

Sumário Executivo de Medida Provisória

Medida Provisória nº 1.116, de 4 de maio, de 2022.

Publicação: DOU de 5 de maio, de 2022.

Ementa: Institui o Programa Emprega + Mulheres e Jovens e altera a Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Resumo das Disposições

O art. 1º propõe a criação do Programa Emprega + Mulheres e Jovens, destinado à inserção e à manutenção de mulheres e jovens no mercado de trabalho, a ser implementado por meio das seguintes medidas: apoio à parentalidade na primeira infância; qualificação de mulheres em áreas estratégicas para a ascensão profissional; apoio ao retorno ao trabalho das mulheres após o término da licença-maternidade; e incentivo à contratação de jovens por meio da aprendizagem profissional.

O art. 2º estabelece que, em relação ao apoio à parentalidade na primeira infância, os empregadores são autorizados a adotar o benefício de reembolso creche, desde que cumpridos determinados requisitos, na forma que a medida especifica.

No art. 3º determina que Ato do Poder Executivo federal disporá sobre os limites de valores para a concessão do reembolso-creche e a implementação do reembolso-creche ficará condicionada à formalização de acordo individual, acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, que estabelecerá condições, prazos e valores, sem prejuízo do cumprimento dos demais preceitos de proteção à maternidade.

O art. 4º diz que os valores pagos a título de reembolso-creche não possuem natureza salarial; não se incorporam à remuneração para quaisquer efeitos;

não constituem base de incidência de contribuição previdenciária ou do FGTS; e não configuram rendimento tributável da empregada ou do empregado.

O art. 5º determina que os empregadores que adotarem o benefício do reembolso-creche ficam desobrigados da instalação de local apropriado para a guarda e a assistência de filhos de empregadas no período da amamentação, nos termos da legislação vigente.

O art. 6º autoriza 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 cinco anos de idade.

O art. 7º estabelece que o Serviço Social da Indústria, o Serviço Social do Comércio, e o Serviço Social do Transporte manterão ou subvencionarão, de acordo com a sua disponibilidade orçamentária, instituições de educação infantil destinadas especialmente aos filhos de empregadas e empregados.

O art. 8º prevê que 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, trabalho remoto ou trabalho a distância, nos termos da legislação vigente.

O art. 9º propõe que poderão ser adotadas uma ou mais das seguintes medidas na empresa, com vistas a promover a conciliação entre o trabalho e os cuidados decorrentes da paternidade: regime de tempo parcial; regime especial de compensação de jornada de trabalho por meio de banco de horas; jornada de doze horas trabalhadas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso; antecipação de férias individuais; e horário de entrada e de saída flexíveis.



Essas medidas deverão ser formalizadas por meio de acordo individual, acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.

No art. 10 trata-se das horas acumuladas ainda não compensadas, na hipótese de rescisão do contrato de trabalho de empregado em regime de compensação de jornada por meio de banco de horas. Nesse caso, serão descontadas das verbas rescisórias devidas ao empregado, 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.

O art. 11 estabelece que a antecipação de férias individuais poderá ser concedida ao empregado que se enquadre nos critérios estabelecidos pelo art. 9º, ainda que não tenha transcorrido o seu período aquisitivo.

O art. 12 permite que o empregador, no caso previsto no art. 11, o poderá efetuar o pagamento do adicional de um terço de férias após a sua concessão, até a data em que é devida a gratificação natalina.

No art. 13 prevê-se que o pagamento da remuneração da antecipação das férias na forma do art. 11 poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, hipótese em que não se aplica o disposto no art. 145 da CLT.

Segundo o art. 14, na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, os valores das férias ainda não usufruídas serão pagos juntamente com as verbas rescisórias devidas. 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.



Quando a atividade permitir, os horários fixos da jornada de trabalho poderão ser flexibilizados ao empregado que se enquadre nos critérios estabelecidos no § 1º do art. 9º (art. 15).

No art. 16, a medida provisória autoriza o saque, por mulheres, de valores acumulados na conta individual vinculada ao FGTS para pagamento de despesas com qualificação profissional.

No art. 17 propõe-se, para estimular a qualificação de mulheres, que os empregadores poderão suspender o contrato de trabalho para participação em curso ou em programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, mediante acordo individual, acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho. O curso ou o programa de qualificação profissional priorizará 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 e, ainda, o empregador poderá conceder à empregada ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial.

O art. 18 determina que as entidades dos serviços sociais autônomos implementarão medidas que estimulem a ocupação das vagas de gratuidade por mulheres em todos os níveis e áreas de conhecimento. As mulheres vítimas de violência doméstica ou familiar com registro de ocorrência policial deverão ser incluídas nos critérios de priorização para preenchimento das vagas de gratuidade.

O Capítulo V contempla medidas de apoio para o retorno ao trabalho após o término da licença-maternidade.

Os art. 19, 20, 21, 22 e 23 se referem à suspensão do contrato de trabalho dos pais empregados para o acompanhamento do desenvolvimento dos filhos.

O art. 19 permite a suspensão do contrato de trabalho do trabalhador cuja esposa ou companheira tenha encerrado o período de licença-maternidade, na forma do art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) – aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – que regulamenta a suspensão para participação em curso ou programa de capacitação. Nos termos do dispositivo, o curso a ser oferecido terá duração máxima de vinte horas em modalidade não presencial, preferencialmente assíncrona.

Não se aplica a restrição temporal de uma concessão apenas em prazo de dezesseis meses para sua concessão. Durante o período do curso, o empregado fará jus à bolsa de qualificação profissional e, se concedida (opcionalmente) pelo empregador, a ajuda compensatória mensal sem natureza salarial.

O art. 20 veda o desempenho de atividade remunerada e de matrícula do filho ou dependente em creche ou assemelhados durante o período de suspensão do contrato.

O art. 21 determina que o empregador deverá dar ampla publicidade aos empregados da possibilidade de concessão do apoio.

O art. 22 determina que o empregador deverá fornecer os dados referentes aos trabalhadores que tiverem suspenso seu contrato nos termos da MP para fins de pagamento da bolsa de qualificação.

O art. 23 dispõe sobre alterações no Programa Empresa Cidadã. Modifica o § 3º do art. 1º para dispor que a prorrogação do prazo de licença-maternidade (para 180 dias) poderá ser compartilhada entre a empregada e o



empregado requerente, se trabalharem para o mesmo empregador e decidirem de forma conjunta.

Acrescenta, também o art. 1º-A à Lei nº 11.770, de 09 de setembro de 2008, para permitir que o empregador substitua a prorrogação da licença-maternidade pela redução da jornada de trabalho do requerente em 50%, pelo prazo de cento e vinte dias, mediante acordo individual, sem redução do salário.

O art. 24 engloba o capítulo VI da MP (Do reconhecimento de boas práticas na promoção da empregabilidade da mulher) e estabelece o Selo Emprega + Mulher, destinado a reconhecer as boas práticas de empregadores quanto à igualdade na contratação, condições de trabalho e ascensão profissional das mulheres e da criação de ambiente de trabalho favorável à parentalidade de homens e mulheres; bem como 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. O Selo será regulamentado pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

O capítulo VII, que se compõe dos arts. 25 a 29 dispõe sobre o incentivo à contratação de adolescentes e jovens por meio da aprendizagem profissional.

O art. 25 institui o Projeto Nacional de Incentivo à Contratação de Aprendizizes que se destina a ampliar o acesso de adolescentes e jovens ao mercado de trabalho por meio da aprendizagem profissional.

O art. 26 estabelece condições mais favoráveis para a regularização das cotas e condições de aprendizagem para as empresas que aderirem ao Projeto. Essa condições são a concessão de prazos para regularização da cota de aprendizagem profissional; a dispensa de autuação pela inobservância ao cumprimento da cota de



aprendizagem profissional durante esse prazo; a flexibilização dos percentuais de cumprimento de cota entre seus estabelecimentos, pelo prazo de dois anos; suspensão do processo administrativo de imposição de multa pelo descumprimento de cota durante o prazo de regularização; redução do importe das multas já impostas em cinquenta por cento (observando-se que a adesão interrompe o prazo prescricional referente às infrações cujo julgamento seja suspenso).

O art. 27 dispõe sobre a regulamentação do Projeto por ato do ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência.

O art. 28 modifica o art. 428 da CLT e dispõe que os contratos de aprendizagem em geral passam a ter duração máxima de três anos, (prorrogável até quatro em caso de continuidade de itinerário formativo), que podem ser excedidos em caso de pessoas com deficiência (sem limite de prazo); de menores de 14 ou 15 anos (prazo de até quatro anos) e de aprendizes em condições de vulnerabilidade social previstas no § 5º do art. 429 da CLT, também introduzido pela MP.

Também modifica o § 5º para dispor sobre limite de idade dos aprendizes: sem limite para pessoas com deficiência e até 29 anos em caso de atividade vedada a menor de vinte e um anos.

As modificações do art. 429 determinam que o aprendiz contratado como empregado poderá ser contado para fins de cumprimento da cota de aprendizagem pelo prazo de doze meses a partir da contratação (§ 4º). Também determina que contarão em dobro pra este cumprimento os aprendizes em condição de vulnerabilidade social: que sejam egressos do sistema socioeducativo ou estejam em cumprimento de medidas socioeducativas; que estejam em cumprimento de pena no sistema prisional; que integrem famílias que recebam benefícios financeiros de que

trata a Lei nº 14.284, de 29 de dezembro de 2021, e de outros que venham a substituí-los; que estejam em regime de acolhimento institucional; que sejam protegidos no âmbito do Programa de Proteção a Crianças e Adolescentes Ameaçados de Morte, que sejam egressos do trabalho infantil; ou que sejam pessoas com deficiência.

As modificações do art. 430 da CLT reformulam o rol de instituições educacionais que podem se envolver na atividade de aprendizagem, coadunando esse rol com as disposições do § 3º do art. 36 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 (que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional).

O art. 431 da CLT foi modificado para contemplar a contratação direta do aprendiz pelas empresas, de forma direta e, de forma indireta, por entidades assistenciais, desportivas e outras entidades sem fins lucrativos, bem como, de forma indireta, por microempresas e empresas de pequeno porte. Além disso contém disposições sobre a orientação profissional de candidatos não selecionados, bem como sobre a inexistência de vínculo empregatício em caso de contratação indireta de aprendiz.

As modificações do art. 432 contemplam a jornada máxima de oito horas de trabalho diário para o aprendiz que tenha completado o ensino médio e o não cômputo do tempo de deslocamento do aprendiz até o local de trabalho na jornada.

A modificação do parágrafo único do art. 434 dispõe que a multa pelo não cumprimento da cota de aprendizes será a do art. 47 da CLT, por aprendiz não contratado.

O art. 29 determina que os contratos de terceirização de mão de obra preverão a forma de alocação dos aprendizes da contratada.

O capítulo VIII contém as disposições finais da MP.



O art. 30 estabelece que a contagem em dobro prevista no § 5º do art. 429 da CLT somente será aplicável aos contratos de aprendizagem profissional celebrados após a publicação da Medida Provisória, sendo vedada a aplicação do dispositivo por meio da substituição dos aprendizes atualmente empregados.

O art. 31 diz que o disposto no § 4º do art. 429 da CLT somente será aplicável aos contratos por prazo indeterminado celebrados após a publicação da MP.

O art. 32 determina que às mulheres empregadas é garantido igual salário em relação aos empregados que exerçam idêntica função prestada ao mesmo empregador, nos termos do disposto nos art. 373-A e art. 461 da CLT.

O art. 33 dispõe que o Sistema Nacional de Emprego – Sine implementará iniciativas com vistas à melhoria da empregabilidade de mulheres, especialmente daquelas que tenham filhos, enteados ou guarda judicial de crianças de até cinco anos de idade.

O art. 34 modifica o art. 473 da CLT e estende o prazo de interrupção do contrato de trabalho para por cinco dias consecutivos, em caso de nascimento de filho, contados a partir da data de nascimento do filho, e o reduz à dispensa apenas do horário de trabalho, em caso de acompanhamento da esposa ou companheira em até seis consultas ou exames durante o período de gravidez.

O art. 35 revoga:

I – o parágrafo único do art. 431 da CLT¹;

II – o art. 11 do Decreto-Lei nº 229, de 28 de fevereiro de 1967, na parte em que altera o inciso III do *caput* do art. 473 da CLT²;

¹ *Parágrafo único.* Aos candidatos rejeitados pela seleção profissional deverá ser dada, tanto quanto possível, orientação profissional para ingresso em atividade mais adequada às qualidades e aptidões que tiverem demonstrado.

III – o art. 1º da Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000, na parte em que altera o inciso I do *caput* do art. 430 da CLT³;

IV – o art. 18 da Lei nº 11.180, de 23 de setembro de 2005, na parte em que altera o § 5º do art. 428 da CLT⁴;

V – o art. 19 da Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, na parte em que altera o § 3º do art. 428 da CLT⁵;

VI – o art. 37 da Lei nº 13.257, de 8 de março de 2016, na parte em que altera o inciso X do *caput* do art. 473 da CLT⁶; e

VII – o art. 5º da Lei nº 13.420, de 13 de março de 2017.

O art. 36 é cláusula de vigência da MP, na data de sua publicação.

Brasília, 6 de maio de 2022

Antônio Ostrowski
Consultor Legislativo

Eduardo Modena Lacerda
Consultor Legislativo

² III – por um dia, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana;

³ I – Escolas Técnicas de Educação;

⁴ § 5º A idade máxima prevista no *caput* deste artigo não se aplica a aprendizes portadores de deficiência.

⁵ § 3º O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de aprendiz portador de deficiência.

⁶ X – até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira;

⁷ Art. 5º O art. 431 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 431 . A contratação do aprendiz poderá ser efetivada 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.

.....” (NR)