



SENADO FEDERAL

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1116, DE 2022

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.

AUTORIA: Presidência da República

DOCUMENTOS:

- [Texto da medida provisória](#)
- [Legislação citada](#)
- [Sinopse de tramitação na Câmara](#)

http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_imp;.proposicoesWeb2?idProposicao=2321689&ord=1&tp=completa



[Página da matéria](#)

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.116, DE 4 DE MAIO DE 2022

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.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 62 da Constituição, adota a seguinte Medida Provisória, com força de lei:

CAPÍTULO I

DO PROGRAMA EMPREGA + MULHERES E JOVENS

Art. 1º Fica instituído o Programa Emprega + Mulheres e Jovens, destinado à inserção e à manutenção de mulheres e jovens no mercado de trabalho por meio da implementação das seguintes medidas:

I - para apoio à parentalidade na primeira infância:

a) pagamento de reembolso-creche;

b) liberação 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 - para 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 doze horas trabalhadas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, quando a atividade permitir;

e) antecipação de férias individuais; e

f) horário de entrada e de saída flexíveis;

III - para 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 - para 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, conforme prevista na Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008; V - para reconhecimento de boas práticas na promoção da empregabilidade das mulheres: instituição do Selo Emprega + Mulher; e

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

a) instituição do Projeto Nacional de Incentivo à Contratação de Aprendiz; e

b) alterações na aprendizagem profissional, prevista na Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

CAPÍTULO II

DO APOIO À PARENTALIDADE NA PRIMEIRA INFÂNCIA

Reembolso-creche

Art. 2º Ficam os empregadores autorizados a adotar o benefício de reembolso-creche, de que trata a alínea “s” do § 9º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, desde que cumpridos os seguintes requisitos:

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;

II - 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;

III - os empregadores darão ciência às empregadas e aos empregados da existência do benefício e dos procedimentos necessários a sua utilização; e

IV - o benefício será oferecido de forma não discriminatória e não configurará premiação.

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

Art. 3º A implementação do reembolso-creche ficará condicionada à formalização de acordo individual, acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.

Parágrafo único. O acordo ou a convenção a que se refere o **caput** estabelecerá condições, prazos e valores, sem prejuízo do cumprimento dos demais preceitos de proteção à maternidade.

Art. 4º Os valores pagos a título de reembolso-creche:

I - não possuem natureza salarial;

II - não se incorporam à remuneração para quaisquer efeitos;

III - não constituem base de incidência de contribuição previdenciária ou do FGTS; e

IV - não se configuram como rendimento tributável da empregada ou do empregado.

Art. 5º 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 do disposto no § 1º do art. 389 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

Liberação de valores do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço para auxílio no pagamento de despesas com creche

Art. 6º 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 cinco anos de idade.

Parágrafo único. 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 do disposto no **caput**.

Manutenção ou subvenção de instituições de educação infantil pelos serviços sociais autônomos

Art. 7º Os seguintes serviços sociais autônomos manterão ou subvencionarão, de acordo com a sua disponibilidade orçamentária, instituições de educação infantil destinadas especialmente aos filhos de empregadas e empregados:

I - Serviço Social da Indústria, de que trata o Decreto-Lei nº 9.403, de 25 de junho de 1946;

II - Serviço Social do Comércio, de que trata o Decreto-Lei nº 9.853, de 13 de setembro de 1946; e

III - Serviço Social do Transporte, de que trata a Lei nº 8.706, de 14 de setembro de 1993.

CAPÍTULO III

DA FLEXIBILIZAÇÃO DO REGIME DE TRABALHO PARA APOIO À PARENTALIDADE

Teletrabalho para mães empregadas e para pais empregados

Art. 8º 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 do disposto no Capítulo II-A do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

Flexibilização do regime de trabalho e das férias para os pais empregados

Art. 9º No âmbito dos poderes diretivo e gerencial do empregador, poderão ser adotadas uma ou mais das seguintes medidas, com vistas a promover a conciliação entre o trabalho e os cuidados decorrentes da paternidade:

I - regime de tempo parcial, nos termos do disposto no art. 58-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943;

II - regime especial de compensação de jornada de trabalho por meio de banco de horas, nos termos do disposto no art. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943;

III - jornada de doze horas trabalhadas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, nos termos do disposto no art. 59-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943;

IV - antecipação de férias individuais; e

V - horário de entrada e de saída flexíveis.

§ 1º As medidas de que trata este artigo poderão ser adotadas durante o primeiro ano:

I - do nascimento do filho ou enteado;

II - da adoção; ou

III - da guarda judicial.

§ 2º As medidas de que trata este artigo deverão ser formalizadas por meio de acordo individual, acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.

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

Art. 10. 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:

I - descontadas das verbas rescisórias devidas ao empregado, na hipótese de banco de horas em favor do empregador; ou

II - pagas juntamente com as verbas rescisórias, na hipótese de banco de horas em favor do empregado.

Antecipação de férias individuais

Art. 11. A antecipação de férias individuais poderá ser concedida ao empregado que se enquadre nos critérios estabelecidos no § 1º do art. 9º, ainda que não tenha transcorrido o seu período aquisitivo.

Parágrafo único. As férias antecipadas não poderão ser usufruídas em período inferior a cinco dias corridos.

Art. 12. Para as férias concedidas na forma prevista no art. 11, 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 prevista no art. 1º da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965.

Art. 13. 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 Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

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.

Parágrafo único. 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.

Horários de entrada e saída flexíveis

Art. 15. 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.

Parágrafo único. A flexibilização de que trata o **caput** ocorrerá em intervalo de horário previamente estabelecido, considerados os limites inicial e final de horário de trabalho diário.

CAPÍTULO IV

DA QUALIFICAÇÃO DE MULHERES EM ÁREAS ESTRATÉGICAS PARA ASCENSÃO PROFISSIONAL

Qualificação de mulheres com recursos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

Art. 16. Fica autorizado o saque, por mulheres, de valores acumulados na conta individual vinculada ao FGTS para pagamento de despesas com qualificação profissional.

§ 1º 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**.

§ 2º 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.

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

Art. 17. 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.

§ 1º Na hipótese prevista no **caput**, a suspensão do contrato de trabalho será formalizada por meio de acordo individual, acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, nos termos do disposto no art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

§ 2º O curso ou o programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador priorizará áreas que promovam a ascensão profissional da empregada ou áreas com baixa participação feminina, tais como ciência, tecnologia, desenvolvimento e inovação.

§ 3º 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, de 11 de janeiro de 1990.

§ 4º 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.

§ 5º 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.

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

Art. 18. 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.

§ 1º Para fins do disposto no **caput**, 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.

§ 2º 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 a que se refere o **caput**.

CAPÍTULO V

DO APOIO AO RETORNO AO TRABALHO APÓS O TÉRMINO DA LICENÇA-MATERNIDADE

Suspensão do contrato de trabalho de pais empregados para acompanhamento do desenvolvimento dos filhos

Art. 19. Os empregadores poderão suspender o contrato de trabalho dos empregados cuja esposa ou companheira tenha encerrado o período da licença-maternidade para:

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

§ 1º A suspensão do contrato de trabalho ocorrerá nos termos do disposto no art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, 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.

§ 2º A suspensão do contrato de trabalho será efetuada após o término da licença-maternidade da esposa ou companheira do empregado.

§ 3º O curso ou o programa de qualificação profissional deverá ser oferecido pelo empregador, terá carga horária máxima de vinte horas semanais e será realizado exclusivamente na modalidade não presencial, preferencialmente, de forma assíncrona.

§ 4º A limitação prevista no § 2º do art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, não se aplica à suspensão do contrato de trabalho de que trata este artigo.

§ 5º O empregado fará jus à bolsa de qualificação profissional de que trata o art. 2º-A da Lei nº 7.998, de 1990.

§ 6º 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.

Art. 20. Durante o período de suspensão do contrato de trabalho de que trata o art. 19, 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.

Parágrafo único. Na hipótese de descumprimento do disposto no **caput**, o empregado beneficiário perderá o direito à suspensão do contrato de trabalho, sem prejuízo do ressarcimento ao erário.

Art. 21. O empregador dará ampla divulgação aos seus empregados sobre a possibilidade de apoiar o retorno ao trabalho de suas esposas ou companheiras após o término do período da licença-maternidade e orientar sobre os procedimentos necessários para firmar acordo individual para suspensão do contrato de trabalho com qualificação.

Art. 22. 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.

Alterações no Programa Empresa Cidadã

Art. 23. A Lei nº 11.770, de 2008, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 1º
.....

§ 3º A prorrogação de que trata o inciso I do **caput** 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 estabelecida em regulamento.

§ 4º Na hipótese prevista no § 3º, a prorrogação poderá ser usufruída pelo empregado da pessoa jurídica que aderir ao programa somente após o término da licença-maternidade, desde que seja requerida com trinta dias de antecedência.” (NR)

“Art. 1º-A. Fica a empresa participante do Programa Empresa Cidadã autorizada a substituir o período de prorrogação da licença-maternidade, de que trata o inciso I do **caput** do art. 1º, pela redução de jornada de trabalho em cinquenta por cento pelo período de cento e vinte dias.

§ 1º São requisitos para efetuar a substituição de que trata o **caput**:

I - pagamento integral do salário à empregada ou ao empregado pelo período de cento e vinte dias; e

II - acordo individual firmado entre o empregador e a empregada ou o empregado.

§ 2º A substituição de que trata o **caput** poderá ser concedida na forma prevista no § 3º do art. 1º.” (NR)

CAPÍTULO VI

DO RECONHECIMENTO DE BOAS PRÁTICAS NA PROMOÇÃO DA EMPREGABILIDADE DA MULHER

Art. 24. Fica instituído o Selo Emprega + Mulher.

§ 1º São objetivos do Selo Emprega + Mulher:

I - 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

II - 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.

§ 2º Ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência disporá sobre o regulamento do Selo Programa Emprega + Mulher.

CAPÍTULO VII

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

Art. 25. Fica instituído o Projeto Nacional de Incentivo à Contratação de Aprendizizes.

Parágrafo único. São objetivos do Projeto Nacional de Incentivo à Contratação de Aprendizizes:

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

Art. 26. As empresas e entidades que aderirem ao Projeto Nacional de Incentivo à Contratação de Aprendizizes:

- I - terão prazos para regularização da cota de aprendizagem profissional, nos termos previstos nos instrumentos de formalização da adesão;
- II - não serão autuadas pela inobservância ao cumprimento da cota de aprendizagem profissional durante o prazo concedido para regularização do cumprimento da referida cota;
- 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;
- 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
- V - 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.

§ 1º Os benefícios de que trata este artigo terão caráter transitório e serão considerados a partir da data de adesão das empresas e das entidades ao Projeto.

§ 2º A suspensão do processo a que se refere o inciso IV do **caput** interrompe a contagem dos prazos de prescrição previstos no §1º do art. 1º e no art. 1º-A da Lei nº 9.873, de 23 de novembro de 1999.

Art. 27. 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 Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

§ 1º A adesão ao Projeto previsto no **caput** será facultativa e importará compromisso de regularização de conduta.

§ 2º A regularização da contratação dos aprendizes será realizada nos prazos previstos no regulamento de que trata o **caput**.

§ 3º A empresa ou a entidade que aderir ao Projeto cumprirá integralmente a cota mínima de aprendizes durante os prazos estabelecidos, considerados todos os seus estabelecimentos, na forma prevista na legislação.

§ 4º O Ministério do Trabalho e Previdência poderá estabelecer condições especiais para setores econômicos com baixa taxa de contratação de aprendizes.

§ 5º As representações dos setores econômicos de que trata o § 4º 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.

§ 6º As representações dos setores econômicos de que trata o § 4º são responsáveis por participar das discussões relativas ao cumprimento integral da cota de aprendizagem profissional.

§ 7º As empresas e as entidades dos setores econômicos de que trata o § 4º 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 estabelecido em ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência.

§ 8º Os termos de compromisso terão duração máxima de dois anos e terão as suas penalidades vinculadas aos valores das infrações previstas na Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

§ 9º Para fins do disposto no § 8º, na hipótese de descumprimento do termo de compromisso, caberá a elevação das penalidades em três vezes para as obrigações infringidas.

§ 10. 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.

Art. 28. A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 428.
.....

§ 3º O contrato de aprendizagem profissional não poderá ter duração superior a

três anos, exceto:

I - quando se tratar de pessoa com deficiência, hipótese em que não há limite máximo de prazo;

II - quando o aprendiz for contratado com idade entre quatorze e quinze anos incompletos, hipótese em que poderá ter seu contrato firmado pelo prazo de até quatro anos; ou

III - quando o aprendiz se enquadrar nas situações previstas no § 5º do art. 429, hipótese em que poderá ter seu contrato firmado pelo prazo de até quatro anos.

.....
§ 5º A idade máxima prevista no **caput** não se aplica:

I - a pessoas com deficiência, que poderão ser contratadas como aprendizes em qualquer idade a partir de quatorze anos; ou

II - a aprendizes inscritos em programas de aprendizagem profissional 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.

.....
§ 9º O contrato de aprendizagem profissional poderá ser prorrogado, por meio de aditivo contratual e anotação na CTPS, respeitado o prazo máximo de quatro anos, na hipótese de continuidade de itinerário formativo, conforme estabelecido em ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência.

§ 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.

§ 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:

I - de educação profissional técnica de nível médio; ou

II - de itinerário da formação técnica e profissional do ensino médio.

§ 12. Nas hipóteses previstas nos § 9º a § 11, desde que o estabelecimento cumpridor da cota de aprendizagem profissional seja mantido, poderá haver alteração:

I - da entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica; e

II - do programa de aprendizagem profissional.” (NR)

“Art. 429.
.....

§ 4º 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.

§ 5º 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:

I - sejam egressos do sistema socioeducativo ou estejam em cumprimento de medidas socioeducativas;

II - estejam em cumprimento de pena no sistema prisional;

III - 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;

IV - estejam em regime de acolhimento institucional;

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, de 22 de novembro de 2018;

VI - sejam egressos do trabalho infantil; ou

VII - sejam pessoas com deficiência.” (NR)

“Art. 430.

I - instituições educacionais que oferecem educação profissional e tecnológica;

.....

§ 6º Para fins do disposto nesta Consolidação, as instituições educacionais que oferecem educação profissional e tecnológica compreendem:

I - as instituições de educação profissional e tecnológica públicas dos sistemas de ensino federal, estaduais, distrital e municipais;

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 inciso V do **caput** e do § 3º do art. 36 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; e

III - as instituições educacionais privadas que legalmente ofertem:

a) cursos técnicos de nível médio;

b) itinerário de formação técnica e profissional do ensino médio; ou

c) cursos de educação profissional tecnológica de graduação.” (NR)

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

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

II - de forma indireta:

a) pelas entidades a que se referem os incisos II e III do **caput** do art. 430;

b) por entidades sem fins lucrativos não abrangidas pelo disposto na alínea “a”, entre outras, de:

1. assistência social;

2. cultura;

3. educação;

4. saúde;

5. segurança alimentar e nutricional;
 6. proteção do meio ambiente e promoção do desenvolvimento sustentável;
 7. ciência e tecnologia;
 8. promoção da ética, da cidadania, da democracia e dos direitos humanos;
 9. desporto; ou
 10. atividades religiosas; ou
- c) por microempresas ou empresas de pequeno porte.

§ 1º Aos candidatos rejeitados pela seleção profissional será oferecida, tanto quanto possível, orientação profissional para ingresso em atividade mais adequada às qualidades e às aptidões demonstradas.

§ 2º Para fins do disposto na alínea “a” do inciso II do **caput**, as atividades práticas do contrato de aprendizagem profissional 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.

§ 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**.

§ 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.

§ 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.” (NR)

“Art. 432.
.....

§ 3º O limite previsto neste artigo poderá ser de até oito horas diárias para os aprendizes que já tiverem completado o ensino médio.

§ 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 não será computado na jornada diária.” (NR)

“Art. 434.

Parágrafo único. Na hipótese de descumprimento da cota de aprendizagem profissional pelo estabelecimento, será aplicada a multa prevista no art. 47 desta Consolidação, por aprendiz não contratado.” (NR)

Art. 29. 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 Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

CAPÍTULO VIII

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 30. A contagem em dobro prevista no § 5º do art. 429 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, somente será aplicável aos contratos de aprendizagem profissional celebrados após a publicação desta Medida Provisória, e será vedada a aplicação do dispositivo por meio da substituição dos atuais aprendizes.

Art. 31. O disposto no § 4º do art. 429 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, somente será aplicável aos contratos por prazo indeterminado celebrados após a publicação desta Medida Provisória.

Art. 32. 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 Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5452, de 1943.

Art. 33. 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.

Art. 34. A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 473.

.....

III - por cinco dias consecutivos, em caso de nascimento de filho;

.....

X - dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para acompanhar sua esposa ou companheira em até seis consultas médicas, ou exames complementares, durante o período de gravidez;

.....

Parágrafo único. O prazo a que se refere o inciso III do **caput** será contado a partir da data de nascimento do filho.” (NR)

Art. 35. Ficam revogados:

I - o parágrafo único do art. 431 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943;

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 Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943;

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 Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943;

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 Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943;

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 Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943;

VI - o art. 37 da Lei 13.257, de 8 de março de 2016, na parte em que altera o inciso X do **caput** do art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943; e

VII - o art. 5º da Lei 13.420, de 13 de março de 2017.

Art. 36. Esta Medida Provisória entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 4 de maio de 2022; 201º da Independência e 134º da República.

Brasília, 27 de Abril de 2022

Excelentíssimo Senhor Presidente da República,

1. Submetemos à sua apreciação, minuta de Medida Provisória que institui o Programa Emprega+ Mulheres e Jovens, que tem por objetivo promover a inserção e manutenção das mulheres e jovens, neste caso pela aprendizagem profissional, no mercado de trabalho, implementando medidas de apoio à parentalidade na primeira infância, flexibilização do regime de trabalho para apoio à parentalidade, qualificação de mulheres em áreas estratégicas para ascensão profissional, apoio ao retorno ao trabalho das mulheres após encerrada a licença maternidade, reconhecimento de boas práticas na promoção da empregabilidade das mulheres, como também pela modernização das regras de aprendizagem profissional previstas na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, estabelecendo mecanismos que possibilitem o aumento de vagas nos estabelecimentos, aumentar a empregabilidade de jovens e aumentar a efetividade da inclusão de adolescentes e jovens vulneráveis no mundo do trabalho.
2. A pandemia de Coronavírus (Covid-19) foi um evento sem precedentes em termos de impactos no mercado de trabalho. Em todo o mundo, a pandemia e as medidas para sua contenção acarretaram choques de oferta, com a ruptura de cadeias produtivas ao fechar ou suspender as atividades de diversos setores. Embora tenham sido adotadas medidas cíclicas para acomodar esses choques, o resultado observado na economia mundial foi uma forte recessão, impactando nas expectativas econômicas com efeitos negativos nos níveis de emprego e de remuneração dos trabalhadores. Ocorreram impactos abruptos na oferta e na demanda por trabalho. Esses efeitos adversos foram heterogêneos, sobretudo com relação às características dos contratos de trabalho, às situações ocupacionais ou mesmo às condições de vulnerabilidade dos diferentes estratos sociais.
3. Dois públicos específicos foram os mais afetados pela pandemia: as mulheres e os adolescentes e jovens.
4. Estimativas da OIT e da ONU Mulheres, com dados de 189 países, indicam que, em 2020, cerca de 113 milhões de mulheres de 25 a 54 anos que possuíam parceiros e filhos pequenos estavam fora do mercado de trabalho, enquanto apenas 13 milhões dos homens estavam na mesma situação. O número de mães de crianças pequenas que participaram da força de trabalho diminuiu 1,8% em 2020 em relação a 2019, quase o dobro do observado entre os pais (1,0%).
5. Da mesma forma, esses efeitos também foram observados no Brasil, interrompendo uma trajetória de geração de ocupação de empregos formais (94,5 milhões de trabalhadores ocupados ao fim de 2019) iniciada em 2017. Muito embora a taxa de desocupação verificada ao fim de 2020 não tenha atingido os patamares previstos por analistas de mercado (13,9% contra previsões entre 18 e 23%), a adoção das medidas de isolamento e de restrições de atividades econômicas provocou a saída de muitos trabalhadores da força de trabalho o que impactou a taxa de desemprego. Pela primeira vez na história, mais da metade da população brasileira em idade

laborativa ficou sem trabalho formal. Neste cenário, dentre as mais afetadas, estão as trabalhadoras jovens e de menor qualificação. Em comum, se encontra o fato de pertencerem a grupos mais vulneráveis, com maiores dificuldades de entrada no mercado de trabalho.

6. No entanto, boa parte dessas dificuldades intensificadas pelos efeitos da pandemia já estavam presentes de maneira estrutural anteriormente. Se, por um lado, a taxa de participação feminina no mercado de trabalho tem se elevado nas últimas décadas, a qualidade dos postos, o uso do tempo e a remuneração seguem com diferenciais elevados em relação aos homens.

7. Adicionalmente, fatores culturais fazem com que as trabalhadoras sejam responsáveis pela maior parte dos afazeres domésticos e pela totalidade do trabalho reprodutivo das famílias. Sabe-se, por meio de levantamentos do IBGE, que as mulheres dedicavam, em média, 21,3 horas por semana com afazeres domésticos e cuidado de pessoas, quase o dobro do que os homens gastaram com as mesmas tarefas -10,9 horas. Mesmo trabalhando fora de casa, a mulher cumpria 8,2 horas a mais em obrigações domésticas que o homem com ocupação no mercado de trabalho. Estima-se ainda que 87% da população com 14 anos ou mais realizaram afazeres domésticos e/ou cuidado de moradores ou de parentes em 2018, o que representa 147,5 milhões de pessoas. Essa incidência era maior entre as mulheres, 93%, do que entre os homens, 80,4%.

8. Assim, em função dos índices de desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, agravados pela pandemia de Covid-19, principalmente em mulheres com filhos pequenos, propõe-se a minuta de Medida Provisória em tela.

9. O nascimento de um filho impõe uma série de desafios para os pais, que precisam conciliar as atividades laborais com o aumento dos afazeres domésticos e cuidados com o bebê. O impacto do nascimento de filhos na vida escolar e laboral é ainda mais pronunciado entre as mulheres do que entre os homens. De acordo com estudo do Ipea de 2019, com base em dados da PNAD Contínua do IBGE, o percentual de pais que trabalham não se altera antes ou depois do nascimento e gira em torno de 89%. Já o percentual de mães diminui fortemente: parte de 60,2%, um ano antes, passa por 45,4% no trimestre de nascimento, atinge o nível mínimo de 41,6% três trimestres depois e vai a 43,7% cinco trimestres após o nascimento.

10. No Brasil, apesar da previsão constitucional da assistência gratuita aos filhos e dependentes em creches e pré-escolas, como direito dos trabalhadores urbanos e rurais e dever do Estado, ainda há um grande déficit de vagas de acesso a creches. O quadro foi ainda mais agravado pela pandemia de covid-19, que acarretou o fechamento de mais de 2.000 creches privadas, levando ainda mais pressão para o já deficitário sistema público (Dados do Censo Escolar de 2021). Dados do Censo Escolar de 2019 indicavam o atendimento de apenas 32,7% das crianças de 0 a 3 anos.

11. Portanto, frente ao déficit de vagas de creches no país e o forte impacto que isso causa na empregabilidade das mulheres, propõe-se as medidas de apoio à parentalidade na primeira infância, tais como acesso a creche e pré-escola por meio do benefício reembolso creche, utilização de valores acumulados na conta individual vinculada ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS para auxílio no pagamento de despesas com creche e previsão de manutenção ou subvenção, pelas entidades Sesi, Sesc e Sest, de instituições de educação infantil destinadas, especialmente, aos filhos das empregadas e dos empregados dos respectivos setores.

12. A Medida Provisória também traz medidas de flexibilização do regime de trabalho para apoio à parentalidade durante os primeiros anos do nascimento do filho, do enteado e do menor adotado ou sob guarda judicial. As medidas de flexibilização propostas abrangem:

I - teletrabalho;

II - redução de jornada com redução proporcional de salário;

III - regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas; e

IV - jornada de doze horas trabalhadas por trinta a seis horas ininterruptos de descanso, quando a atividade permitir;

V - antecipação de férias.

VI - horário de entrada e de saída flexíveis;

13. O teletrabalho, conforme previsto no Capítulo II-A do Título II da Consolidação da Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, deverá ser priorizado para mães e pais trabalhadores com filhos ou criança sob guarda judicial de até 4 anos de idade. A medida pretende mitigar o impacto na vida laboral da necessidade de cuidados com uma criança pequena, por meio de maior flexibilidade de horários na execução das atividades e menor necessidade de deslocamentos. Visa ainda propiciar que tanto mães quanto pais passem mais horas junto aos seus filhos pequenos, acompanhando o desenvolvimento e o crescimento, bem como estabelecendo vínculos importantes entre eles.

14. As demais medidas de flexibilização de regime de trabalho são direcionadas somente para os pais com filhos até 1 ano de idade, visando propiciar cuidados, criar vínculos, acompanhar o desenvolvimento da criança e apoiar o retorno ao trabalho das mulheres.

15. Assim, visando promover a conciliação entre o trabalho e os cuidados decorrentes da parentalidade e a maior liberdade para o empregado no cumprimento de seu horário de trabalho, espera-se um impacto positivo na redução do absenteísmo, de atrasos e da necessidade de horas extras devido à melhor organização das atividades e aproveitamento do horário.

16. Também são previstas medidas voltadas à qualificação de mulheres em áreas estratégicas para ascensão profissional, fundamental para promover a autonomia financeira das mulheres e maior participação no mercado de trabalho. O texto em discussão propõe três medidas de estímulo à participação de mulheres em setores estratégicos, os quais possuem menor participação feminina. A primeira autoriza o saque, por mulheres, de valores acumulados na conta individual vinculada ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS para pagamento de despesas com qualificação profissional. Assim como na medida de apoio ao acesso à creche, resolução do Conselho Curador deverá dispor sobre os valores máximos, os prazos de utilização, o público prioritário e os demais requisitos necessários para o cumprimento da medida.

17. A segunda medida prevê que empregadores poderão estimular a qualificação de suas empregadas, visando a ascensão profissional e o desenvolvimento de habilidades e competências em áreas estratégicas ou com menor participação feminina, por meio da suspensão de contrato para participação em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, nos termos do art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

18. A terceira medida prevê que as vagas de gratuidade dos Serviços Nacionais de Aprendizagem e dos Serviços Sociais deverão ser ofertadas de modo a estimular a participação de mulheres em todos os níveis e áreas de conhecimento. □ Além disso, as mulheres vítimas de violência doméstica ou familiar, com registro de ocorrência policial, deverão ser incluídas nos critérios de priorização.

19. Para apoiar ao retorno da mulher ao trabalho, a proposta possibilita aos empregadores a suspensão de contrato de trabalho de empregados cuja esposa ou companheira tenha encerrado o período da licença-maternidade, com base no art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho.

20. Além disso, visa aprimorar o Programa Empresa Cidadã, instituído pela Lei nº 11.700,

de 2008, flexibilizando o benefício da prorrogação da licença maternidade de forma a impactar positivamente na empregabilidade da mulher, uma vez que o filho continuará a ser cuidado de forma efetiva por um dos genitores, sem sobrepesar unicamente a vida laboral da mulher.

21. Por fim, a proposta institui o Selo Emprega+Mulher. O objetivo do Selo é reconhecer as empresas que adotem boas práticas que estimulem a contratação, a ocupação de postos de liderança e a ascensão profissional de mulheres; a divisão mais igualitária das responsabilidades parentais; a promoção de uma cultura de igualdade entre homens e mulheres; a oferta de acordos de trabalho flexíveis; a concessão de licenças para homens e mulheres que permitam o cuidado e a criação de vínculos com seus filhos; e a manutenção ou o provimento de creches e pré-escola para suas empregadas e empregados.

22. Ora exposto o cenário do mercado de trabalho da mulher e as medidas direcionadas a mitigar desigualdades de condições de trabalho das mulheres em comparação às dos homens, devemos voltar a nossa atenção aos adolescentes e jovens, em especial aqueles na condição de aprendiz.

23. A aprendizagem profissional, enquanto política pública de educação profissionalizante e trabalho, objetiva qualificar adolescentes e jovens para que adquiram competências profissionais necessárias a sua empregabilidade, e prover capital humano necessário ao aumento da produtividade das empresas e da economia. Importante ressaltar que, sem descuidar de sua função social, a aprendizagem profissional não é uma política de assistência social, mas de inserção produtiva qualificada do jovem no mundo do trabalho. Assim, enquanto para o adolescente e para o jovem ela deve representar oportunidade privilegiada de aquisição de uma profissão, para seu presente e para seu futuro, para o empresário cumpridor da cota deve ser percebida como um investimento em qualificação que repercuta no ganho de produtividade de sua empresa.

24. Sob o aspecto legal, a aprendizagem profissional no Brasil, enquanto contrato de trabalho formal, remete à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que, em seu artigo 428, estabelece o contrato de aprendizagem como contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.

25. O marco legal vigente foi estabelecido pela Lei nº 10.097, de 19 de novembro de 2000 - chamada Lei da Aprendizagem Profissional – que alterou dispositivos da CLT para conferir maior regulamentação e elucidar questões então pendentes para melhor aplicação do instituto, como o estabelecimento da duração de até 2 (dois) anos para o contrato de aprendizagem e a criação de cotas de aprendizagem para os estabelecimentos de qualquer natureza, em número de cinco a quinze por cento de trabalhadores cujas funções demandem formação profissional.

26. A submissão da proposta de nova legislação tinha, à época, a pretensão de adequar as normas da CLT aos novos paradigmas constitucionais relativos ao trabalho do menor de idade e à aprendizagem, estabelecidos pela Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998. Esperava-se beneficiar cerca de 7 (sete) milhões de jovens entre 14 e 16 anos, em um mercado de trabalho cada vez mais exigente. Para tanto, ampliou a possibilidade de as formações avançarem além dos Serviços Nacionais de Aprendizagem, por meio das Escolas Técnicas de Educação e de entidades sem fins lucrativos.

27. Apesar dos avanços ocorridos, especialmente no número de entidades sem fins lucrativos que oferecem formação técnico-profissional metódica - hoje são mais de duas mil entidades - a aprendizagem profissional ainda se apresenta como uma política pública com tímidos resultados e está muito aquém da inserção de milhões de jovens como inicialmente pensada. A taxa

de cumprimento da cota, considerando a cota obrigatória mínima de 5% prevista legalmente, ainda é baixa, tendo alcançado 51,06% em 2019. Isto é, frente ao potencial de contratação de 942.501 aprendizes, apenas 481.284 estavam contratados em 31/12 daquele ano (RAIS/2019).

28. Em decorrência da pandemia de Covid-19 o problema se agravou. A faixa etária de 14 a 17 anos possuía a menor taxa de ocupação e teve a maior queda de ocupação, - 4,7 pontos percentuais do 4º trimestre de 2019 para o 1º trimestre de 2020. Já no 1º trimestre de 2020 a maior queda observada em relação ao mesmo trimestre de 2019 é na faixa etária de 24 a 29 anos, correspondendo a - 0,8 pontos percentuais.

29. Ainda, a quantidade de jovens que não trabalham, nem estudam tem aumentado consideravelmente. Isso se torna mais grave para quem já concluiu o Ensino Médio e esteja na faixa etária de 18 a 24 anos, 27% dos jovens não trabalhavam, nem estudavam. Nesse sentido, o aproveitamento de cursos técnicos ou de cursos tecnológicos é uma forma de permitir a uma parcela desses jovens adquirirem experiências profissionais, o que não está previsto hoje na legislação.

30. Em relação à Educação Profissional e Tecnológica, a Lei nº 13.415, de 16 de fevereiro de 2017, alterou a forma de organização curricular do ensino médio, contemplando a previsão de um itinerário específico de formação técnica e profissional. Essa forma de organização passa a ser obrigatória a partir deste ano para a 1ª série do ensino médio.

31. Dessa forma, com a possibilidade de viabilizar a milhões de jovens a oportunidade de inserção profissional qualificada, superando os deletérios efeitos da Pandemia de Covid-19, torna-se urgente a alteração de normas legais da CLT que propiciem incentivos à contratação desses adolescentes e jovens ou à manutenção de contratos já estabelecidos.

32. Ainda, torna-se urgente medidas para que os egressos de programas de aprendizagem sejam recontratados pelas empresas. Em 2019, apenas 7% dos aprendizes desligados foram recontratados nos 12 meses seguintes aos desligamentos na mesma ocupação que fizeram o programa de Aprendizagem Profissional.

33. Assim, para que as medidas legais não se vejam esvaziadas por maior contratação de aprendizes sem a correspondente empregabilidade desses, é importante a previsão de que um aprendiz que venha a ser recontratado sob as regras gerais de contrato por tempo indeterminado previsto na CLT não gere imediatamente a obrigação de contratação de um novo aprendiz. Isso dá ao empregador incentivos para contratação por tempo indeterminado de jovens sem a necessidade de recomposição imediata por outro aprendiz.

34. Com esse intuito, a Medida Provisória ora proposta visa também modernizar a legislação de aprendizagem profissional. Para isso, propõe-se a alteração de alguns dispositivos da CLT e inclui novas disposições, que possibilitem:

- O aumento do prazo regular de duração do contrato de trabalho de 2 (dois) para 3 (três) anos;

- No caso de aprendizes matriculados em cursos de educação profissional e tecnológica de graduação, que possam alongar a duração do contrato de aprendizagem em prazo específico de até 4 (quatro) anos, desde que seja continuidade de um itinerário formativo;

- Para programas de aprendizagem que envolvam o desempenho de atividades vedadas a menores de 21 anos, o limite de idade passa a ser 29 anos, ampliando as possibilidades de aquisição de experiência profissional por esses jovens em setores econômicos específicos, como transporte e segurança;

- Possibilidade de jornada de oito horas diárias a aprendizes que já tenham concluído o

Ensino Médio, gerando mais produtividade para as empresas, sem prejuízo de desenvolvimento das atividades teóricas nos quantitativos mínimos previstos em regulamento;

- De forma similar ao previsto na Lei de Licitações e Contratos Administrativos, obrigações para que os contratos de terceirização de mão de obra contenham a previsão de disponibilização de aprendizes;

- Incentivos imediatos à empregabilidade de aprendizes, por meio da contabilização do aprendiz recontratado sob as normais gerais da CLT por tempo indeterminado;

- Incentivos ao cumprimento da cota por meio da contratação de adolescentes ou jovens em situação de vulnerabilidade ou risco social, a partir da sua contabilização em dobro;

- Ampliação das possibilidades de contratação indireta, possibilitando que microempresas, empresas de pequeno porte e entidades sem fins lucrativos atuem como parceiras de outros estabelecimentos na contratação de aprendizes;

- Equalização de direitos entre jovens, independentemente da distância do estabelecimento para o local de exercício das atividades teóricas ou práticas, a partir da não computação do tempo de deslocamento na jornada diária;

- Atualização legal do rol de entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica para incluir as instituições que ofertam educação profissional e tecnológica, definindo o seu alcance para instituições públicas e privadas;

- Estabelecimento de multa por descumprimento da cota de aprendizagem, considerando o número de aprendizes não contratados.

35. Além desses pontos, faz-se imprescindível instituir o Projeto Nacional de Incentivo à Contratação de Aprendizes que possibilite garantir e ampliar o acesso de adolescentes e jovens ao mercado de trabalho através da aprendizagem, estimular a regularização da contratação de aprendizes por empresas de setores que apresentam baixa taxa de contratação e ofertar estímulos e alternativas para o cumprimento da cota mínima de aprendizes.

36. A proposta da Medida Provisória que institui o Programa Emprega+Mulheres e Jovens têm como foco as mulheres, especialmente aquelas que sofrem impacto direto da maternidade, até os cinco anos de idade dos filhos, como também tem como foco os jovens, especialmente aqueles na condição de aprendiz ou que almejam a condição de aprendiz, observando em ambos os casos a capacidade de inserção, permanência e progressão no mercado de trabalho desses públicos.

37. São essas, Senhor Presidente, as razões que justificam o encaminhamento da presente Medida Provisória à sua apreciação.

Respeitosamente,

Assinado eletronicamente por: José Carlos Oliveira

MENSAGEM Nº 206

Senhores Membros do Congresso Nacional,

Nos termos do art. 62 da Constituição, submeto à elevada deliberação de Vossas Excelências o texto da Medida Provisória nº 1.116, de 4 de maio de 2022, que “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”.

Brasília, 4 de maio de 2022.



PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA
Secretaria-Geral

OFÍCIO Nº 226/2022/SG/PR/SG/PR

Brasília, 05 de maio de 2022.

A Sua Excelência o Senhor
Senador Irajá
Primeiro-Secretário
Senado Federal Bloco 2 – 2º Pavimento
70160-900 Brasília/DF

Assunto: Medida Provisória.

Senhor Primeiro-Secretário,

Encaminho a essa Secretaria a Mensagem na qual o Senhor Presidente da República submete à deliberação do Congresso Nacional o texto da Medida Provisória nº 1.116, de 4 de maio de 2022, que “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”.

Atenciosamente,

LUIZ EDUARDO RAMOS
Ministro de Estado Chefe da Secretaria-Geral
da Presidência da República



Documento assinado com Certificado Digital por **Luiz Eduardo Ramos Baptista Pereira, Ministro de Estado Chefe da Secretaria-Geral da Presidência da República**, em 05/05/2022, às 15:48, conforme horário oficial de Brasília, com o emprego de certificado digital emitido no âmbito da ICP-Brasil, com fundamento no art. 6º, caput, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).
Nº de Série do Certificado: 22791



A autenticidade do documento pode ser conferida informando o código verificador **3347812** e o código CRC **F1620CA5** no site:

https://sei-pr.presidencia.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0

Referência: Caso responda este Ofício, indicar expressamente o Processo nº 19968.100041/2022-19

SEI nº 3347812

Palácio do Planalto - 4º andar sala 402 — Telefone: (61)3411-1447

LEGISLAÇÃO CITADA

- Constituição de 1988 - CON-1988-10-05 - 1988/88

<https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:constituicao:1988;1988>

- art62

- Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho (CLT);

CLT - 5452/43

<https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:decreto.lei:1943;5452>

- art58-1

- art59

- art59-1

- art145

- art373-1

- art389_par1

- art428_par3

- art428_par5

- art429

- art429_par4

- art429_par5

- art430_cpt_inc1

- art431_par1u

- art461

- art473_cpt_inc3

- art473_cpt_inc10

- art476-1

- art476-1_par2

- Decreto-Lei nº 9.403, de 25 de Junho de 1946 - DEL-9403-1946-06-25 - 9403/46

<https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:decreto.lei:1946;9403>

- Decreto-Lei nº 9.853, de 13 de Setembro de 1946 - DEL-9853-1946-09-13 - 9853/46

<https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:decreto.lei:1946;9853>

- Decreto-Lei nº 229, de 28 de Fevereiro de 1967 - DEL-229-1967-02-28 - 229/67

<https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:decreto.lei:1967;229>

- art11

- Decreto nº 9.579, de 22 de Novembro de 2018 - DEC-9579-2018-11-22 - 9579/18

<https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:decreto:2018;9579>

- art109

- Lei nº 4.749, de 12 de Agosto de 1965 - LEI-4749-1965-08-12 - 4749/65

<https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:lei:1965;4749>

- art1

- Lei nº 7.998, de 11 de Janeiro de 1990 - Lei do Seguro-Desemprego - 7998/90

<https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:lei:1990;7998>

- art2-1

- Lei nº 8.212, de 24 de Julho de 1991 - Lei Orgânica da Seguridade Social; Lei do Custeio da Previdência Social - 8212/91

<https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:lei:1991;8212>

- art28_par9

- Lei nº 8.706, de 14 de Setembro de 1993 - LEI-8706-1993-09-14 - 8706/93

<https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:lei:1993;8706>

- Lei nº 9.394, de 20 de Dezembro de 1996 - Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (1996); LDB (1996); Lei Darcy Ribeiro - 9394/96

<https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:lei:1996;9394>

- art36_cpt_inc5

- art36_par3

- Lei nº 9.873, de 23 de Novembro de 1999 - Lei da Prescrição Administrativa - 9873/99

<https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:lei:1999;9873>

- art1_par1

- art1-1

- Lei nº 10.097, de 19 de Dezembro de 2000 - Lei da Aprendizagem; Lei do Aprendiz - 10097/00

<https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:lei:2000;10097>

- art1

- Lei nº 11.180, de 23 de Setembro de 2005 - LEI-11180-2005-09-23 - 11180/05

<https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:lei:2005;11180>

- art18

- Lei nº 11.770, de 9 de Setembro de 2008 - LEI-11770-2008-09-09 - 11770/08

<https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:lei:2008;11770>

- Lei nº 11.788, de 25 de Setembro de 2008 - Lei do Estágio (2008) - 11788/08

<https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:lei:2008;11788>

- art19

- Lei nº 13.257, de 8 de Março de 2016 - Marco Legal da Primeira Infância - 13257/16

<https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:lei:2016;13257>

- art37

- Lei nº 13.420, de 13 de Março de 2017 - LEI-13420-2017-03-13 - 13420/17

<https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:lei:2017;13420>

- art5

- Lei nº 14.284, de 29 de Dezembro de 2021 - LEI-14284-2021-12-29 - 14284/21

<https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:lei:2021;14284>

- urn:lex:br:federal:medida.provisoria:2022;1116

<https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:medida.provisoria:2022;1116>