

Decreto Nº 11.061, de 4 de maio de 2022 Novas Regras nos Programas de Aprendizagem Profissional

Publicado hoje (05/5), o Decreto Nº 11.061, de 4 de maio de 2022, que “Altera o Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018, e o Decreto nº 10.905, de 20 de dezembro de 2021, para dispor sobre o direito à profissionalização de adolescentes e jovens por meio de programas de aprendizagem profissional”.

Destacamos as principais inovações trazidas pelo Decreto Nº 11.061/2022:

Idade do aprendiz até 29 anos: para inscritos em programas de aprendizagem que envolvem o desempenho de atividades vedadas a menores de 21 anos de idade.

Prazo do contrato de aprendizagem de 3 anos, podendo se estender até 4 anos:

- quando aprendiz for contratado com idade entre 14 e 15 anos de idade incompletos;
- na hipótese de continuidade de itinerário formativo;
- para egressos do sistema socioeducativo ou que estejam em cumprimento de medidas socioeducativas;
- estejam em cumprimento de pena no sistema prisional;
- integrem famílias que sejam beneficiárias do Programa Auxílio Brasil;
- estejam em regime de acolhimento institucional;
- sejam protegidos no âmbito do Programa de Proteção a Crianças e Adolescentes Ameaçados de Morte.

Autoriza a contratação de aprendiz menor de 18 anos em atividades insalubres ou perigosas, se:

- os riscos de periculosidade e insalubridade sejam eliminados nos termos do disposto no Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008 (regulamenta artigos da Convenção 182 da OIT – trabalho infantil); ou
- as atividades sejam desenvolvidas integralmente em ambiente simulado e que fiquem garantidas plenamente a saúde, a segurança e a moral dos aprendizes.

Cota de aprendizagem profissional contabilizada em dobro na contratação de aprendizes, adolescentes ou jovens que:

- sejam egressos do sistema socioeducativo ou estejam em cumprimento de medidas socioeducativas;
- estejam em cumprimento de pena no sistema prisional
- integrem famílias que sejam beneficiárias do Programa Auxílio Brasil, instituído pela Lei nº 14.284, de 29 de dezembro de 2021;
- estejam em regime de acolhimento institucional;
- sejam protegidos no âmbito do Programa de Proteção a Crianças e Adolescentes Ameaçados de Morte, instituído pelo art. 109 do Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018;
- sejam egressos do trabalho infantil; ou
- sejam pessoas com deficiência.

As empresas com mais de um estabelecimento na mesma unidade federativa **poderão considerar a soma das cotas de aprendizagem profissional de todos os estabelecimentos em conjunto e eleger um ou mais estabelecimentos específicos para a contratação desses aprendizes** sempre que, na mesma unidade federativa, o total do número de aprendizes contratados corresponda, no mínimo, a 150% da soma das cotas mínimas de todos os seus estabelecimentos.

Para a definição das funções que demandem formação profissional, será considerada a Classificação Brasileira de Ocupações do Ministério do Trabalho e Previdência, **excluídas**:

- as funções que demandem, para o seu exercício, habilitação profissional de nível superior, exceto as funções que demandem habilitação profissional de tecnólogo; ou
- as funções que estejam caracterizadas como cargos de direção, de gerência ou de confiança.

Deverão ser incluídas na base de cálculo da cota:

- as funções que demandem formação profissional, independentemente de serem proibidas para menores de dezoito anos de idade;
- as funções que demandem, para o seu exercício, habilitação profissional de técnico de nível médio; e
- as funções que demandem, para o seu exercício, habilitação profissional de tecnólogo.

Ficam excluídos da base de cálculo da cota:

- os aprendizes já contratados
- os empregados que executem os serviços prestados sob o regime de trabalho temporário;
- os empregados sob regime de trabalho intermitente;
- os empregados afastados por auxílio ou benefício previdenciário.

Empresas que prestem serviços especializados para terceiros: os empregados serão incluídos exclusivamente na base de cálculo da prestadora, independentemente do local onde sejam executados os serviços.

Ficam dispensadas da contratação de aprendizes (conforme já previstos na LC 123 e na CLT):

- as microempresas e as empresas de pequeno porte;
- as entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a educação profissional.

O **tempo de deslocamento** do aprendiz entre as entidades qualificadas em formação técnico-profissional e o estabelecimento onde se realizará a aprendizagem não será computado na jornada diária.

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.116, DE 04 DE MAIO DE 2022

Apoio à Parentalidade na Primeira Infância e Programa Empresa + Mulheres e Jovens

Publicada hoje (05/5) também, a Medida Provisória Nº 1.116, que institui o Programa Empresa + Mulheres e Jovens, altera a Lei que dispõe sobre o programa empresa cidadã e acrescenta dispositivos à CLT.

Destacamos as principais inovações trazidas pela MP 1.116:

APOIO À PARENTALIDADE NA PRIMEIRA INFÂNCIA

Benefício “**reembolso-creche**”: condicionado à comprovação da despesa realizada com criança que tenha idade ente **4 meses e 5 anos**, devendo ser prevista em acordo individual ou instrumento coletivo. Os valores destinados para essa finalidade **não possuem natureza salarial**, não se incorporam e não são calculados no recolhimento de contribuições previdenciárias e FGTS.

Liberação de valores do FGTS para auxílio no pagamento de despesas com creche. As regras serão definidas por Resolução do Conselho Curador do FGTS.

Manutenção ou subvenção de instituições de educação infantil pelos serviços sociais autônomos (SESI, SESC e SEST), de acordo com a disponibilidade orçamentária.

Flexibilização da jornada de trabalho para mães empregadas e para pais empregados, ficando garantida a **preferência ao teletrabalho** aos responsáveis com guarda de criança de até 4 anos.

De acordo com o poder diretivo do empregador poderão ser adotadas medidas de **conciliação entre o trabalho e os cuidados decorrentes da parentalidade**, sendo eles:

- regime de tempo parcial;
- regime especial de compensação de jornada de trabalho por meio de banco de horas;
- jornada de 12 horas trabalhadas por 36 horas ininterruptas de descanso;
- antecipação de férias individuais; e
- horário de entrada e de saída flexíveis.

Tais medidas somente poderão ser adotadas no decorrer do primeiro ano de nascimento, adoção ou concessão de guarda.

Possibilidade de **antecipação de férias individuais** ainda que anterior ao período aquisitivo, sendo que o pagamento do adicional de 1/3 poderá ser realizado até a data de pagamento da gratificação natalina; já a remuneração da antecipação das férias poderá ser efetuada até o 5º dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias.

Na hipótese de banco de horas ou férias antecipadas, sendo rescindido o contrato de trabalho, restou expresso o direito do empregador de proceder o desconto das verbas rescisórias.

QUALIFICAÇÃO DE MULHERES E INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Possibilita a **suspensão do contrato de trabalho para participação em curso ou programa de qualificação profissional** oferecido pelo empregador. Durante a suspensão a empregada fará jus à bolsa de qualificação profissional e poderá receber ajuda de custo do empregador, ambos sem natureza salarial. Autoriza o **saque do FGTS para fins de pagamento de qualificação profissional**.

As entidades dos serviços sociais autônomos implementarão medidas que estimulem a ocupação das vagas gratuitas por mulheres, em todos os níveis e áreas de conhecimento.

SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO DE PAIS EMPREGADOS PARA ACOMPANHAMENTO DO DESENVOLVIMENTO DOS FILHOS

Os empregadores poderão suspender o contrato de trabalho dos empregados cuja esposa ou companheira tenha encerrado o período da licença-maternidade e desde que o filho não esteja matriculado em creche ou estabelecimento similar.

RECONHECIMENTO DE BOAS PRÁTICAS NA PROMOÇÃO DA EMPREGABILIDADE DA MULHER

Institui o **Selo Emprega + Mulher**, visando reconhecer as empresas que adotam práticas para estimular a contratação e desenvolvimento da mulher, bem como as que adotem organização e manutenção de creches e pré-escolas para atender as demandas de seus colaboradores.

INCENTIVO À CONTRATAÇÃO DE ADOLESCENTES E JOVENS POR MEIO DA APRENDIZAGEM PROFISSIONAL

Institui o Projeto Nacional de Incentivo à Contratação de Aprendizizes, que concederá as seguintes vantagens às empresas participantes:

- prazo para regularização da cota de aprendizagem, garantido que não serão autuadas durante esse período;
- possibilidade de cumprir a cota em quaisquer estabelecimentos da empresa ou da entidade, localizados na mesma unidade federativa, pelo prazo de 02 anos;
- suspensão do processo administrativo trabalhista de imposição de multa pelo descumprimento da cota durante o prazo concedido para regularização; e
- redução em 50% do valor da multa decorrente de auto de infração lavrado anteriormente à adesão ao Projeto.

A **suspensão interrompe os prazos prescricionais**, sendo que o termo de compromisso terá validade pelo prazo máximo de 02 anos e, em caso de descumprimento, caberá a elevação das penalidades em 03 vezes para as obrigações infringidas.

A MP Nº 1.116/2022 também alterou os artigos 429 ao 432 da CLT, para compatibilizar com o decreto Nº 11.061/2022, abordado anteriormente.