

ANÁLISE DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.116 DE 2022 – Programa Emprega + Mulheres e Jovens

Trata-se de análise das principais previsões trazidas pela Medida Provisória nº 1.116/2022, publicada nesta data de 05 de maio de 2022, que institui o Programa Emprega + Mulheres e Jovens, altera a CLT e a Lei nº 11.770/2008 que cria o Programa Empresa Cidadã.

Inicialmente, é preciso esclarecer que o que é o **Programa Emprega + Mulheres e Jovens** de que trata a MP a.116/2022, que segundo consta em seu texto é um programa destinado à inserção e à manutenção de mulheres e jovens no mercado de trabalho e trata de temas como Reembolso-creche; liberação de valores do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) para auxílio no pagamento de despesas com creche; manutenção ou subvenção de instituições de educação infantil pelos serviços sociais autônomos; teletrabalho para mães e pais empregados; incentivo à contratação de adolescentes e jovens por meio da aprendizagem profissional, dentre outros assuntos.

I – OBJETIVOS DO PROGRAMA EMPREGA + MULHERES E JOVENS

- 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;
- incentivo à contratação de jovens por meio da aprendizagem profissional.

I. 1. APOIO À PARENTALIDADE NA PRIMEIRA INFÂNCIA

Os empregadores estão autorizados a adotar o benefício de reembolso-creche, sem que esse seja considerado salário de contribuição para previdência social, FGTS e IR, mediante acordo individual, acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, desde que o benefício não seja oferecido de forma discriminatória e não importe em premiação.

I. 2 FLEXIBILIZAÇÃO DO REGIME DE TRABALHO PARA APOIO À PARENTALIDADE

Os empregadores **priorizarão** as empregadas e os empregados com filho, enteado ou criança sob guarda judicial com até quatro anos de idade na alocação de vagas para as atividades que possam ser efetuadas por meio de teletrabalho.

Como medidas foram admitidos: regime de tempo parcial; regime especial de compensação de jornada de trabalho por meio de banco de horas; jornada 12x36; antecipação de férias individuais; e horário de entrada e de saída flexíveis durante o primeiro ano do nascimento do filho ou enteado; da adoção; ou da guarda judicial, por meio de acordo individual, acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho

I. 3. QUALIFICAÇÃO DE MULHERES EM ÁREAS ESTRATÉGICAS PARA ASCENSÃO PROFISSIONAL

Fica autorizado o saque, por mulheres, de valores acumulados na conta individual vinculada ao FGTS para pagamento de despesas com qualificação profissional.

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.

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, que priorize áreas que promovam a ascensão profissional da empregada ou áreas com baixa participação feminina, tais como ciência, tecnologia, desenvolvimento e inovação. E no período de suspensão as empregadas receberão bolsa de qualificação profissional

I. 4. APOIO AO RETORNO AO TRABALHO APÓS O TÉRMINO DA LICENÇA-MATERNIDADE

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.

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 cinquenta por cento pelo período de cento e vinte dias, desde que: pague integral do salário à empregada ou ao empregado pelo período de cento e vinte dias; e que seja por acordo individual firmado entre o empregador e a empregada ou o empregado.

I. 5. RECONHECIMENTO DE BOAS PRÁTICAS NA PROMOÇÃO DA EMPREGABILIDADE DA MULHER

Foi criado o Selo Emprega + Mulher para reconhecer as boas práticas de empregadores que visem, dentre outros: estímulo à contratação, à ocupação de postos de liderança e à ascensão profissional de mulheres; divisão igualitária das responsabilidades parentais; promoção da cultura de igualdade entre mulheres e homens; oferta de acordos flexíveis de trabalho; concessão de licenças para mulheres e homens que permitam o cuidado e a criação de vínculos com seus filhos; e reconhecimento das 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.

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

I. 6. INCENTIVO À CONTRATAÇÃO DE ADOLESCENTES E JOVENS POR MEIO DA APRENDIZAGEM PROFISSIONAL

Cria o Projeto Nacional de Incentivo à Contratação de Aprendizizes, que tem como 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.

Esse projeto será regulamentado em ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência.

E as empresas e entidades que aderirem ao Projeto terão:

- a) prazos para regularização da cota de aprendizagem profissional, nos termos previstos nos instrumentos de formalização da adesão;
- b) não serão autuadas pela inobservância ao cumprimento da cota de aprendizagem profissional durante o prazo concedido para regularização do cumprimento da referida cota;
- c) 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;
- d) 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
- e) terão reduzido em cinquenta por cento o valor da multa decorrente de auto de infração lavrado anteriormente à adesão ao Projeto, ressalvados os débitos inscritos em dívida ativa da União, na hipótese de a infração ser exclusivamente relacionada ao não cumprimento da cota de aprendizagem profissional, desde que a empresa ou a entidade cumpra a cota mínima ao final do prazo concedido no Projeto.

O projeto será por adesão voluntária, importará no cumprimento integral da cota mínima de aprendizes durante os prazos estabelecidos previstos no regulamento, considerados todos os seus estabelecimentos, na forma prevista na legislação.

Esses termos de compromisso terão duração de dois anos, e as multas por descumprimento serão as previstas na CLT, que poderão ser majoradas em três vezes no caso de descumprimento do termo de compromisso.

O termo de compromisso terá eficácia de título executivo extrajudicial, se for assinado pela autoridade máxima regional ou nacional em matéria de inspeção do trabalho.

O Ministério do Trabalho e Previdência poderá estabelecer condições especiais para setores econômicos com baixa taxa de contratação de aprendizes e esses 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 são responsáveis por participar das discussões relativas ao cumprimento integral da cota de aprendizagem profissional.

Esses setores estarão sujeitos 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 estabelecido em ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência.

II – APRENDIZAGEM

II. 1 Prazo do contrato de aprendizagem:

- Ordinário – 3 anos (antes era de 2 anos);
- Extraordinário - tempo indeterminado – deficiente físico.
- 4 anos - aprendizes entre 14 e 15 anos, bem como no caso de aprendizagem, que sejam egressos do sistema socioeducativo ou em cumprimento de medidas socioeducativas; estejam em cumprimento de pena no sistema prisional; integrem famílias que recebam benefícios financeiros do Programa Auxílio Brasil e o Programa Alimenta Brasil, estejam em regime de situação de acolhimento institucional; ou sejam egressos do trabalho infantil.

II. 2 Teto para contratação de aprendizes

- **24 anos, mas cria exceções:** no caso do deficiente não haverá mais o teto;
- **29 anos, no caso de aprendizes em atividades vedada para menores de 21 anos.**

II. 3 Cumprimento da cota – inserções:

5

- Quando efetivado o aprendiz continua contando na cota, por mais 12 meses, desde que seu contrato seja por tempo indeterminado; e
- ***Será contabilizada em dobro para efeito de cumprimento da cota de aprendizagem a contratação de aprendizes, adolescentes ou jovens, que sejam egressos do sistema socioeducativo ou em cumprimento de medidas socioeducativas; estejam em cumprimento de pena no sistema prisional; integrem famílias que recebam benefícios financeiros do Programa Auxílio Brasil e o Programa Alimenta Brasil, estejam em regime de situação de acolhimento institucional; sejam egressos do trabalho infantil ou sejam pessoas com deficiência.***
- *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.*

II. 4 Rol de entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódico

- Modifica o **rol de entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódico**, incluindo instituições que oferecem Educação Profissional e Tecnológica, **sejam públicas ou privadas**, desde que forneçam cursos técnicos de nível médio ou de graduação tecnológica.
- **Fica admitido que essas instituições ofereçam** inclusive esse serviço de forma terceirizada para as empresas que precisam cumprir a cota, dando a parte teórica e prática, sem gerar vínculo de emprego com os estabelecimentos cumpridores de cota;
- A **contratação do aprendiz poderá ser efetivada: diretamente** pelo estabelecimento que se obrigue ao cumprimento da cota de aprendizagem;
- Ou **indiretamente** pelas instituições que oferecem Educação Profissional e Tecnológica; indiretamente por entidades sem fins lucrativos, tais como entidades com fins de, dentre outros: 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; atividades religiosas; ou indiretamente por Microempresas (ME) ou empresas de pequeno porte (EPP).

II. 5 Contratos de terceirização de mão de obra

- **Os contratos de terceirização de mão de obra** deverão prever obrigações de disponibilização de aprendizes pela contratada conforme os critérios gerais estabelecidos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

III. Disposições Transitórias da MP nº 1.116/2022

6

Nas disposições transitórias aumenta a dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para acompanhar sua esposa ou companheira de dois dias para até seis consultas médicas, ou exames complementares, durante o período de gravidez.

Esses são os principais assuntos tratados na MP nº 1.116/2022 que as empresas precisam ter conhecimento.

Lirian Sousa Soares Cavaleiro
Consultora Jurídica Empresarial