

ALUÍSIO COUTINHO GUEDES PINTO
MARIANA LINHARES WATERKEMPER
BRUNO CONDINI
THAIS DE SOUZA PASIN
IVANA MENDES DE MORAES
RICARDO AUGUSTO SALZER
JÉSSICA CHUVISKI SANCHEZ
GRACIELLE MOTTA DA SILVA VERÇOZA

TATIANA CRISTINA PEREIRA FERRARI
VINÍCIUS DE OLIVEIRA CAMOSSI
LUIZ EDUARDO DIAS CARDOSO
MANOELA PLATEN
DANIELE VALANDRO FARINA
ANNELIZE ALVES LIMA
ANDERSON V. GOMES

Florianópolis, 09 de maio de 2022.

Ref.: Medida Provisória nº 1.116/2022, que institui o Programa Emprega + Mulheres e Jovens, e o Decreto nº 11.061/2022, que altera a legislação que trata sobre o direito à profissionalização de adolescentes e jovens por meio de programas de aprendizagem profissional.

A respeito do tema em questão vem esta consultoria jurídica esclarecer o que segue.

Foram publicadas na última quinta-feira, 4 de maio de 2022, duas normas de extrema importância para as empresas, especialmente aquelas cuja mão-de-obra é fator de relevância, quais sejam a Medida Provisória nº 1.116/2022, que institui o Programa Emprega + Mulheres e Jovens, e o Decreto nº 11.061/2022, que altera a legislação que trata sobre o direito à profissionalização de adolescentes e jovens por meio de programas de aprendizagem profissional, ambas firmadas pelo próprio Presidente da República.

Florianópolis/SC
Rua Lacerda Coutinho, 99, Centro
Telefone: 48 3027-3200

Curitiba/PR
Av. Vicente Machado, 320, sala 302, Centro
Telefone: 41 3044-4353



A Medida Provisória entrou em vigor na data de sua publicação, todavia, vários pontos estão pendentes de aplicabilidade por dependerem da publicação de atos de regulamentação do Executivo e dos Ministérios.

Cumprido de início ressaltar que o escopo da norma visa a promover a inserção e manutenção das mulheres e jovens (aprendizagem) no mercado de trabalho, implementando medidas de apoio à parentalidade na primeira infância, flexibilização do regime de trabalho para apoio à parentalidade, qualificação de mulheres em áreas estratégicas para ascensão profissional, apoio ao retorno ao trabalho das mulheres após encerrada a licença maternidade, reconhecimento de boas práticas na promoção da empregabilidade das mulheres, como também pela modernização das regras de aprendizagem profissional previstas na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Em que pese, é necessário ter-se em conta que tais benefícios estão vinculados à adesão das empresas ao programa e termos de compromisso, que exigirão, ao final do prazo, que a empresa cumpra com as obrigações exigidas pelo programa.

No que concerne ao apoio à parentalidade na primeira infância, destaca-se o benefício de reembolso-creche, que consiste numa rubrica de natureza não-salarial, destinado ao pagamento de creche ou de pré-escola de livre escolha da empregada ou do empregado, ou outra modalidade de prestação de serviços de mesma natureza, comprovadas as despesas realizadas, que poderá ser concedido a empregados que tenham filhos entre quatro meses e cinco anos de idade, oferecido de forma não discriminatória e que não configure premiação. Poderá ser feito por acordo individual ou por norma coletiva.



Esse benefício, contudo, ainda não pode ser aplicado de imediato, pois carece de Ato do Poder Executivo federal que disporá sobre os limites de valores para a concessão do reembolso-creche.

Os empregadores que adotarem o benefício do reembolso-creche ficam desobrigados da instalação de local apropriado para a guarda e a assistência de filhos de empregadas no período da amamentação, previsto no § 1º do art. 389 da CLT¹.

A MP também prevê a possibilidade de utilização do FGTS para auxílio no pagamento de despesas com creche de crianças (filho, enteado ou criança sob guarda judicial) com até cinco anos de idade. No entanto, essa medida também depende ainda de Resolução do Conselho Curador do FGTS, que disporá sobre a quantidade de parcelas, o valor máximo do saque, o limite do saldo da conta individual vinculada ao FGTS que poderão ser utilizados e os demais requisitos para a utilização da medida.

A norma dispõe que empregadas e os empregados com filho, enteado ou criança sob guarda judicial com até quatro anos de idade devem ser priorizados na alocação de vagas que possam ser desempenhadas por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância.

Por meio de acordo individual ou norma coletiva, empregador e empregado, visando à conciliação entre o trabalho e os cuidados decorrentes da paternidade, durante o primeiro ano do nascimento do filho ou enteado, da adoção ou da guarda judicial, poderão adotar uma ou mais das seguintes medidas:

¹ § 1º - Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesseis) anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação.



I - regime de tempo parcial, nos termos do disposto no art. 58-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943;

II - regime especial de compensação de jornada de trabalho por meio de banco de horas, nos termos do disposto no art. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943;

III - jornada de doze horas trabalhadas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, nos termos do disposto no art. 59-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943;

IV - antecipação de férias individuais; e

V - horário de entrada e de saída flexíveis.

A MP também possibilita que os empregados que utilizem banco de horas poderão sofrer descontos das verbas rescisórias em caso de rescisão do contrato de trabalho antes da compensação total das horas devidas, bem como possibilita o pagamento na rescisão das horas excedentes, se houverem.

Há previsão, ainda, de permissão para férias antecipadas, mesmo em caso de períodos aquisitivos incompletos, com previsão de desconto das verbas rescisórias em caso de rescisão por pedido de demissão.

Especificamente para as mulheres, há autorização de saque do FGTS para pagamento de despesas com qualificação profissional, pendente ainda de Resolução do Conselho Curador do FGTS e Ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência acerca de valores, prazos, demais requisitos e áreas a serem priorizadas.



Para as mulheres também, a MP permite a suspensão do contrato de trabalho para qualificação, mediante o pagamento de bolsa de qualificação profissional², com curso ou o programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, que deverá priorizar áreas que promovam a ascensão profissional da empregada ou áreas com baixa participação feminina, tais como ciência, tecnologia, desenvolvimento e inovação.

Na aludida hipótese, é facultado ao empregador conceder à empregada ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial.

Grande inovação da MP 1.116/2022 consiste na possibilidade de suspensão do contrato de trabalho de pais empregados para acompanhamento do desenvolvimento dos filhos, a qual deverá ocorrer após o término da licença-maternidade da esposa ou companheira do empregado, nos termos do art. 476-A da CLT³.

Durante a utilização dessa medida, o empregado não poderá exercer qualquer atividade remunerada e o seu filho, enteado ou criança sob guarda judicial não poderá ser mantido em creche ou instituição que preste serviços de mesma natureza.

Prevê a MP que Será criado o “Selo Emprega + Mulher”, com objetivo de estimular nas empresas a adoção de boas práticas para a contratação, a ocupação de postos de liderança e a ascensão profissional das mulheres.

² Art. 2o-A. Para efeito do disposto no inciso II do art. 2o, fica instituída a bolsa de qualificação profissional, a ser custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT, à qual fará jus o trabalhador que estiver com o contrato de trabalho suspenso em virtude de participação em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, em conformidade com o disposto em convenção ou acordo coletivo celebrado para este fim.

³ Art. 476-A. O contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, observado o disposto no art. 471 desta Consolidação. (...)



Noutro norte, a MP trata também da aprendizagem profissional de adolescentes e jovens, alterando as regras anteriores pertinentes ao tema para as empresas e entidades que aderirem ao Projeto Nacional de Incentivo à Contratação de Aprendizizes.

I - terão **prazos para regularização da cota** de aprendizagem profissional, nos termos previstos nos instrumentos de formalização da adesão;

II - **não serão autuadas** pela inobservância ao cumprimento da cota de aprendizagem profissional **durante o prazo concedido para regularização** do cumprimento da referida cota;

III - **poderão cumprir a cota** de aprendizagem profissional **em quaisquer estabelecimentos da empresa ou da entidade**, localizados na mesma unidade federativa, pelo prazo de dois anos;

IV - **terão o processo administrativo trabalhista de imposição de multa pelo descumprimento da cota de aprendizagem profissional suspenso durante o prazo** concedido para regularização do cumprimento da referida cota no âmbito do Projeto; e

V - terão **reduzido em cinquenta por cento o valor da multa** decorrente de auto de infração lavrado **anteriormente** à adesão ao Projeto, ressalvados os débitos inscritos em dívida ativa da União, na hipótese de a infração ser exclusivamente relacionada ao não cumprimento da cota de aprendizagem profissional, **desde que a empresa ou a entidade cumpra a cota mínima ao final do prazo concedido no Projeto.**



Entretanto, tais benefícios são transitórios e condicionados ao cumprimento da cota que será estabelecida pelo Projeto, que será ainda regulamentado em ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência.

A MP estabelece que a cota mínima de aprendizes prevista na legislação deverá ser cumprida pela empresa até o final do prazo estabelecido.

As empresas aderirem ao Projeto estarão sujeitas a procedimento especial de fiscalização, com o objetivo de regularização progressiva da cota de aprendizagem profissional, contudo terão que firmar termo de compromisso com condições específicas, conforme estabelecido em ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência.

Os termos de compromisso terão duração máxima de dois anos e terão as suas penalidades vinculadas aos valores das infrações previstas na CLT, sendo cabível a elevação das penalidades em três vezes na hipótese de descumprimento.

O texto acrescenta, ainda, alterações de idade e prazo dos aprendizes e respectivos contratos, aumentando o tempo de duração do contrato de aprendizagem de 2 para 3 anos, podendo ainda ser sem limite de prazo quando se tratar de pessoa com deficiência, de 4 anos quando o aprendiz for contratado com idade entre quatorze e quinze anos incompletos ou quando se enquadrarem em alguma das seguintes hipóteses, estabelecidas pelo § 5º do art. 429 da CLT:

I - sejam egressos do sistema socioeducativo ou estejam em cumprimento de medidas socioeducativas;

II - estejam em cumprimento de pena no sistema prisional;



III - integrem famílias que recebam benefícios financeiros de que trata a Lei nº 14.284, de 29 de dezembro de 2021, e de outros que venham a substituí-los;

IV - estejam em regime de acolhimento institucional;

V - 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;

VI - sejam egressos do trabalho infantil; ou

VII - sejam pessoas com deficiência.” (NR)

A contratação de aprendizes que se enquadrarem na listagem alhures (rol do § 5º do art. 429 da CLT), será contabilizada em dobro na aferição da cota de contratação de aprendizes imposta à empresa.

Imperioso ressaltar que a norma ora tratada é revestida de precariedade, eis que, embora já esteja em plena vigência, para tornar-se perene dependerá da aprovação da Câmara dos Deputados e do Senado.

Por seu turno, o Decreto 11.061/2022 traz pouquíssimas alterações significativas em relação à aprendizagem, limitando-se adequar as previsões anteriormente estabelecidas às inovações da MP 1.116/2022.

Cabe destacar apenas a possibilidade de a empresa que efetivar um aprendiz, transformando o contrato de trabalho em contrato por tempo indeterminado, continuar contabilizando-o⁴ para fins de cumprimento das cotas por mais 12 meses.

⁴ Art. 51-B. O aprendiz contratado por prazo indeterminado pela empresa ao término do seu contrato de aprendizagem profissional continuará a ser contabilizado para fins de cumprimento da cota de aprendizagem profissional enquanto estiver contratado.



Denota-se que o problema que mais aflige as empresas, que é base de cálculo da cota, não foi enfrentada nas normas, mantendo-se incólumes as dificuldades já enfrentadas anteriormente.

Sendo o que tínhamos para o momento, colocamo-nos à disposição para eventuais esclarecimentos.

GUEDES PINTO ADVOGADOS E CONSULTORES

Parágrafo único. Para fins da contabilização a que se refere o caput : I - o período máximo a ser considerado será de doze meses; e II - o aprendiz poderá ser contratado em qualquer estabelecimento da empresa, hipótese em que a cota será contabilizada no estabelecimento cumpridor da cota de aprendizagem profissional." (NR)