



Informe Estratégico – Aspectos relevantes do Decreto nº 11.061/2022

O [Decreto nº 11.061/2022](#) alterou o [Decreto nº 9.579/2018](#) e o [Decreto nº 10.905/2021](#), para dispor sobre o **direito à profissionalização de adolescentes e jovens por meio de programas de aprendizagem profissional**.

A seguir, serão apresentados aspectos relevantes do [Decreto nº 11.061/2022](#):

1 – A CLT trata sobre a **aprendizagem profissional** a partir do [art. 428 da CLT](#), tendo o [Decreto nº 11.061/2022](#) especificado alguns **conceitos** como:

- **Aprendiz**, como a pessoa que firma contrato de aprendizagem profissional, nos termos do disposto no [art. 428 da CLT](#);
- **Aprendiz egresso**, como o aprendiz que efetivamente concluiu o curso de aprendizagem profissional, e teve seu contrato de aprendizagem profissional extinto no seu término;
- **Entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica**, como as entidades com competência atribuída legalmente para realizar aprendizagem profissional ou habilitadas pelo Poder Executivo Federal para essa finalidade, nos termos do disposto no [art. 430 da CLT](#);
- **Formação técnico-profissional metódica**, como as atividades teóricas e práticas, que desenvolvem competências profissionais, conhecimentos, habilidades e atitudes, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva para propiciar ao aprendiz qualificação profissional adequada ao mercado de trabalho.

2 – Enquanto o “caput” do [art. 428 da CLT](#) prevê que o contrato de aprendizagem pode ser ajustado com o jovem maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos, o [Decreto nº 11.061/2022](#) prevê que a idade máxima de até 24 (vinte e quatro) anos prevista no dispositivo celetista, não será aplicável às **pessoas com deficiência**

(que podem ser contratadas como aprendizes a partir de quatorze anos de idade), e nem aos **aprendizes que estejam no desempenho de atividades vedadas aos menores de 21 (vinte e um) anos de idade**, que poderão seguir como aprendizes até os **29 (vinte e nove) anos de idade**.

Quanto às **atividades vedadas** aos menores de 21 (vinte e um) anos de idade a CLT prevê que o trabalho não poderá ser realizado em locais prejudiciais à formação e ao desenvolvimento físico, psíquico, moral e social do menor, bem como em horários e locais que não permitam a frequência à escola, sendo vedado também o trabalho noturno, considerado o que for executado no período compreendido entre as 22 (vinte e duas) e as 5 (cinco) horas. Também não é permitido o trabalho nos locais e serviços perigosos ou insalubres, e em locais ou serviços prejudiciais à moralidade do menor, como, por exemplo, o prestado: em cinemas; boates; empresas circenses nas funções de acróbata, saltimbanco, ginasta e outras semelhantes; na produção, composição, entrega ou venda de escritos, impressos, cartazes, desenhos, gravuras, pinturas, emblemas, imagens e quaisquer outros objetos que possam, a juízo da autoridade competente, prejudicar sua formação moral; e na venda, a varejo, de bebidas alcoólicas.

3 – Enquanto o § 3º do [art. 428 da CLT](#) prevê que o contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de **02 (dois) anos**, exceto quando se tratar de aprendiz portador de deficiência, o [Decreto nº 11.061/2022](#) aumentou o prazo, prevendo que o contrato de aprendizagem profissional poderá ser ajustado para **duração de até 03 (três) anos**, exceto:

- Quando se tratar de **pessoa com deficiência**, hipótese em que não há limite máximo de prazo;
- Quando o aprendiz for contratado com **idade entre 14 (quatorze) e 15 (quinze) anos de idade incompletos**, hipótese em que poderá ter seu contrato firmado pelo prazo de até **04 (quatro) anos**; ou
- Quando o aprendiz se enquadrar nas **situações abaixo**, hipótese em que poderá ter seu contrato firmado pelo prazo de até **04 (quatro) anos**:

a) sejam egressos do sistema socioeducativo ou estejam em cumprimento de medidas socioeducativas;

b) estejam em cumprimento de pena no sistema prisional;

c) integrem famílias que sejam beneficiárias do Programa Auxílio Brasil, instituído pela [Lei nº 14.284/2021](#);

d) estejam em regime de acolhimento institucional;

e) sejam protegidos no âmbito do Programa de Proteção a Crianças e Adolescentes Ameaçados de Morte, instituído pelo art. 109 do [Decreto nº 9.579/2018](#).

4 – Outra previsão significativa no [Decreto nº 11.061/2022](#) diz respeito à possibilidade de **prorrogação** do contrato de aprendizagem profissional por meio de aditivo contratual e anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, devendo ser respeitado o prazo máximo de 04 (quatro) anos, na hipótese de continuidade de itinerário formativo, conforme será estabelecido em ato do Ministro de Estado do Trabalho.

A continuidade do itinerário formativo poderá ocorrer pelo reconhecimento dos cursos ou de parte de cursos da educação profissional e tecnológica de graduação como atividade teórica de curso de aprendizagem profissional.

Segundo o [Decreto nº 11.061/2022](#), considera-se o início do itinerário formativo aquele que tenha ocorrido a partir de curso ou de parte de curso de educação profissional técnica de nível médio, ou de itinerário da formação técnica e profissional do ensino médio.

5 – O [Decreto nº 11.061/2022](#), considera **entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica**:

- Os serviços nacionais de aprendizagem, assim identificados:
 - a) Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - Senai;
 - b) Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial - Senac;
 - c) Serviço Nacional de Aprendizagem Rural - Senar;
 - d) Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte - Senat; e
 - e) Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo - SESCOOP;
- As instituições educacionais que oferecem educação profissional e tecnológica, compreendendo:
 - a) as instituições da rede pública federal de educação profissional, científica e tecnológica;
 - b) as instituições de educação profissional e tecnológica públicas dos sistemas de ensino federal, estaduais, distrital e municipais;
 - c) as instituições de ensino médio das redes públicas de educação que desenvolvam o itinerário de formação técnica e profissional ou o itinerário formativo integrado, que contenha unidades curriculares, etapas ou módulos de cursos de educação profissional e tecnológica, nos termos do disposto no inciso V do “caput” e do § 3º do art. 36 da [Lei nº 9.394/1996](#); e

d) as instituições educacionais privadas, que legalmente ofertem cursos técnicos de nível médio, itinerário da formação técnica e profissional do ensino médio, ou cursos de educação profissional tecnológica de graduação.

- As entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivos a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no conselho municipal dos direitos da criança e do adolescente; e
- As entidades de prática desportiva das diversas modalidades filiadas ao Sistema Nacional do Desporto e aos sistemas de desporto estaduais, distrital e municipais.

As entidades citadas manterão o cadastro atualizado dos aprendizes matriculados em seus cursos em plataforma eletrônica gerida pelo Ministério do Trabalho. Tal previsão passou a ter vigência em 1º/01/2023.

6 – Quanto à obrigatoriedade da contratação de aprendiz, segundo o “caput” do [art. 429 da CLT](#) os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos oferecidos pelos serviços nacionais de aprendizagem o número de aprendizes equivalente a **5% (cinco por cento), no mínimo, e 15% (quinze por cento), no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento **cujas funções demandem formação profissional**.**

Diferentemente do entendido por alguns, o [Decreto nº 11.061/2022](#) **não alterou** o previsto no “caput” do [art. 429 da CLT](#), quanto ao percentual do número de aprendizes e nem quanto à exigência em relação às funções que demandem formação profissional, e nem poderia ser diferente, porém, o Decreto complementou o artigo celetista estabelecendo que a cota de aprendizagem profissional de cada estabelecimento observará a **média da quantidade de trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional**, em período que será estabelecido em ato do Ministro de Estado do Trabalho.

Em relação às **empresas com mais de um estabelecimento** na mesma unidade federativa o [Decreto nº 11.061/2022](#) prevê que 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% (cento e cinquenta por cento) da soma das cotas mínimas de todos os seus estabelecimentos.

7 – O [Decreto nº 11.061/2022](#) determina que a contratação de aprendizes deverá atender, prioritariamente, aos adolescentes e aos jovens matriculados na **educação básica.**

Já em relação ao **aprendiz contratado por prazo indeterminado** pela empresa, o Decreto prevê que ao término do seu contrato de aprendizagem profissional, continuará a ser contabilizado para fins de cumprimento da cota de aprendizagem profissional enquanto estiver contratado. Tal previsão somente será aplicável aos contratos por prazo indeterminado celebrados após a publicação do [Decreto nº 11.061/2022](#), ocorrida em 05/05/2022.

E para fins de **contabilização**, com vistas ao cumprimento da cota de aprendizagem profissional, o período máximo a ser considerado será de 12 (doze) meses, e 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.

8 – Outra importante previsão do [Decreto nº 11.061/2022](#) diz respeito à **contabilização em dobro** no caso de contratação de aprendizes, adolescentes ou jovens que se enquadrem nas seguintes hipóteses:

- 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 14.284/2021](#);
- 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 9.579/2018](#);
- Sejam egressos do trabalho infantil; ou
- Sejam pessoas com deficiência.

A contagem em dobro somente será aplicável aos contratos de aprendizagem profissional celebrados após a publicação do [Decreto nº 11.061/2022](#), ocorrida em 05/05/2022.

9 – Na definição das **funções que demandam formação profissional** o [Decreto nº 11.061/2022](#) determina que deverá ser considerada a [Classificação Brasileira de Ocupações](#) do Ministério do Trabalho, sendo **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, nos termos do disposto no inciso II do “caput” e no parágrafo único do [art. 62](#) e no § 2º do [art. 224](#) da CLT.

Porém, deverão ser **incluídas na base de cálculo**:

- As funções que demandem formação profissional, independentemente de serem proibidas para menores de 18 (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.

10 – Outra relevante previsão do [Decreto nº 11.061/2022](#) se refere à possibilidade de o programa de aprendizagem profissional ser realizado por menores de 18 (dezoito) anos de idade para o desenvolvimento de atividades práticas no interior de estabelecimento que **sujeita os aprendizes à insalubridade ou à periculosidade**, mas desde que os riscos sejam eliminados nos termos do disposto no [Decreto nº 6.481/2008](#), ou as atividades sejam desenvolvidas integralmente em ambiente simulado, e que fiquem garantidas plenamente a saúde, a segurança e a moral dos aprendizes.

11 – O [Decreto nº 9.579/2018](#) já previa que devem ser **excluídos** da base de cálculo da cota de aprendizagem profissional os aprendizes já contratados e os empregados que executem os serviços prestados sob o regime de trabalho temporário, nos termos do disposto na [Lei nº 6.019/1974](#).

O [Decreto nº 11.061/2022](#) prevê que também devem ser **excluídos** os empregados sob regime de **trabalho intermitente**, nos termos do disposto no art. § 3º do [art. 443 da CLT](#), e os empregados **afastados por auxílio ou benefício previdenciário**.

12 – Na hipótese de empresas que prestem **serviços especializados para terceiros**, independentemente do local onde sejam executados, os empregados serão incluídos exclusivamente na base de cálculo da prestadora de serviços, e os contratos de terceirização de mão de obra preverão as formas de alocação dos aprendizes da empresa contratada nas dependências da empresa contratante, em quantitativos equivalentes aos estabelecidos no [art. 429 da CLT](#), observado o disposto no [Decreto nº 11.061/2022](#).

13 – Segundo o [Decreto nº 11.061/2022](#) os aprendizes serão inseridos em programas de aprendizagem profissional em áreas correlatas e em proporções semelhantes às dos demais trabalhadores do estabelecimento cumpridor da cota de aprendizagem profissional, consideradas as permissões de agregação, as margens de tolerância, e as exceções que serão estabelecidas em ato do Ministro de Estado do Trabalho.

Nesse caso, as entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica e os estabelecimentos cumpridores da cota de aprendizagem profissional terão o prazo de 04 (quatro) anos, contado da data de entrada em vigor do [Decreto nº 11.061/2022](#), ou seja, 05/05/2022, para adequarem os programas de aprendizagem profissional.

Posteriormente, mediante Ato do Ministro de Estado do Trabalho, será estabelecida a forma de aferir se os aprendizes foram devidamente inseridos em programas de aprendizagem profissional em áreas correlatas e em proporções semelhantes às dos demais trabalhadores do estabelecimento cumpridor da cota de aprendizagem profissional, e as metas intermediárias para a transição quanto à adequação aos programas de aprendizagem profissional no prazo de 04 (quatro) anos.

14 – Na hipótese de os serviços nacionais de aprendizagem **não oferecerem cursos ou vagas suficientes**, para atender à demanda dos estabelecimentos, o [Decreto nº 11.061/2022](#) prevê que a demanda poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, como as instituições educacionais que oferecem educação profissional e tecnológica, as entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivos a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no conselho municipal dos direitos da criança e do adolescente, e as entidades de prática desportiva das diversas modalidades filiadas ao Sistema Nacional do Desporto e aos sistemas de desporto estaduais, distrital e municipais.

15 – Quanto às **espécies de contratação do aprendiz**, o [Decreto nº 11.061/2022](#) prevê que a contratação do aprendiz poderá ser efetivada:

- De **forma direta** pelo estabelecimento que fique obrigado ao cumprimento da cota de aprendizagem profissional, conforme previsto no “caput” do [art. 429 da CLT](#); e
- De **forma indireta**:
 - a) pelas entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivos a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no conselho municipal dos direitos da criança e do adolescente;
 - b) pelas entidades de prática desportiva das diversas modalidades filiadas ao Sistema Nacional do Desporto e aos sistemas de desporto estaduais, distrital e municipais;
 - c) pelas seguintes entidades sem fins lucrativos:
 1. assistência social;
 2. cultura;

3. educação;
 4. saúde;
 5. segurança alimentar e nutricional;
 6. proteção do meio ambiente e promoção do desenvolvimento sustentável;
 7. ciência e tecnologia;
 8. promoção da ética, da cidadania, da democracia e dos direitos humanos;
 9. desporto; ou
 10. atividades religiosas; ou
- d) por microempresas ou empresas de pequeno porte.

Na contratação de forma direta pelo estabelecimento que fique obrigado ao cumprimento da cota de aprendizagem profissional, o estabelecimento assumirá a condição de empregador e deverá inscrever o aprendiz em programa de aprendizagem profissional.

16 – Para fins do **cumprimento da obrigação de contratação de aprendizes** equivalente a 5% (cinco por cento), no mínimo, e 15% (quinze por cento), no máximo, a contratação de aprendiz de **forma indireta** somente será formalizada após ser firmado contrato entre o estabelecimento cumpridor da cota de aprendizagem profissional e essas entidades ou empresas.

Nesse caso, o contrato de aprendizagem profissional não irá gerar vínculo empregatício com os estabelecimentos cumpridores da cota de aprendizagem profissional, e caberá às entidades ou empresas, cuja contratação do aprendiz ocorreu de forma indireta, assumir a condição de empregador, com todos os ônus dela decorrentes, e assinar a Carteira de Trabalho e Previdência Social do aprendiz, na qual deverão anotar, no espaço destinado às anotações gerais, a informação de que o contrato de trabalho específico decorrerá de contrato firmado com determinado estabelecimento para fins do cumprimento de sua cota de aprendizagem profissional.

17 – Na hipótese de contratação de aprendiz efetivada de **forma indireta por entidades sem fins lucrativos** que tenham por objetivos a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no conselho municipal dos direitos da criança e do adolescente, e por entidades de prática desportiva das diversas modalidades filiadas ao Sistema Nacional do Desporto e aos sistemas de desporto estaduais, distrital e municipais; a entidade também assumirá o desenvolvimento do programa de aprendizagem profissional simultaneamente à obrigação de assumir a condição de empregador.

Em tal hipótese, as atividades práticas do contrato de aprendizagem profissional poderão ser executadas nessas entidades ou nos estabelecimentos cumpridores da cota de aprendizagem profissional.

Na hipótese de contratação de aprendiz efetivada de **forma indireta, por entidades sem fins lucrativos** (como entidades de assistência social, cultura, educação, saúde, segurança alimentar e nutricional, proteção do meio ambiente e promoção do desenvolvimento sustentável, ciência e tecnologia, promoção da ética, da cidadania, da democracia e dos direitos humanos, desporto ou atividades religiosas) e por **microempresas ou empresas de pequeno porte**, tais entidades ou empresas deverão inscrever o aprendiz em programa de formação técnico-profissional metódica e proporcionarão ao aprendiz o desenvolvimento das atividades práticas do contrato de aprendizagem profissional.

18 – Quanto à **jornada de trabalho** do aprendiz, o [Decreto nº 11.061/2022](#) reproduz o previsto no “caput” do [art. 432 da CLT](#), na qual a jornada de trabalho não deverá exceder 06 (seis) horas diárias, porém, o Decreto indica como **exceção** os aprendizes que já tiverem completado o **ensino médio** em que a jornada poderá ser de até 08 (oito) horas diárias.

O [Decreto nº 11.061/2022](#) prevê também que o **tempo de deslocamento** do aprendiz entre as entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica e o estabelecimento onde se realizará a aprendizagem profissional não será computado na jornada de trabalho.

19 – O [Decreto nº 11.061/2022](#) prevê a seguinte carga horária para as **atividades teóricas**:

- No mínimo, 20% (vinte por cento) da carga horária total ou, no mínimo, 400 (quatrocentas) horas, o que for maior; e
- No máximo, 50% (cinquenta por cento) da carga horária total do programa de aprendizagem profissional.

20 – Já quanto ao **local das atividades práticas** do programa de aprendizagem profissional, o [Decreto nº 11.061/2022](#) determina que deverá estar previsto no contrato de aprendizagem profissional, e serão admitidos:

- O estabelecimento cumpridor da cota de aprendizagem profissional;
- O estabelecimento que centraliza as atividades práticas, no caso de empregador que mantiver mais de um estabelecimento no mesmo Município ou em Municípios limítrofes, que pode centralizar as atividades práticas correspondentes em um de seus estabelecimentos;

- A entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica;
- As entidades sem fins lucrativos, no caso das instituições de ensino médio das redes públicas de educação que desenvolvam o itinerário de formação técnica e profissional ou o itinerário formativo integrado que contenha unidades curriculares, etapas ou módulos de cursos de educação profissional e tecnológica, e as instituições educacionais privadas que legalmente ofereçam cursos técnicos de nível médio, itinerário da formação técnica e profissional do ensino médio, ou cursos de educação profissional tecnológica de graduação, bem como entidades de assistência social, cultura, educação, saúde, segurança alimentar e nutricional, proteção do meio ambiente e promoção do desenvolvimento sustentável, ciência e tecnologia, promoção da ética, da cidadania, da democracia e dos direitos humanos, desporto, ou atividades religiosas;
- As microempresas e as empresas de pequeno porte; e
- As entidades concedentes da experiência prática do aprendiz.

21 – Apesar de inexistir previsão na CLT o [Decreto nº 11.061/2022](#) determina que deverá ser disponibilizado, pelo estabelecimento cumpridor da cota de aprendizagem profissional, um **empregado monitor** responsável pela coordenação de exercícios práticos e pelo acompanhamento das atividades do aprendiz, em conformidade com o disposto no programa de aprendizagem profissional.

A entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica responsável pelo programa de aprendizagem profissional fornecerá aos empregadores e ao Ministério do Trabalho, quando solicitada, cópia do **projeto pedagógico do programa**.

E para fins da experiência prática, de acordo com a organização curricular do programa de aprendizagem profissional, o empregador que mantiver mais de um estabelecimento no mesmo Município ou em Municípios limítrofes poderá centralizar as atividades práticas correspondentes em um de seus estabelecimentos.

22 – Outra importante previsão do [Decreto nº 11.061/2022](#), refere-se à **autorização de aproveitamento**, nos programas de aprendizagem profissional, de cursos ou parte de curso da educação profissional e tecnológica, incluídos os cursos de formação inicial e continuada e de qualificação profissional, gratuitos, na hipótese de serem ofertados pelas entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica ou ofertados por meio de programas de política públicas de qualificação profissional dos Governos Federal, Estaduais, Distrital ou Municipais.

Segundo o Decreto **poderão ser aproveitados** os cursos ou a parte dos cursos concluídos até o limite de um ano antes do início do contrato de aprendizagem profissional, e a carga horária dos cursos de educação profissional e tecnológica poderá ser aproveitada desde que não extrapole 50% (cinquenta por cento) da carga horária destinada às atividades teóricas do contrato de aprendizagem profissional.

Os cursos ou a parte dos cursos de educação profissional e tecnológica citados deverão possuir compatibilidade com as atividades práticas do contrato de aprendizagem profissional.

23 – Dentre as hipóteses de extinção e rescisão de contrato de aprendizagem já previstas no [Decreto nº 9.579/2018](#), foi incluída pelo [Decreto nº 11.061/2022](#) a hipótese em que o estabelecimento cumpridor de cota de aprendizagem profissional contratar o aprendiz por meio de contrato por tempo indeterminado.

Já a hipótese de extinção e rescisão de contrato de aprendizagem por **inadaptação do aprendiz ou desempenho insuficiente**, em relação às atividades do programa de aprendizagem, o [Decreto nº 11.061/2022](#) determina que a adaptação ou o desempenho insuficiente seja caracterizado por meio de **laudo de avaliação** elaborado pela entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica, sendo vedada a extinção e rescisão de contrato de aprendizagem da pessoa com deficiência por tais motivos.

Importante

Segundo o Governo Federal a fiscalização trabalhista desenvolve um trabalho permanente na inserção de aprendizes, visto que o direito à profissionalização é constitucionalmente assegurado aos jovens e adolescentes, sendo a aprendizagem profissional um dos instrumentos de concretização desse direito. Em tal contexto, o art. 429 da CLT impõe aos empregadores a obrigação de contratar aprendizes nas condições exigidas pela norma consolidada, sendo atribuição da Auditoria Fiscal do Trabalho a verificação do cumprimento das normas de proteção ao trabalho.

Com o eSocial ocorreu a unificação e agilidade no envio das informações, com o acesso em tempo real por parte dos órgãos de fiscalização, tornando visíveis todas as informações enviadas pelas empresas, inclusive quanto à contratação de aprendizes.

Em razão disso, empresários e gestores devem ficar atentos quanto ao percentual de suas cotas, e se empenhar na revisão e eventual atualização de contratações para que suas empresas possam atender a legislação do trabalho, evitando transtornos com a fiscalização dos órgãos competentes, bem como, com o risco de recebimento de multas administrativas em decorrência do não atendimento da obrigatoriedade legal.

Com o eSocial o Ministério do Trabalho tem como consultar no portal a cota de cada empregador e, ao mesmo tempo, visualizar se a legislação está sendo cumprida. Por esse motivo, os empregadores devem ficar atentos ao cumprimento das cotas e da legislação em geral.

Marco Antonio Redinz

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

Fernando Otávio Campos da Silva

Presidente do Conselho