

ABIGRAF / SINDIGRAF / COM – 038B / 2022

- MEDIDA PROVISÓRIA 1116 / 2022 -
- PROGRAMA EMPREGA + MULHERES E JOVENS-

A Medida Provisória nº 1.116 / 2022 (DOU – 05.MAI.2022) ([clique aqui](#)), entre outras disposições, institui o **Programa Emprega + Mulheres e Jovens**.

Destacamos abaixo os principais pontos:

PROGRAMA EMPREGA + MULHERES E JOVENS

Destinado à inserção e manutenção de **mulheres e jovens** no mercado de trabalho por meio da implementação das seguintes medidas:

I) para apoio à parentalidade na primeira infância:

- a) pagamento de reembolso-creche;
- b) liberação do FGTS para pagamento de despesas com creche; e
- c) manutenção ou subvenção de instituições de educação infantil pelos serviços sociais;

II) para flexibilização do regime de trabalho para apoio à parentalidade:

- a) teletrabalho para empregadas (os) pais;
- b) regime de tempo parcial;
- c) regime especial de compensação de jornada por meio de banco de horas;
- d) jornada 12x36, quando a atividade permitir;
- e) antecipação de férias individuais;
- f) horário de entrada e de saída flexíveis;

III) para qualificação de mulheres em áreas estratégicas para a ascensão profissional:

- a) liberação do FGTS para pagamento de despesas com qualificação;
- b) suspensão do contrato de trabalho para fins de qualificação profissional; e
- c) estímulo à ocupação das vagas de gratuidade dos serviços sociais autônomos por mulheres e priorização de mulheres vítimas de violência doméstica;

IV) para apoio ao retorno ao trabalho das mulheres após término da licença-maternidade:

- a) suspensão do contrato de trabalho de pais empregados para acompanhamento do desenvolvimento dos filhos; e
- b) flexibilização do usufruto da prorrogação da licença-maternidade;

V) para reconhecimento de boas práticas na promoção da empregabilidade das mulheres: instituição do Selo Emprega + Mulher.

VI) para incentivo à contratação de jovens por meio da aprendizagem:

- a) instituição do Projeto Nacional de Incentivo à Contratação de Aprendizizes;
- b) alterações na aprendizagem profissional, prevista na CLT.

A saber:

Reembolso-creche

Os empregadores **podem adotar o reembolso-creche**, por **acordo individual**, **acordo coletivo** ou **convenção coletiva**, desde que cumpridos os seguintes requisitos:

- pagamento de creche / pré-escola ou estabelecimento similar, de livre escolha da empregada (o), comprovadas as despesas;
- poderá ser concedido à empregada (o) que possua filho entre 4 meses e 5 anos de idade;
- os empregadores darão ciência às empregadas (os) da existência do benefício e dos procedimentos para sua utilização;
- será oferecido de forma não discriminatória e não configurará premiação.

Ato do Poder Executivo Federal disporá sobre os limites de valores para a concessão do reembolso-creche.

Liberação de valores do FGTS para pagamento de despesas com creche

Fica autorizado o **saque do FGTS** por empregada (o) para **pagamento de despesas com creche** para **filho, enteado ou criança sob guarda judicial com até 5 anos de idade**. (ainda a ser regulamentado pelo Conselho Curador do FGTS)

Teletrabalho priorizado para empregada (o) com filho, enteado ou criança sob guarda

Os empregadores priorizarão as empregadas (os) com **filho, enteado ou criança sob guarda judicial** com **até 4 anos de idade** na alocação de **vagas em teletrabalho**.

Flexibilização do regime de trabalho e férias para empregados pais

Poderão ser adotadas uma ou mais das seguintes medidas:

- regime de tempo parcial;
- banco de horas;
- jornada 12 x 36;
- antecipação de férias individuais; e
- horário de entrada e de saída flexíveis.

As medidas **poderão** ser adotadas **durante o primeiro ano**, contado: do nascimento do filho ou enteado; da adoção; ou da guarda judicial, por meio de **acordo individual, acordo coletivo ou convenção coletiva**.

Regime especial de compensação de jornada por meio de banco de horas

Na rescisão do contrato de trabalho, as **horas acumuladas em banco de horas e ainda não compensadas** pelo empregado pai serão:

- descontadas das verbas rescisórias, na hipótese de banco de horas em favor do empregador; ou
- pagas juntamente com as verbas rescisórias, na hipótese de banco de horas em favor do empregado.

Antecipação de férias individuais

Poderão ser concedidas férias antecipadas ao empregado, **durante o primeiro ano** contado: do nascimento do **filho ou enteado; da adoção; ou da guarda judicial**, ainda que não tenha transcorrido o período aquisitivo.

Na hipótese de período aquisitivo não adquirido, as férias antecipadas e usufruídas serão **descontadas das verbas rescisórias** no **caso de pedido de demissão**.

Horários de entrada e saída flexíveis

Os horários fixos da jornada de trabalho **poderão ser flexibilizados** ao empregado **durante o primeiro ano** contado do nascimento do filho ou enteado; da adoção; ou da guarda judicial.

A flexibilização ocorrerá em intervalo de horário previamente estabelecido, considerados os limites inicial e final de horário de trabalho diário.

Qualificação de mulheres com recursos do FGTS

Fica autorizado o **saque do FGTS por mulheres** para pagamento de **despesas com qualificação profissional**. (a ser regulamentado pelo Conselho Curador do FGTS).

Suspensão do contrato de trabalho para qualificação de mulheres em áreas estratégicas

Os empregadores **poderão suspender o contrato de trabalho** das mulheres, por meio de **acordo individual, acordo coletivo ou convenção coletiva**, para participação em **curso ou em programa de qualificação profissional** oferecido pelo empregador,

Durante o período de suspensão do contrato de trabalho, a empregada **fará jus à bolsa de qualificação profissional** e o empregador **poderá conceder ajuda compensatória mensal**, sem natureza salarial.

Suspensão do contrato de trabalho de pais 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** para:

- prestar cuidados e estabelecer vínculos com os filhos;
- acompanhar o desenvolvimento dos filhos; e
- apoiar o retorno ao trabalho de sua esposa ou companheira.

A suspensão do contrato de trabalho ocorrerá nos termos do disposto no [art. 476-A](#) da CLT, por meio de **acordo individual, acordo coletivo ou convenção coletiva** e será efetuada **após o término da licença-maternidade da esposa ou companheira**.

Durante o período de suspensão do contrato de trabalho, o empregado **não poderá exercer atividade remunerada** e o seu filho, enteado ou criança sob guarda judicial **não poderá ser mantido em creche ou instituição similar**.

O empregador dará **ampla divulgação** aos seus empregados sobre a possibilidade de apoiar o retorno ao trabalho de suas esposas ou companheiras após o término do período da licença-maternidade.

ALTERAÇÕES NO PROGRAMA EMPRESA CIDADÃ

A **prorrogação da licença maternidade / paternidade** poderá ser **compartilhada** entre a **empregada e o empregado**, desde que **ambos sejam empregados de pessoa jurídica aderente** ao programa e que a decisão seja **adotada conjuntamente**.

A prorrogação **poderá** ser usufruída pelo empregado **somente após o término da licença-maternidade** e desde que seja requerida **com 30 dias de antecedência**.

Fica a empresa participante do Programa Empresa Cidadã **autorizada a substituir o período de prorrogação da licença-maternidade, pela redução de jornada de trabalho em 50% pelo período de 120 dias**.

São requisitos para efetuar a substituição:

- pagamento integral do salário à empregada (o) pelo período de 120 dias; e
- acordo individual.

A substituição poderá ser compartilhada entre empregada e empregado, desde que ambos sejam empregados de pessoa jurídica aderente ao programa.

SELO EMPREGA + MULHER

O Selo objetiva reconhecer as boas práticas de empregadores que visem, dentre outros:

- a) ao estímulo à contratação, à ocupação de postos de liderança e à ascensão profissional de mulheres;
- b) à divisão igualitária das responsabilidades parentais;
- c) à promoção da cultura de igualdade entre mulheres e homens;
- d) à oferta de acordos flexíveis de trabalho; e
- e) à concessão de licenças para mulheres e homens que permitam o cuidado e a criação de vínculos com seus filhos; e

Ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência disporá sobre o regulamento do Selo Programa Emprega + Mulher.

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

Fica instituído o Projeto Nacional de Incentivo à Contratação de Aprendizizes com os seguintes objetivos:

- ampliar o acesso de adolescentes e jovens ao mercado de trabalho por meio da aprendizagem;
- garantir o cumprimento integral da cota de aprendizagem;
- ofertar incentivos para a regularização da contratação de aprendizizes; e
- estabelecer procedimento especial para regularização da cota de aprendizagem dos setores que apresentem baixa taxa de contratação de aprendizizes.

As empresas que aderirem ao Projeto:

- terão prazos para regularização da cota de aprendizagem, nos termos previstos nos instrumentos de formalização da adesão;
- não serão autuadas pela inobservância ao cumprimento da cota de aprendizagem durante o prazo concedido para regularização do cumprimento da referida cota;
- poderão cumprir a cota de aprendizagem em quaisquer estabelecimentos da empresa ou da entidade, localizados na mesma unidade federativa, pelo prazo de dois anos;
- 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
- terão reduzido em 50% 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.

Os benefícios terão caráter transitório e serão considerados a partir da data de adesão das empresas e das entidades ao Projeto.

A adesão ao Projeto **será facultativa** e importará compromisso de regularização de conduta.

A empresa que aderir ao Projeto **cumprirá integralmente a cota mínima de aprendizizes durante os prazos estabelecidos**, considerados todos os seus estabelecimentos, na forma prevista na legislação.

O Ministério do Trabalho e Previdência **poderá estabelecer condições especiais** para setores econômicos com **baixa taxa de contratação de aprendizizes**.

O Projeto **será regulamentado em ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência**.

CONTRATO DE APRENDIZAGEM NA CLT

O contrato de aprendizagem profissional não poderá ter duração superior a **3 (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 e 15 anos incompletos, hipótese em que poderá ter seu contrato firmado pelo prazo de até **4 (quatro) anos**; ou
- quando o aprendiz se enquadrar nas situações previstas no § 5º do art. 429, hipótese em que poderá ter seu contrato firmado pelo prazo de até **4 (quatro) anos**.

A idade máxima de 29 anos **não se aplica**:

- a pessoas com deficiência, que poderão ser contratadas como aprendizizes em qualquer idade a partir de 14 anos; ou
- a aprendizizes inscritos em programas de aprendizagem que envolvam o desempenho de atividades vedadas a menores de 21 anos de idade, os quais poderão ter até 29 anos de idade.

O contrato de aprendizagem **poderá ser prorrogado**, por meio de aditivo contratual e anotação na CTPS, respeitado o **prazo máximo de 4 (quatro) anos, na hipótese de continuidade de itinerário formativo**, conforme estabelecido em ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência.

O aprendiz **contratado por prazo indeterminado** (após a publicação desta Medida Provisória) **quando do término** do seu contrato de aprendizagem **continuará a ser contabilizado para fins de cumprimento da cota de aprendizagem profissional enquanto estiver contratado**, considerado o **período máximo de 12 meses para essa contabilização**.

Para fins de cumprimento da cota de aprendizagem, **será contabilizada em dobro** a contratação de aprendizes (após a publicação desta Medida Provisória), 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 recebam benefícios financeiros e de outros que venham a substituí-los;
- estejam em regime de acolhimento institucional;
- sejam protegidos no âmbito do Programa de Proteção a Crianças e Adolescentes Ameaçados de Morte;
- sejam egressos do trabalho infantil; ou
- sejam pessoas com deficiência.

É **vedada** a aplicação deste dispositivo **por meio da substituição dos atuais aprendizes**.

A contratação do aprendiz poderá ser efetivada:

- de forma direta pelo estabelecimento que se obrigue ao cumprimento da cota de aprendizagem; ou
- de forma indireta:

- a) pelas entidades a que se referem os incisos II e III do caput do art. 430;
- b) por entidades sem fins lucrativos não abrangidas pelo disposto na alínea "a", entre outras, de: 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
- c) por microempresas ou empresas de pequeno porte.

Ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência **poderá regulamentar as condições e as hipóteses para a contratação de forma indireta**.

O limite de duração do trabalho poderá ser de **até 8 (oito) horas diárias** para os **aprendizes que já tiverem completado o ensino médio**.

Na hipótese de **descumprimento da cota de aprendizagem** pelo estabelecimento, será aplicada a multa de **R\$ 3 mil por aprendiz não contratado**.

LICENÇA PATERNIDADE NA CLT

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço **sem prejuízo do salário**:

- por **5 (cinco) dias consecutivos**, em caso de nascimento de filho, contado a partir da data de nascimento do filho.
- pelo **tempo necessário** para acompanhar sua esposa ou companheira em **até 6 consultas médicas, ou exames complementares**, durante o **período de gravidez**.

Eventuais dúvidas poderão ser esclarecidas através do e-mail dejur@abigraf.org.br.

JUNTOS SOMOS MAIS FORTES!

São Paulo, 06 de maio de 2022.

Para garantir que você sempre receba as nossas mensagens, adicione o endereço do remetente em sua lista de contatos.

Nossa empresa respeita a sua privacidade.
[Não desejo receber futuras mensagens](#)