



## **Informe Estratégico - Programa Emprega + Mulheres e Jovens**

1 - Foi publicada no Diário Oficial da União, do dia 05/05/2022, a [Medida Provisória nº 1.116, de 04/05/2022](#), instituindo o **Programa Emprega + Mulheres e Jovens** e alterando a Lei nº 11.770/2008, que trata sobre o Programa Empresa Cidadã, e a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

A norma pretende **estimular e impulsionar a geração e manutenção de empregos para mulheres e jovens**, por meio de medidas como a liberação dos recursos da conta vinculada ao FGTS para pagamento de creche ou pré-escola, a flexibilização da jornada de trabalho para pais com filhos de até cinco anos de idade, adoção do regime de tempo de trabalho parcial, compensação de horas trabalhadas por banco de horas, além de outras.

2 - O **Programa Emprega + Mulheres e Jovens** é destinado à inserção e manutenção de mulheres e jovens no mercado de trabalho, **por meio da implementação de medidas**, que se dividem em: apoio à parentalidade na primeira infância, flexibilização do regime de trabalho para apoio à parentalidade, qualificação de mulheres em áreas estratégicas para a ascensão profissional, apoio ao retorno ao trabalho das mulheres após o término da licença-maternidade, reconhecimento de boas práticas na promoção da empregabilidade das mulheres, instituição do Selo Emprega + Mulher, e incentivo à contratação de jovens por meio da aprendizagem profissional.

O **conceito de parentalidade** envolve o conjunto de ações e atividades desempenhadas por adultos que são referência para a criança, no seu papel de assegurar sua sobrevivência e seu desenvolvimento pleno.

### **2.1 – Medidas para apoio à parentalidade na primeira infância.**

Para apoio à parentalidade na primeira infância a [Medida Provisória nº 1.116/2022](#) prevê as seguintes medidas::

### 2.1.1 - Pagamento do reembolso-creche.

Segundo a [Medida Provisória nº 1.116/2022](#) os empregadores passam a ser autorizados a adotar o **benefício de reembolso-creche**, de que trata a **alínea "s" do § 9º do art. 28 da Lei nº 8.212/1991, a seguir transcrito:**

Art. 28. ...

[...]

§ 9º Não integram o salário-de-contribuição para os fins desta Lei, exclusivamente:

[...]

s) o **ressarcimento de despesas pelo [...] reembolso creche** pago em conformidade com a legislação trabalhista, observado o limite máximo de seis anos de idade, quando devidamente comprovadas as despesas realizadas; (Grifou-se)

Para tanto, deverão ser cumpridos os **seguintes requisitos**:

- a) O benefício será destinado exclusivamente 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, devendo serem comprovadas as despesas realizadas;
- b) O benefício poderá ser concedido à empregada ou ao empregado que possua filhos entre **quatro meses e cinco anos de idade**, sem prejuízo dos demais preceitos de proteção à maternidade;
- c) Os empregadores deverão **dar ciência** às empregadas e aos empregados da existência do benefício e dos procedimentos necessários à sua utilização; e
- d) O benefício deverá ser oferecido de forma **não discriminatória e não configurará premiação**, ou seja, não deverá haver discriminação entre os trabalhadores e trabalhadoras, e o benefício não irá constituir meio de premiação a empregados.

Mediante **ato do Poder Executivo Federal** serão definidos os limites de valores para a concessão do reembolso-creche.

Mas atenção, a implementação do reembolso-creche está condicionada à formalização de **acordo individual, acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho**, que deverá estabelecer as condições, prazos e valores, sem prejuízo do cumprimento dos demais preceitos de proteção à maternidade.

Os valores pagos a título de reembolso-creche **não irão possuir natureza salarial**, e nem irão se incorporar à remuneração para quaisquer efeitos, bem como não irão constituir base de incidência de contribuição previdenciária ou do FGTS, e nem irão se configurar como rendimento tributável da empregada ou do empregado.

Os empregadores que adotarem o benefício do reembolso-creche **ficarão desobrigados de possuir instalação de local para a guarda e assistência de filhos** de empregadas no período da amamentação, nos termos do disposto no § 1º do art. 389 da [CLT](#), a seguir transcrito:

Art. 389 ...

[...]

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

### 2.1.2 - Liberação de valores do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS para auxílio no pagamento de despesas com creche.

A [Medida Provisória nº 1.116/2022](#) autoriza o **saque de valores acumulados na conta individual vinculada ao FGTS** para auxílio no pagamento de despesas com creche para **filho, enteados ou criança sob guarda judicial com até cinco anos de idade.**

Posteriormente será publicada Resolução do Conselho Curador do FGTS definindo 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.

### 2.1.3 - Manutenção ou subvenção de instituições de educação infantil pelos serviços sociais.

Os seguintes **serviços sociais autônomos** deverão manter ou subvencionar, de acordo com sua disponibilidade orçamentária, **instituições de educação infantil** destinadas especialmente aos filhos de empregadas e empregados:

- Serviço Social da **Indústria**, de que trata o [Decreto-Lei nº 9.403/1946](#);
- Serviço Social do **Comércio**, de que trata o [Decreto-Lei nº 9.853/1946](#); e
- Serviço Social do **Transporte**, de que trata a [Lei nº 8.706/1993](#).

Por meio da subvenção os serviços sociais autônomos poderão **prestar auxílio financeiro** para cumprimento do previsto na [Medida Provisória nº 1.116/2022](#).

## 2.2 – Medidas para flexibilização do regime de trabalho para apoio à parentalidade.

Para flexibilização do regime de trabalho, para apoio à parentalidade, a [Medida Provisória nº 1.116/2022](#) prevê as medidas a seguir:

### 2.2.1 - Teletrabalho para mães empregadas e para pais empregados.

De acordo com a [Medida Provisória nº 1.116/2022](#), na alocação de vagas para as atividades que possam ser efetuadas por meio de **teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância**, os empregadores **deverão dar prioridade** aos empregados e empregadas que possuem filho, enteado ou criança sob guarda judicial com até quatro anos de idade.

### 2.2.2 – Flexibilização do regime de trabalho e das férias para os pais empregados.

No âmbito dos **poderes diretivo e gerencial do empregador**, poderão ser adotadas uma ou mais das medidas a seguir, com vistas a promover a conciliação entre o trabalho e os cuidados decorrentes da paternidade.

Importante ressaltar tais medidas somente poderão ser adotadas **durante o primeiro ano do nascimento** do filho ou enteado, da **adoção**, ou da **guarda judicial**, e deverão serem **formalizadas** por meio de **acordo individual, acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho**.

#### a) Adoção do regime de tempo parcial, nos termos do art. 58-A da CLT.

Segundo o art. 58-A da [CLT](#), considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a **30 (trinta) horas semanais**, sem a possibilidade de realizar horas extras semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a **26 (vinte e seis) horas semanais**, com a possibilidade de acréscimo de até 06 (seis) horas extras semanais.

No regime de tempo parcial o salário a ser pago aos empregados será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

Via de regra, para os atuais empregados que trabalham no **regime integral**, de 44 (quarenta e quatro horas) semanais, somente é possível a adoção do regime de tempo parcial mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva, ou seja, acordo coletivo e convenção coletiva de trabalho. Porém a [Medida Provisória nº 1.116/2022](#) **flexibilizou tal exigência**, autorizando o empregador a adotar o regime de tempo parcial baseado no seu poder diretivo e gerencial, mas **especificamente para apoio à parentabilidade**.

**b) Adoção do regime especial de compensação de jornada de trabalho por meio de banco de horas, nos termos do disposto no art. 59 da CLT.**

O art. 59 da [CLT](#) trata no § 2º do **banco de horas anual**, com a compensação das horas extras no período máximo de **um ano**, e no § 5º prevê o **banco de horas semestral**, com a compensação das horas extraordinárias no período máximo de **seis meses**.

O **primeiro**, banco de horas anual, somente pode ser ajustado mediante negociação coletiva, conforme determina o inciso II do art. 611-A da [CLT](#), e o **segundo**, banco de horas semestral, pode ser ajustado pela empresa por meio de acordo individual diretamente com o empregado.

Como a [Medida Provisória nº 1.116/2022](#) não especificou expressamente se sua previsão se refere a ambos os regimes de compensação de jornada de trabalho, de um ano e de seis meses, ou especificamente a um deles, e o inciso II do art. 611-A da [CLT](#) exige a negociação coletiva para o banco de horas anual, por segurança, sugere-se adotar o **banco de horas semestral como forma de apoio à parentabilidade**.

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho as **horas acumuladas ainda não compensadas** deverão ser:

- **Descontadas das verbas rescisórias** devidas ao empregado, na hipótese de **banco de horas em favor do empregador**, no caso de o banco de horas ter **saldo negativo**, ou seja, quando o empregado tiver número negativo de horas, como, por exemplo, quando houver faltado ao serviço por um dia, e as oito horas, do período em que não trabalhou, não terem sido compensadas posteriormente, com o acréscimo de horas suplementares à jornada normal de trabalho; ou
- **Pagas juntamente com as verbas rescisórias**, na hipótese de **banco de horas em favor do empregado**, no caso de o banco de horas ter **saldo positivo de horas**, como, por exemplo, quando o empregado tenha feito oito horas extras, sem que tenha ocorrido a compensação de tais horas, que deverão ser pagas quando da rescisão contratual.

**c) Adoção da jornada de doze horas trabalhadas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, quando a atividade permitir, nos termos do disposto no art. 59-A da CLT.**

Segundo o art. 59-A da [CLT](#), mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, pode ser estabelecido horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

Já o parágrafo único, do mesmo dispositivo, prevê que a remuneração mensal pactuada pelo horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver.

#### **d) Antecipação de férias individuais.**

De conformidade com a [Medida Provisória nº 1.116/2022](#), as férias individuais poderão ser antecipadas, como forma de apoio à parentabilidade, mas não poderão ser usufruídas em período inferior a 05 (cinco) dias corridos.

A antecipação poderá ocorrer **mesmo que não tenha transcorrido o período aquisitivo**, podendo ser concedida ao empregado ou empregada que se enquadre nos **seguintes critérios**: durante o primeiro ano do nascimento do filho ou enteado, durante o primeiro ano da adoção, ou durante o primeiro ano da guarda judicial.

O empregador poderá optar por efetuar o pagamento do **adicional de um terço de férias** após a sua concessão, até a data em que é devida a gratificação natalina (décimo-terceiro salário) prevista no art. 1º da [Lei nº 4.749/1965](#), ou seja, até o **dia 20 de dezembro**.

O **pagamento da remuneração da antecipação das férias** poderá ser efetuado até o **quinto dia útil** do mês subsequente ao início do gozo das férias. Nesse caso, não será aplicável o disposto no art. 145 da [CLT](#), na qual as férias deverão ser pagas até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período de gozo.

Na hipótese de **rescisão do contrato de trabalho**, os valores das férias ainda não usufruídas serão **pagos** juntamente com as verbas rescisórias devidas, e na hipótese de período aquisitivo não adquirido, as férias antecipadas e usufruídas deverão ser **descontadas** das verbas rescisórias devidas ao empregado no caso de pedido de demissão. Importante ressaltar que a [Medida Provisória nº 1.116/2022](#) não prevê o desconto nas verbas rescisórias no caso de dispensa do empregado pelo empregador, mas somente quando a rescisão ocorrer por iniciativa do trabalhador, mediante **pedido de demissão**.

#### **e) Horário de entrada e de saída flexíveis, quando a atividade permitir.**

Os horários fixos da jornada de trabalho poderão ser flexibilizados ao empregado ou empregada que se enquadre nos seguintes critérios: durante o primeiro ano do nascimento do filho ou enteado; durante o primeiro ano da adoção; ou durante o primeiro ano da guarda judicial.

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

### 2.3 – Medidas para qualificação de mulheres, em áreas estratégicas para a ascensão profissional.

A [Medida Provisória nº 1.116/2022](#) prevê as seguintes medidas para qualificação de mulheres, em áreas estratégicas para a ascensão profissional:

#### 2.3.1 – Qualificação de mulheres com recursos do FGTS, mediante saque de valores acumulados na conta individual vinculada ao FGTS, para pagamento de despesas com qualificação profissional.

Posteriormente, Resolução do Conselho Curador do FGTS irá dispor sobre os valores máximos, os prazos de utilização, o público prioritário e os demais requisitos, e ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência irá estabelecer 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.

#### 2.3.2 – Suspensão do contrato de trabalho para qualificação de mulheres em áreas estratégicas.

Para estimular a qualificação de mulheres e o desenvolvimento de habilidades e competências em áreas estratégicas ou com menor participação feminina, os empregadores poderão **suspender o contrato de trabalho para participação em curso ou em programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador**.

Em tal hipótese, a suspensão do contrato de trabalho, **exclusivamente para qualificação de mulheres trabalhadoras**, será formalizada por meio de **acordo individual, acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho**, nos termos do disposto no art. 476-A da [CLT](#), que prevê o seguinte:

- O contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um **período de 02 (dois) a 05 (cinco) meses**, para participação da empregada 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 da empregada, observado o disposto no art. 471 da [CLT](#), que assegura à trabalhadora afastada do emprego, por ocasião de sua volta, todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertence na empresa. A [Medida Provisória nº 1.116/2022](#) flexibilizou a regra autorizando a adoção do acordo individual, diretamente com a empregada, sem a necessidade de negociação coletiva.
- Após a autorização concedida por intermédio de convenção ou acordo coletivo [e também de acordo individual], o empregador deverá **notificar o respectivo sindicato laboral**, com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias da suspensão contratual.

- O contrato de trabalho não poderá ser suspenso **mais de uma vez no período de 16 (dezesesseis) meses**.
- O empregador poderá conceder à empregada **ajuda compensatória mensal**, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual, em valor a ser definido em convenção coletiva ou acordo coletivo.
- Durante o período de suspensão contratual para participação em curso ou programa de qualificação profissional, a empregada fará jus aos benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador.
- Se ocorrer a dispensa da empregada no transcurso do período de suspensão contratual ou nos 03 (três) meses subsequentes ao seu retorno ao trabalho, o empregador pagará à trabalhadora, além das parcelas indenizatórias previstas na legislação em vigor, multa a ser estabelecida em convenção coletiva ou acordo coletivo, sendo de, no mínimo, 100% (cem por cento) sobre o valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato. Caso a suspensão seja ajustada **por meio de acordo individual** a multa deverá ser de, no mínimo, 100% (cem por cento) sobre o valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato.
- Se durante a suspensão do contrato **não for ministrado o curso ou programa de qualificação profissional, ou a empregada permanecer trabalhando** para o empregador, ficará descaracterizada a suspensão, sujeitando o empregador ao pagamento imediato dos salários e dos encargos sociais referentes ao período, às penalidades cabíveis previstas na legislação em vigor, bem como às sanções previstas em convenção coletiva ou acordo coletivo.
- O **prazo limite de 05 (cinco) meses** poderá ser prorrogado mediante convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, e aquiescência formal do empregado, desde que o empregador arque com o ônus correspondente ao valor da bolsa de qualificação profissional, no respectivo período. Como a [Medida Provisória nº 1.116/2022](#) flexibilizou a regra, contida no art. 476-A da [CLT](#), autorizando a adoção do acordo individual, o **prazo limite de 05 (cinco) meses** também poderá ser prorrogado mediante acordo individual, diretamente com a empregada, sem a necessidade de negociação coletiva.

Segundo a [Medida Provisória nº 1.116/2022](#):

- O curso ou o programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador **deverá priorizar áreas que promovam a ascensão profissional** da empregada **ou áreas com baixa participação feminina**, tais como ciência, tecnologia, desenvolvimento e inovação.

- Durante o período de suspensão do contrato de trabalho, a empregada fará jus à **bolsa de qualificação profissional** de que trata o art. 2º-A da [Lei nº 7.998/1990](#), custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT.
- Além da bolsa de qualificação profissional, durante o período de suspensão do contrato de trabalho, o empregador poderá conceder à empregada **ajuda compensatória mensal**, sem natureza salarial, e
- Para fins de pagamento da bolsa de qualificação profissional, o empregador deverá encaminhar ao Ministério do Trabalho e Previdência os dados referentes às empregadas que terão o contrato de trabalho suspenso.

### 2.3.3 – Estímulo à ocupação das vagas de gratuidade dos serviços sociais autônomos por mulheres e priorização de mulheres vítimas de violência doméstica.

De conformidade com a [Medida Provisória nº 1.116/2022](#) as medidas que estimulem a ocupação das vagas de gratuidade por mulheres em todos os níveis e áreas de conhecimento **serão implementadas por entidades dos serviços sociais autônomos**, como o Serviço Social da **Indústria**, o Serviço Social do **Comércio**, e o Serviço Social do **Transporte**.

Para tanto, serão desenvolvidas, pelos serviços sociais autônomos, **ferramentas de monitoramento e estratégias para a inscrição e a conclusão dos cursos** por mulheres, especialmente nas áreas de ciência, tecnologia, desenvolvimento e inovação.

Terão **prioridade** no preenchimento de vagas de gratuidade as mulheres vítimas de violência doméstica ou familiar com registro de ocorrência policial.

### 2.4 – Medidas para apoio ao retorno ao trabalho das mulheres após o término da licença-maternidade.

A [Medida Provisória nº 1.116/2022](#) prevê as seguintes medidas:

#### 2.4.1 - 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 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](#), para participação em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, **formalizada** por meio de acordo individual, acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.

Em tal caso, a suspensão do contrato de trabalho será efetuada **após o término da licença-maternidade** da esposa ou companheira do empregado, e o curso ou o programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador deverá ter **carga horária máxima** de 20 (vinte) horas semanais e será realizado exclusivamente na **modalidade não presencial**, preferencialmente, **de forma assíncrona**, ou seja, com os conteúdos gravados com a explicação dos assuntos.

A limitação prevista no § 2º do art. 476-A da [CLT](#), de proibição da suspensão do contrato de trabalho mais de uma vez no período de 16 (dezesesseis) meses, **não será aplicável à presente medida**.

O empregado fará jus à **bolsa de qualificação profissional** de que trata art. 2º-A da [Lei nº 7.998/1990](#), custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT.

Além da bolsa de qualificação profissional, durante o período de suspensão do contrato de trabalho, o empregador poderá conceder ao empregado **ajuda compensatória mensal**, sem natureza salarial.

Durante o período de suspensão do contrato de trabalho o empregado beneficiário 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. Na hipótese de descumprimento a tal determinação o empregado beneficiário perderá o direito à suspensão do contrato de trabalho, sem prejuízo do ressarcimento ao erário.

O empregador deverá dar **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 e orientar sobre os procedimentos necessários para firmar **acordo individual para suspensão do contrato de trabalho com qualificação**.

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.

#### 2.4.2 - Flexibilização do usufruto da prorrogação da licença-maternidade, conforme prevista na Lei nº 11.770/2008.

A [Lei nº 11.770/2008](#) trata sobre o **Programa Empresa Cidadã**, destinado a **prorrogar a duração da licença-maternidade**, mediante a concessão de incentivo fiscal.

A [Medida Provisória nº 1.116/2022](#) prevê as seguintes alterações no Programa Empresa Cidadã:

- A prorrogação da licença-maternidade, por 60 (sessenta) dias, poderá ser **compartilhada entre a empregada e o empregado requerente**, desde que ambos sejam empregados de pessoa jurídica aderente ao programa e que a decisão seja adotada conjuntamente, na forma que será estabelecida em regulamento.
- A prorrogação da licença-maternidade, por 60 (sessenta) dias, poderá ser usufruída pelo empregado da pessoa jurídica que aderir ao programa somente após o término da licença-maternidade, desde que seja requerida com 30 (trinta) dias de antecedência.
- A empresa participante do Programa Empresa Cidadã passa a ser autorizada a **substituir o período de prorrogação da licença-maternidade**, de 60 (sessenta) dias, pela **redução de jornada de trabalho em 50% (cinquenta por cento)** pelo período de 120 (cento e vinte) dias. Mas para efetuar tal substituição deverão ser observados os seguintes **requisitos**: pagamento integral do salário à empregada ou ao empregado pelo período de 120 (cento e vinte) dias, e acordo individual firmado entre o empregador e a empregada ou o empregado.
- A substituição do período de prorrogação da licença-maternidade, de 60 (sessenta) dias, **pela redução de jornada de trabalho em 50% (cinquenta por cento)** pelo período de 120 (cento e vinte) dias, também poderá ser **concedida de forma compartilhada** entre a empregada e o empregado requerente, mas desde que ambos sejam empregados de pessoa jurídica aderente ao programa e que a decisão seja adotada conjuntamente, na forma que será estabelecida em regulamento.

#### 2.5 – Medidas para reconhecimento de boas práticas na promoção da empregabilidade das mulheres, com a instituição do Selo Emprega + Mulher.

A [Medida Provisória nº 1.116/2022](#) instituiu o Selo Emprega + Mulher, com vistas a estimular as empresas à adoção de boas práticas para contratação, ocupação de postos de liderança e ascensão profissional de mulheres.

Constituem **objetivos** do Selo Emprega + Mulher:

- 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
- Reconhecer as empresas que **se destaquem pela organização, pela manutenção e pelo provimento de creches e pré-escolas** para atender às necessidades de suas empregadas e de seus empregados.

Mediante ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência será regulamentado o Selo Programa Emprega + Mulher.

## 2.6 – Medidas para incentivo à contratação de jovens por meio da aprendizagem profissional.

A [Medida Provisória nº 1.116/2022](#) instituiu 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 profissional;
- Garantir o cumprimento integral da cota de aprendizagem profissional;
- Ofertar incentivos para a regularização da contratação de aprendizizes; e
- Estabelecer procedimento especial para regularização da cota de aprendizagem profissional dos setores que apresentem baixa taxa de contratação de aprendizizes.

As empresas e entidades que aderirem ao Projeto Nacional de Incentivo à Contratação de Aprendizizes:

- Terão prazos para regularização da cota de aprendizagem profissional, nos termos previstos nos instrumentos de formalização da adesão;
- Não serão autuadas pela inobservância ao cumprimento da cota de aprendizagem profissional durante o prazo concedido para regularização do cumprimento da referida cota;

- Poderão cumprir a cota de aprendizagem profissional em quaisquer estabelecimentos da empresa ou da entidade, localizados na mesma unidade federativa, pelo prazo de 02 (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. A suspensão do processo irá interromper a contagem dos prazos de prescrição previstos no § 1º do art. 1º e no art. 1º-A da [Lei nº 9.873/1999](#), na hipótese em que o procedimento administrativo está paralisado por mais de três anos, pendente de julgamento ou despacho, e na hipótese em que o crédito não tributário, constituído definitivamente, após o término regular do processo administrativo, prescreve em 5 (cinco) anos a ação de execução da administração pública federal relativa a crédito decorrente da aplicação de multa por infração à legislação em vigor, respectivamente; e
- Terão reduzido em 50% (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.

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

O Projeto Nacional de Incentivo à Contratação de Aprendizizes **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](#).

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

A empresa ou a entidade que aderir ao Projeto **deverá cumprir integralmente a cota mínima de aprendizes** durante os prazos estabelecidos em regulamento, 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 aprendizes**. As representações de tais setores econômicos e os serviços nacionais de aprendizagem poderão ser incluídos em ações especiais setoriais, para fins de cumprimento integral da cota de aprendizagem profissional, a serem conduzidas pela inspeção do trabalho.

As representações dos setores econômicos com baixa taxa de contratação de aprendizes serão responsáveis por participar das discussões relativas ao cumprimento integral da cota de aprendizagem profissional.

As empresas e as entidades dos setores econômicos com baixa taxa de contratação de aprendizes, que aderirem ao Projeto, estarão sujeitas a procedimento especial de fiscalização, com o objetivo de regularização progressiva da cota de aprendizagem profissional, por meio da assinatura de **termo de compromisso** que estabeleça condições específicas, conforme ato que será estabelecido pelo Ministro de Estado do Trabalho e Previdência.

Tais **termos de compromisso** terão **duração máxima de 02 (dois) anos** e terão as suas penalidades vinculadas aos valores das infrações previstas na [CLT](#).

Na hipótese de **descumprimento do termo de compromisso**, caberá a elevação das penalidades em 03 (três) vezes para as obrigações infringidas, e na hipótese de ser assinado pela autoridade máxima regional ou nacional em matéria de inspeção do trabalho, o termo de compromisso terá eficácia de **título executivo extrajudicial**, conforme estabelecido em ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência.

**3** – A [Medida Provisória nº 1.116/2022](#) prevê as seguintes alterações em dispositivos da CLT que tratam sobre aprendizagem:

Texto Anterior	Novo texto	Observação
Art. 428. ...  [...]	Art. 428. ...  [...]	O texto do parágrafo foi alterado.
§ 3º. O contrato de aprendizagem <b>não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, exceto</b> quando se tratar de aprendiz portador de deficiência.	§ 3º. O contrato de aprendizagem profissional <b>não poderá ter duração superior a três anos, exceto:</b>  I - quando se tratar de <b>pessoa com deficiência</b> , hipótese em que não há limite máximo de prazo;  II - quando o aprendiz for contratado com <b>idade entre quatorze e quinze anos incompletos</b> , hipótese em que poderá ter seu contrato firmado pelo prazo de até quatro anos; ou	Assim, o prazo máximo para a permanência na aprendizagem passou de dois para três anos.

Texto Anterior	Novo texto	Observação
	<p>III - quando o aprendiz se enquadrar <b>nas situações previstas no § 5º do art. 429</b>, hipótese em que poderá ter seu <b>contrato firmado pelo prazo de até quatro anos</b>.</p>	
<p>§ 5º. A idade máxima prevista no caput deste artigo <b>não se aplica</b> a aprendizes portadores de deficiência.</p>	<p>§ 5º. A idade máxima prevista no "caput" <b>não se aplica</b>:</p> <p>I - a <b>pessoas com deficiência</b>, que poderão ser contratadas como aprendizes em qualquer idade a partir de quatorze anos; ou</p> <p>II - a <b>aprendizes inscritos em programas de aprendizagem profissional</b> que envolvam o desempenho de atividades vedadas a menores de vinte e um anos de idade, os quais poderão ter até vinte e nove anos de idade.</p>	<p>O texto do parágrafo foi alterado, e incluídos novos incisos prevendo exceções à idade máxima contida no "caput" do art. 428 da CLT, de 24 (vinte e quatro) anos.</p>
	<p>§ 9º. O contrato de aprendizagem profissional <b>poderá ser prorrogado, por meio de aditivo contratual e anotação na CTPS</b>, respeitado o <b>prazo máximo de quatro anos</b>, na hipótese de continuidade de itinerário formativo, conforme estabelecido em ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência.</p> <p>§ 10. Na hipótese prevista no § 9º, 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.</p>	<p>Foram incluídos novos parágrafos.</p>

Texto Anterior	Novo texto	Observação
	<p>§ 11. Para fins do disposto no § 10, considera-se o início do itinerário formativo aquele que tenha ocorrido a partir de curso ou de parte de curso:</p> <p>I - de educação profissional técnica de nível médio; ou</p> <p>II - de itinerário da formação técnica e profissional do ensino médio.</p> <p>§ 12. Nas hipóteses previstas nos § 9º a § 11, desde que o estabelecimento cumpridor da cota de aprendizagem profissional seja mantido, poderá haver alteração:</p> <p>I - da entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica; e</p> <p>II - do programa de aprendizagem profissional.</p>	Foram incluídos novos parágrafos.
Art. 429. ...	Art. 429. ...  [...]	Foram incluídos novos parágrafos ao dispositivo.
	<p>§ 4º O aprendiz contratado por prazo indeterminado pela empresa ou entidade ao término do seu contrato de aprendizagem profissional <b>continuará a ser contabilizado para fins de cumprimento da cota de aprendizagem profissional enquanto estiver contratado</b>, considerado o período máximo de doze meses para essa contabilização.</p>	Segundo a <a href="#">Medida Provisória nº 1.116/2022</a> , o previsto no § 4º somente será aplicável aos contratos por prazo indeterminado celebrados após a publicação da citada Medida Provisória.

Texto Anterior	Novo texto	Observação
	<p>§ 5º Para fins de cumprimento da cota de aprendizagem profissional, <b>será contabilizada em dobro a contratação de aprendizes, adolescentes ou jovens</b>, que se enquadrem nas <b>seguintes hipóteses:</b></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 <a href="#">Lei nº 14.284, de 29 de dezembro de 2021</a>, 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 <a href="#">art. 109 do Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018</a>;</p> <p>VI - sejam egressos do trabalho infantil; ou</p> <p>VII - sejam pessoas com deficiência.</p>	<p>Segundo a <a href="#">Medida Provisória nº 1.116/2022</a>, a contagem em dobro prevista no § 5º somente será aplicável aos contratos de aprendizagem profissional celebrados após a publicação da citada Medida Provisória, sendo vedada a aplicação do dispositivo por meio da substituição dos atuais aprendizes.</p>
Art. 430. ...  I – Escolas Técnicas de Educação;	Art. 430. ...  I - instituições educacionais que oferecem educação profissional e tecnológica;	O texto do inciso foi alterado

Texto Anterior	Novo texto	Observação
	<p>§ 6º Para fins do disposto nesta Consolidação, as <b>instituições educacionais que oferecem educação profissional e tecnológica</b> compreendem:</p> <p>I - as instituições de educação profissional e tecnológica públicas dos sistemas de ensino federal, estaduais, distrital e municipais;</p> <p>II - 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 <a href="#">inciso V do caput e do § 3º do art. 36 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996</a>; e</p> <p>III - as instituições educacionais privadas que legalmente ofertem:</p> <p>a) cursos técnicos de nível médio;</p> <p>b) itinerário de formação técnica e profissional do ensino médio; ou</p> <p>c) cursos de educação profissional tecnológica de graduação.</p>	<p>Foi incluído o novo parágrafo, com incisos e alíneas sobre as instituições educacionais que oferecem educação profissional e tecnológica.</p>

Texto Anterior	Novo texto	Observação
<p>Art. 431. A contratação do aprendiz <b>poderá ser efetivada</b> pela empresa onde se realizará a aprendizagem ou pelas entidades mencionadas nos incisos II e III do art. 430, caso em que não gera vínculo de emprego com a empresa tomadora dos serviços.</p>	<p>Art. 431. A contratação do aprendiz <b>poderá ser efetivada:</b></p> <p>I - de forma direta pelo estabelecimento que se obrigue ao cumprimento da cota de aprendizagem profissional; ou</p> <p>II - de forma indireta:</p> <p>a) pelas entidades a que se referem os incisos II e III do "caput" do art. 430;</p> <p>b) por entidades sem fins lucrativos não abrangidas pelo disposto na alínea "a", entre outras, de:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. assistência social;</li> <li>2. cultura;</li> <li>3. educação;</li> <li>4. saúde;</li> <li>5. segurança alimentar e nutricional;</li> <li>6. proteção do meio ambiente e promoção do desenvolvimento sustentável;</li> <li>7. ciência e tecnologia;</li> <li>8. promoção da ética, da cidadania, da democracia e dos direitos humanos;</li> <li>9. desporto; ou</li> <li>10. atividades religiosas; ou</li> </ol>	<p>Foi alterado o texto do "caput" e incluídos os incisos I e II, bem como as alíneas e itens.</p>

Texto Anterior	Novo texto	Observação
	<p>c) por microempresas ou empresas de pequeno porte.</p> <p>§ 1º. Aos candidatos rejeitados pela seleção profissional <b>será oferecida</b>, tanto quanto possível, orientação profissional para ingresso em atividade mais adequada às qualidades e às aptidões demonstradas.</p> <p>§ 2º. Para fins do disposto na alínea "a" do inciso II do "caput", as <b>atividades práticas do contrato de aprendizagem profissional</b> poderão ser executadas nessas entidades ou nos estabelecimentos cumpridores da cota de aprendizagem profissional, a que se refere o inciso I do "caput", e não gerará vínculo empregatício com esses estabelecimentos.</p> <p>§ 3º. Para fins do disposto nas alíneas "b" e "c" do inciso II do "caput", as atividades práticas do contrato de aprendizagem profissional serão executadas nessas entidades ou empresas e não gerará vínculo empregatício com os estabelecimentos cumpridores da cota de aprendizagem profissional, a que se refere o inciso I do "caput".</p> <p>§ 4º. Nas hipóteses previstas neste artigo, os aprendizes deverão estar matriculados nos cursos de aprendizagem profissional das entidades a que se refere o art. 430..</p>	<p>Foi alterado o texto do "caput" e incluídos os incisos I e II, bem como as alíneas e itens.</p>

Texto Anterior	Novo texto	Observação
	§ 5º. Ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência poderá regulamentar as condições e as hipóteses para a contratação de forma indireta prevista neste artigo.	Foi alterado o texto do "caput" e incluídos os incisos I e II, bem como as alíneas e itens.
Parágrafo único. Aos candidatos rejeitados pela seleção profissional <b>deverá ser dada</b> , tanto quanto possível, orientação profissional para ingresso em atividade mais adequada às qualidades e aptidões que tiverem demonstrado.		O parágrafo único foi revogado pela <a href="#">Medida Provisória nº 1.116/2022</a> .
Art. 432. ...	Art. 432. ...  [...]  § 3º O limite previsto neste artigo <b>podrá ser de até oito horas diárias para os aprendizes que já tiverem completado o ensino médio.</b>  § 4º O tempo de deslocamento do aprendiz entre as entidades a que se refere o art. 430 e o estabelecimento onde se realizará a aprendizagem profissional <b>não será computado na jornada diária.</b>	Foram incluídos novos parágrafos.
Art. 434. ...	Art. 434. ...  Parágrafo único. Na hipótese de <b>descumprimento da cota de aprendizagem profissional</b> pelo estabelecimento, será aplicada a multa prevista no <a href="#">art. 47</a> desta Consolidação, por aprendiz não contratado.	Foi incluído o parágrafo único, que trata sobre penalidade.

4 - Os **contratos de terceirização de mão de obra** preverão as formas de alocação dos aprendizes da contratada nas dependências da empresa ou da entidade contratante, em quantitativos equivalentes aos estabelecidos no art. 429 da [CLT](#), de “cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional”.

5 – A [Medida Provisória nº 1.116/2022](#) prevê as seguintes alterações no art. 473 da [CLT](#), que relaciona **situações em que o empregado pode faltar ao serviço sem prejuízo do salário**:

Texto Anterior	Novo texto	Observação
Art. 473 ...	Art. 473...	
III – por <b>um dia</b> , em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;	III - por <b>cinco dias consecutivos</b> , em caso de nascimento de filho;	O texto do inciso foi alterado, passando de um dia para cinco dias consecutivos, em consonância com a Constituição Federal de 1988.
X – até <b>2 (dois) dias</b> para acompanhar <b>consultas médicas e exames complementares</b> durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira;	X - <b>dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário</b> para acompanhar sua esposa ou companheira em até <b>seis consultas médicas, ou exames complementares, durante o período de gravidez;</b>	O texto do inciso foi alterado.
	Parágrafo único. O prazo a que se refere o inciso III do “caput” será <b>contado a partir da data de nascimento do filho.</b>	Foi incluído o parágrafo único.

6 – A [Medida Provisória nº 1.116/2022](#) entrou em vigor na data de sua publicação, ou seja, em 05/05/2022, e doravante será analisada pelos Plenários da Câmara dos Deputados e Senado Federal.

#### 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