



Presidência da República
Secretaria-Geral
Subchefia para Assuntos Jurídicos

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.116, DE 4 DE MAIO DE 2022

Exposição de motivos

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 Aprendizizes; 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 aprendizes.

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

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 Aprendizes 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.

JAIR MESSIAS BOLSONARO
José Carlos Oliveira

Este texto não substitui o publicado no DOU de 5.5.2022

