

MEDIDA PROVISÓRIA 1.116, DE 5 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.

EMENDA MODIFICATIVA

Modifica-se a redação do art. 2º, do art. 3º, do art. 5º, do art. 7º, do art. 8º, do art. 9º, do art. 12, do art. 17 e do art. 19 da Medida Provisória nº 1.116, de 2022, nos seguintes termos:

“Art. 2º.

I - o benefício será destinado ao pagamento de estabelecimentos educacionais referidos no art. 77 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que ofertem educação infantil na etapa creche ou de pré-escola, que estejam regulamentados ou com autorização para funcionamento e que se habilitem conforme processo e critérios a serem estabelecidos nos termos do regulamento, ou outra modalidade de prestação de serviços de mesma natureza, comprovadas as despesas realizadas, observado o disposto no art. 3º desta Lei;

.....” (NR)

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

.....” (NR)

“Art. 5º Os empregadores somente adotarão o benefício do reembolso-creche quando for justificada a impossibilidade da instalação de local apropriado para a guarda e a assistência de filhos de empregadas no período da amamentação ou da celebração de convênio nos termos do disposto nos §§ 1º e 2º do art. 389 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.” (NR)

“Art. 7º Todas as entidades privadas de serviço social autônomo e de formação profissional vinculadas ao sistema sindical, manterão ou subvencionarão, de acordo com a sua disponibilidade orçamentária, instituições de educação infantil destinadas aos filhos de empregadas e empregados das empresas pertencentes ao correspondente setor econômico.” (NR)

“Art. 8º Os empregadores priorizarão as empregadas e os empregados com filho, enteado ou criança sob guarda judicial com até **seis** 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, e do Capítulo II do Título II da mesma norma, na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa.” (NR)



“**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 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;

II - 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;

III - antecipação de férias individuais; e

IV - horário de entrada e de saída flexíveis.

.....
§ 2º As medidas de que trata este artigo deverão ser formalizadas por meio de acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.” (NR)

“**Art. 12.** Para as férias concedidas na forma prevista no art. 11, o empregador deverá efetuar o pagamento do adicional de um terço de férias no prazo do art. 145 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.” (NR)

“**Art. 17.**

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

.....” (NR)

“**Art. 19.** A pedido dos empregados, os empregadores poderão suspender o contrato de trabalho daqueles cuja esposa ou companheira tenha encerrado o período da licença-maternidade para:

.....
§ 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 nos termos definidos em acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.

.....” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A MP 1.116, editada no Diário Oficial em 05 de maio, traz significativas alterações nas relações de trabalho para as mulheres-mães e pais que são empregadas/os e para jovens aprendizes.

Entretanto, o conteúdo da MP 1116/2022 camufla diversos prejuízos às mulheres como se fossem vantagens (acesso a creche privada e a cursos de qualificação profissional pelo uso do seu saldo do FGTS) e quando incide em diversas flexibilizações na relação de trabalho dos pais, para o exercício de uma paternidade responsável, pelo denominado **programa Emprega + Mulheres não apresentam iniciativas efetivas e concretas que possam representar aumento real na geração de empregos para as mulheres ou de sua permanência nos postos de**



trabalho formal, nem mesmo de que serão traduzidas em avanços ascendentes nas suas carreiras.

A Medida Provisória prevê: (a) a implementação de reembolso creche (art. 3º); (b) de alterações contratuais com a finalidade de garantir a conciliação entre o trabalho e a paternidade (art. 9º) e (c) suspensões contratuais para (c.1) qualificação profissional da mulher (art. 17) e (c.2) para acompanhamento e desenvolvimento de filhos em período posterior ao encerramento da licença maternidade (art. 19).

Ainda a MP 1.116/2022 somente reconhece a precedência do teletrabalho em favor de trabalhadores/as que detenham guarda de crianças com até quatro anos de idade. Tal limite etário é incoerente com a idade mínima de ingresso no Ensino Fundamental, que é de seis anos de idade, conforme previsão da Lei 11.114/2005. Assim, deverá ser alterado o artigo em apreço apenas com relação à idade da criança, para que conste até 6 anos.

Os artigos 11, 12 e 13 devem ser modificados, pois a MP cuidou de estabelecer a possibilidade de fruição de férias antecipadas (ou seja, antes de completado o período aquisitivo) durante o primeiro ano de nascimento do filho ou enteado, da adoção ou da guarda judicial. Entretanto, previu a possibilidade de pagamento do adicional de um terço de férias até 20 de dezembro (data do pagamento da gratificação natalina, art. 12). Tal sistemática é mais prejudicial ao/à empregado/a e viola a regra geral prevista no art. 145 da CLT (que assegura o recebimento das férias e de eventual abono até dois dias antes de sua fruição). Assim, deve ficar a critério do/a empregado/a a fruição de férias antecipada, bem como deve ser previsto o pagamento delas na forma da regra já vigente no art. 145 da CLT.

O artigo 19 deve ser alterado, pois na forma como veiculado na MP, ou seja, sem que haja pedido expresso do trabalhador, arrisca-se transformar-se a suspensão do contrato de trabalho, prevista com forma de propiciar o apoio ao retorno da mulher ao trabalho, após o término da licença-maternidade, em um modo de o empregador esquivar-se dos deveres inerentes ao vínculo empregatício, enfim, porta para a prática de fraudes nas relações laborais.

Note-se que a presente emenda modificativa tem como finalidade essencial suprimir a expressão “acordo individual” de todos os dispositivos legais supramencionados. Importante que as **alterações trazidas sejam delineadas por meio de acordo coletivo de trabalho e/ou convenção coletiva de trabalho**. Isso porque, em razão da hipossuficiência da classe trabalhadora, é importante que as medidas implementadas sejam acompanhadas pela entidade constitucionalmente investida da defesa de seus interesses (Constituição Federal, art. 8º, III).

Observe-se, inclusive, que o art. 476-A da CLT, ao prever hipótese de suspensão contratual para qualificação profissional do trabalhador, acautelou-se ao exigir a existência de acordo coletivo de trabalho e/ou convenção coletiva de trabalho autorizativos. Tal cautela justifica-se em razão das possíveis consequências de referida suspensão no contrato de trabalho.

Sendo assim, a participação da entidade sindical representante da classe trabalhadora, em hipóteses que poderão acarretar impactos diretos e/ou indiretos nas relações entre trabalhadores e empregadores, mostra-se de essencial importância.

Aliás, e por fim, destaque-se que, a participação dos principais atores sociais na negociação de referidas alterações, quais seja, empregados, empregadores e suas representações sindicais, assegura um debate mais amplo, legítimo e capaz de assegurar o equilíbrio necessário para assegurar a adoção de medidas de forma mais adequada. Não por outro motivo, a Convenção 144 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil, prestigia a consulta tripartite entre representantes do governo, empregadores e trabalhadores em caso de edição de normas de interesse do mundo do trabalho.

Ressaltando a importância da negociação coletiva em matérias que envolvam alteração das relações laborais, pedimos o apoio dos Parlamentares para a aprovação da matéria, com a supressão da expressão “acordo individual” dos artigos 3º, *caput*, 9º, §2º, 17, §1º e 19, §1º da Medida Provisória nº 1.116, de 4 de maio de 2022.



Sala da comissão 09 de maio de 2022.

Deputado **REGINALDO LOPES**
Líder do PT



CD/22795.33549-00



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Reginaldo Lopes
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD227953354900>

