



MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.116/2022
PROGRAMA EMPREGA + MULHERES E JOVENS

Foi publicada no Diário Oficial da União, em 05 de maio de 2022, a Medida Provisória nº 1.116, de 04 de maio de 2022, que institui o Programa Emprega + Mulheres e Jovens e alterando ainda a Lei nº 11.770/08 e a CLT, objetivando a inserção e a manutenção das mulheres e jovens no mercado de trabalho.

A edição faz parte do Programa Renda e Oportunidade, abrangendo uma série de medidas geradas pelo Ministério do Trabalho e Previdência, visando a geração de empregos e estímulo à economia do país.

Tais medidas estão voltadas à promoção da empregabilidade das mulheres, incluindo a flexibilização do regime de trabalho, a qualificação em áreas estratégicas para ascensão profissional e apoio as empregadas mulheres no retorno ao trabalho após a licença-maternidade. No caso dos jovens, a MP prevê a implementação de várias medidas de apoio à parentalidade na primeira infância - via reembolso creche ou a liberação de valores do Fundo de Garantia por Tempo de Serviços (FGTS) para auxílio no pagamento de despesas e manutenção ou subvenção de instituições de educação infantil pelos Serviços Sociais.

Os valores, limites e tempo de uso dessas duas novas modalidades de saque do FGTS ainda serão regulamentados pelo Conselho Curador do Fundo, em resolução própria. Vale mencionar que ainda não há data fixada para que essa análise aconteça.

As medidas contemplam, ainda, estímulo à flexibilização do regime de trabalho dos pais após o término da licença-maternidade e apoio às mulheres no retorno ao trabalho, assim como a implantação do regime de tempo parcial e compensação de jornada de trabalho através do banco de horas, além da jornada 12X36, quando a atividade



permitir. Prevê-se, ainda, antecipação de férias individuais e flexibilização do horário de entrada e de saída do trabalho.

Como se vê, prioriza a empregabilidade das mulheres, principalmente das que sofrem impacto direto da maternidade por conta da capacidade de inserção, permanência e progressão no mercado de trabalho.

A medida também cria o selo Emprega + Mulher, para promover nas empresas a adoção de boas práticas na contratação, ocupação de postos de liderança e a ascensão profissional de mulheres.

Para os jovens, o programa visa aumentar as oportunidades de formação e de inclusão produtiva do adolescente e do jovem por meio da aprendizagem profissional.

A MP amplia o prazo máximo da aprendizagem e cria incentivos para que os empregadores efetivem os aprendizes em contratos de trabalho por tempo indeterminado após a conclusão do programa de aprendizagem.

Nas disposições gerais, a medida permite que o empregado possa se ausentar do trabalho, sem prejuízo na remuneração, na hipótese de falta justificada, por até 5 dias consecutivos, contados a partir do nascimento do filho ou pelo tempo necessário para acompanhar a esposa/companheira em até 6 consultas médicas, ou ainda por ocasião de exames complementares, durante a gestação.

Para melhor compreensão, seguem os destaques da MP que promove o Programa Emprega + Mulheres e Jovens:



Programa	Medidas
I - apoio à parentalidade na primeira infância	a) pagamento de reembolso-creche; b) liberação de valores do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) para auxílio no pagamento de despesas com creche; e c) manutenção ou subvenção de instituições de educação infantil pelos serviços sociais;
II - flexibilização do regime de trabalho para apoio à parentalidade	a) teletrabalho para mães empregadas e para pais empregados; b) regime de tempo parcial; c) regime especial de compensação de jornada de trabalho por meio de banco de horas; d) jornada de 12 horas trabalhadas por 36 horas ininterruptas de descanso (12X36), quando a atividade permitir; e) antecipação de férias individuais; e f) horário de entrada e de saída flexíveis;
III - qualificação de mulheres em áreas estratégicas para a ascensão profissional	a) liberação de valores do FGTS para auxílio no 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 - apoio ao retorno ao trabalho das mulheres após o 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 (Lei nº 11.770/2008);
V - incentivo à contratação de jovens por meio da aprendizagem profissional	a) instituição do Projeto Nacional de Incentivo à Contratação de Aprendizizes; e b) alterações na aprendizagem profissional, prevista na CLT.

Apoio à parentalidade na primeira infância:

Programa	Medidas
-----------------	----------------



Reembolso-creche	<p>Ficam os empregadores autorizados a adotar o benefício de reembolso-creche (Lei nº 8212/1991, art. 28, § 9º, “s”) desde que cumpridos os seguintes requisitos:</p> <p>I - o benefício será 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;</p> <p>II - o benefício poderá ser concedido à empregada ou ao empregado que possua filhos entre 4 meses e 5 anos de idade, sem prejuízo dos demais preceitos de proteção à maternidade;</p> <p>III - os empregadores darão ciência às empregadas e aos empregados da existência do benefício e dos procedimentos necessários a sua utilização; e</p> <p>IV - o benefício será oferecido de forma não discriminatória e não configurará premiação.</p> <p>Ato do Poder Executivo federal disporá sobre os limites de valores para a concessão do reembolso-creche.</p> <p>A implementação do reembolso-creche ficará condicionada à formalização de acordo individual, acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.</p> <p>O acordo ou a convenção estabelecerá condições, prazos e valores, sem prejuízo do cumprimento dos demais preceitos de proteção à maternidade.</p>
Liberação do FGTS para auxílio no pagamento de despesas com creche	<p>Fica autorizado o saque de valores acumulados na conta individual vinculada ao FGTS para auxílio no pagamento de despesas com creche para filho, enteado ou criança sob guarda judicial com até 5 anos de idade.</p> <p>Resolução do Conselho Curador do FGTS 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 necessários ao cumprimento deste direito.</p>

OBS. O reembolso-creche está condicionado ao ato do Poder Executivo federal que irá dispor sobre os limites de valores para sua concessão. A implementação dependerá de acordo individual ou norma coletiva, que inclusive determinará as condições, prazos e valores.

**Flexibilização do regime de trabalho para apoio à parentalidade:**

Programa	Medidas
Teletrabalho para mães/pais empregadas(os)	Os empregadores priorizarão as empregadas e os empregados com filho, enteado ou criança sob guarda judicial com até 4 anos de idade na alocação de vagas para as atividades que possam ser efetuadas por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância (art. 75-A a 75-F da CLT).
Flexibilização do regime de trabalho e das férias para os pais empregados	<p>Poderão ser adotadas uma ou mais das seguintes medidas, com vistas a promover a conciliação entre o trabalho e os cuidados decorrentes da paternidade:</p> <ul style="list-style-type: none">I - regime de tempo parcial (art. 58-A da CLT);II - regime especial de compensação de jornada de trabalho por meio de banco de horas (art. 59 da CLT);III - jornada 12 X 36 (art. 59-A da CLT);IV - antecipação de férias individuais; eV - horário de entrada e de saída flexíveis. <p>Referidas medidas:</p> <ul style="list-style-type: none">I - poderão ser adotadas durante o 1º ano:<ul style="list-style-type: none">a) do nascimento do filho ou enteado;b) da adoção; ouc) da guarda judicial; eII - deverão ser formalizadas por meio de acordo individual, acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.
Regime especial de compensação (banco de horas)	<p>Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho de empregado em regime de compensação de jornada por meio de banco de horas, as horas acumuladas ainda não compensadas serão:</p> <ul style="list-style-type: none">I - descontadas das verbas rescisórias devidas ao empregado, na hipótese de banco de horas em favor do empregador; ouII - pagas juntamente com as verbas rescisórias, na hipótese de banco de horas em favor do empregado.



Antecipação de férias individuais	<p>A antecipação de férias individuais poderá ser concedida ao empregado, ainda que não tenha transcorrido o seu período aquisitivo, durante o 1º ano:</p> <ul style="list-style-type: none">a) do nascimento do filho ou enteado;b) da adoção; ouc) da guarda judicial. <p>As férias antecipadas não poderão ser usufruídas em período inferior a 5 dias corridos.</p> <p>empregador poderá optar por efetuar o pagamento do adicional de 1/3 de férias após a sua concessão, até a data em que é devido o pagamento do 13º salário (art. 1º da Lei nº 4.749/1965), ou seja, até 20 de dezembro;</p> <p>O pagamento da remuneração da antecipação das férias poderá ser efetuado até o 5º dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias.</p> <p>Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, os valores das férias ainda não usufruídas serão pagos juntamente com as verbas rescisórias devidas.</p> <p>Na hipótese de período aquisitivo não adquirido, as férias antecipadas e usufruídas serão descontadas das verbas rescisórias devidas ao empregado no caso de pedido de demissão.</p>
Horários de entrada e saída flexíveis	<p>Quando a atividade permitir, os horários fixos da jornada de trabalho poderão ser flexibilizados ao empregado durante o 1º ano:</p> <ul style="list-style-type: none">a) do nascimento do filho ou enteado;b) da adoção; ouc) da guarda judicial. <p>A flexibilização correrá em intervalo de horário previamente estabelecido, considerados os limites inicial e final de horário de trabalho diário</p>

OBS. Cria a possibilidade de flexibilização do regime de trabalho dos homens que são pais, após o término da licença maternidade ao incluir a redução proporcional de jornada e salário, regime especial 12X36, quando a ocupação permitir; banco de horas e antecipação de férias. A Flexibilização do regime de trabalho e das férias para os pais



empregados dependerão da formalização via acordo individual, acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.

Qualificação de mulheres para ascensão profissional:

Programa	Medidas
Utilização do FGTS	<p>Fica autorizado o saque, por mulheres, de valores acumulados na conta individual vinculada ao FGTS para pagamento de despesas com qualificação profissional.</p> <p>Resolução do Conselho Curador do FGTS disporá sobre os valores máximos, os prazos de utilização, o público prioritário e os demais requisitos necessários ao cumprimento do disposto no caput.</p> <p>Ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência estabelecerá as áreas de qualificação profissional prioritárias, com vistas a aumentar a inserção de mulheres em setores estratégicos com menor participação feminina ou a promover a ascensão profissional.</p>
Suspensão do contrato de trabalho para qualificação profissional	<p>Para estimular a qualificação de mulheres e o desenvolvimento de habilidades e competências em áreas estratégicas ou com menor participação feminina (tais como ciência, tecnologia, desenvolvimento e inovação), os empregadores poderão suspender o contrato de trabalho para participação em curso ou em programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador.</p> <p>A suspensão do contrato de trabalho será formalizada por meio de acordo individual, acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho (art. 476-A da CLT).</p> <p>Durante o período de suspensão do contrato de trabalho:</p> <p>I - a empregada fará jus à bolsa de qualificação profissional (art. 2º-A da Lei nº 7.998/1990);</p> <p>II - o empregador poderá conceder à empregada ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial.</p> <p>Para fins de pagamento da bolsa de qualificação profissional, o empregador encaminhará ao Ministério do Trabalho e Previdência os dados referentes às empregadas que terão o contrato de trabalho suspenso.</p>

OBS. *Verifica-se que, sobre a utilização do FGTS, a Resolução do Conselho Curador do FGTS ainda irá dispor acerca dos valores máximos, os prazos de utilização, o público*



prioritário e os outros requisitos obrigatórios ao cumprimento do programa. Ademais, irá depender do ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência para estabelecer as áreas de qualificação profissional prioritárias, com objetivo estimular a inserção de mulheres em setores estratégicos com menor participação feminina, além de promover a ascensão profissional.

Apoio ao retorno ao trabalho após o término da licença-maternidade:

Programa	Medidas
Suspensão do contrato de trabalho para acompanhamento do desenvolvimento dos filhos e/ou qualificação profissional	<p>Os empregadores poderão suspender o contrato de trabalho dos empregados cuja esposa ou companheira tenha encerrado o período da licença-maternidade para:</p> <ul style="list-style-type: none">I - prestar cuidados e estabelecer vínculos com os filhos;II - acompanhar o desenvolvimento dos filhos; eIII - apoiar o retorno ao trabalho de sua esposa ou companheira. <p>A suspensão do contrato de trabalho:</p> <ul style="list-style-type: none">I - ocorrerá nos termos do art. 476-A da CLT (participação em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador), formalizada por meio de acordo individual, acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho;II - será efetuada após o término da licença-maternidade da esposa ou companheira do empregado. <p>O curso ou o programa de qualificação profissional deverá ser oferecido pelo empregador, terá carga horária máxima de 20 horas semanais e será realizado exclusivamente na modalidade não presencial, preferencialmente, de forma assíncrona.</p> <p>O empregado:</p> <ul style="list-style-type: none">I - fará jus à bolsa de qualificação profissional (art. 2º-A da Lei nº 7.998/1990); eII - poderá receber ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, paga pelo empregador. <p>Durante o período de suspensão do contrato de trabalho:</p>



	<p>I - o empregado beneficiário não poderá exercer qualquer atividade remunerada; e</p> <p>II - o seu filho, enteado ou criança sob guarda judicial não poderá ser mantido em creche ou instituição que preste serviços de mesma natureza.</p> <p>Para fins de pagamento da bolsa de qualificação profissional, o empregador encaminhará ao Ministério do Trabalho e Previdência os dados referentes aos empregados que terão o contrato de trabalho suspenso para apoiar o retorno ao trabalho de suas esposas ou companheiras.</p>
<p>Prorrogação das licenças maternidade e paternidade</p>	<p>Alterações no Programa Empresa Cidadã (Lei nº 11.770/2008)</p> <p>Compartilhamento entre a empregada e o empregado</p> <p>A prorrogação de 60 dias da licença-maternidade (além dos 120 dias) poderá ser compartilhada entre a empregada e o empregado requerente, desde que ambos sejam empregados de pessoa jurídica aderente ao Programa Empresa Cidadã e que a decisão seja adotada conjuntamente, na forma estabelecida em regulamento.</p> <p>A prorrogação poderá ser usufruída pelo empregado após o término da licença-maternidade, desde que seja requerida com 30 dias de antecedência.</p> <p>Substituição da prorrogação pela redução de jornada</p> <p>Fica a empresa participante do Programa Empresa Cidadã autorizada a substituir a prorrogação de 60 dias da licença-maternidade, pela redução da jornada de trabalho em 50% pelo período de 120 dias.</p> <p>São requisitos para a substituição:</p> <p>I - pagamento integral do salário à empregada ou ao empregado pelo período de 120 dias; e</p> <p>II - acordo individual firmado entre o empregador e a empregada ou o empregado.</p>



OBS. A MP cria a possibilidade de implementação da suspensão do contrato para qualificação profissional, também conhecido como “lay-off”, para o pai, permitindo o afastamento do empregado para cursos de qualificação profissional, desde que sejam no formato Educação à Distância, para que ele permaneça em casa e possa colaborar com os cuidados do(a) filho(a).

Adolescentes e jovens – Incentivo à contratação:

Programa	Medidas
Projeto Nacional de Incentivo à Contratação de Aprendizizes	<p>Fica instituído o Projeto Nacional de Incentivo à Contratação de Aprendizizes, que será regulamentado em ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência e será destinado a todas as empresas e entidades obrigadas a contratar aprendizes, nos termos do disposto no art. 429 da CLT.</p> <p>A adesão ao Projeto será facultativa e importará compromisso de regularização de conduta.</p> <p>As empresas e entidades que aderirem ao Projeto Nacional de Incentivo à Contratação de Aprendizizes:</p> <p>I - terão prazos para regularização da cota de aprendizagem profissional, nos termos previstos nos instrumentos de formalização da adesão;</p> <p>II - não serão autuadas pela inobservância ao cumprimento da cota de aprendizagem profissional durante o prazo concedido para regularização do cumprimento da referida cota;</p> <p>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;</p> <p>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</p> <p>V - 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</p>



	<p>profissional, desde que a empresa ou a entidade cumpra a cota mínima ao final do prazo concedido no Projeto.</p>
Contrato de aprendizagem - Alterações	<p>Duração</p> <p>O contrato de aprendizagem profissional (art. 428 da CLT) não poderá ter duração superior a 3 anos (anteriormente 2 anos), exceto:</p> <p>I - quando se tratar de pessoa com deficiência, hipótese em que não há limite máximo de prazo;</p> <p>II - 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 anos; ou</p> <p>III - quando o aprendiz se enquadrar nas situações previstas no § 5º do art. 429 da CLT, hipótese em que poderá ter seu contrato firmado pelo prazo de até 4 anos.</p> <p>Prorrogação</p> <p>O contrato de aprendizagem profissional poderá ser prorrogado, por meio de aditivo contratual e anotação na CTPS, respeitado o prazo máximo de 4 anos, na hipótese de continuidade de itinerário formativo, conforme estabelecido em ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência.</p>
Cotas de aprendizes	<p>Contratação por prazo indeterminado - Cômputo</p> <p>(somente para contratos celebrados após 05.05.2022)</p> <p>O aprendiz contratado por prazo indeterminado pela empresa ou entidade ao término do seu contrato de aprendizagem profissional continuará a ser contabilizado para fins de cumprimento da cota de aprendizagem profissional enquanto estiver contratado, considerado o período máximo de doze meses para essa contabilização.</p> <p>Contagem em dobro - Hipóteses</p> <p>(somente para contratos celebrados após 05.05.2022 e vedada para substituição dos atuais aprendizes)</p> <p>Para fins de cumprimento da cota de aprendizagem profissional, será contabilizada em dobro a contratação de aprendizes, adolescentes ou jovens, que se enquadrem nas seguintes hipóteses:</p>



	<p>I - sejam egressos do sistema socioeducativo ou estejam em cumprimento de medidas socioeducativas;</p> <p>II - estejam em cumprimento de pena no sistema prisional;</p> <p>III - integrem famílias que recebam benefícios financeiros de que trata a Lei nº 14.284/2021, e de outros que venham a substituí-los;</p> <p>IV - estejam em regime de acolhimento institucional;</p> <p>V - sejam protegidos no âmbito do Programa de Proteção a Crianças e Adolescentes Ameaçados de Morte, instituído pelo art. 109 do Decreto nº 9.579/2018;</p> <p>VI - sejam egressos do trabalho infantil; ou</p> <p>VII - sejam pessoas com deficiência.</p> <p>Multa</p> <p>Na hipótese de descumprimento da cota de aprendizagem profissional pelo estabelecimento, será aplicada a multa de R\$ 3.000,00 (art. 47 da CLT), por aprendiz não contratado.</p>
Jornada do aprendiz	<p>O limite da duração do trabalho do aprendiz (de 6 horas) poderá ser de até 8 horas diárias para aqueles que já tiverem completado o ensino médio.</p>

***OBS.** A MP permite que pessoas, com até 29 anos de idade, participem do Programa Jovem Aprendiz. Também amplia o prazo máximo da aprendizagem de 2 para 3 anos e a criação de incentivos para que as empresas efetivem os aprendizes em contratos de trabalho por tempo indeterminado após a conclusão do programa de aprendizagem.*

A MP entrou em vigor em 05 de maio de 2022.

Atenciosamente,

Assessoria Técnica

FECOMERCIOSP