

EMENDA À 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.

SF/22119.80119-64

EMENDA MODIFICATIVA

Modifica-se a redação dos artigos 6º, 8º, 11, 12, 13, 17 e 19. da Medida Provisória nº 1.116, de 2022, nos seguintes termos:

Art. 6º - Fica autorizado à trabalhadora ou trabalhador em situação de desemprego o saque de valores acumulados na conta individual vinculada ao FGTS para auxílio no pagamento de despesas com creche para filho, enteados ou criança sob guarda judicial com até cinco anos de idade.

[...]

Art. 8º Os empregadores priorizarão as empregadas e os empregados com filho, enteados 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.

[...]

Art. 11. A antecipação de férias individuais deverá ser concedida ao/à

empregado/a, a pedido deste/a, que se enquadre nos critérios estabelecidos no § 1º do art. 9º, ainda que não tenha transcorrido o seu período aquisitivo.

[...]

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 CLT.

[...]

Art. 13. O pagamento da remuneração da antecipação das férias na forma do art. 11 deverá ser efetuado no prazo do art. 145 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

[...]

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 deverão ofertar programa de qualificação profissional, sem qualquer ônus para a trabalhadora.

(...)

~~§ 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.~~

[...]

SF/22119.80119-64

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:

- 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 coletivo ou convenção coletiva de trabalho.

J
U
S
T
I
F
I
C
A
C
Ã
O

O artigo 6º deve ser modificado, pois a autorização de liberação de saques do FGTS para o custeio de despesas com creche deve se limitar às situações de desemprego, só pena de serem distorcidas as finalidades do Fundo e inibir o cumprimento pelo Estado do seu dever decorrente do art. 7º, XXV, da Constituição (garantir assistência gratuita a filhos e dependentes de trabalhadores desde o nascimento até cinco anos de idade em creches e pré-escolas). Assim, é necessário que se emende o texto do artigo 6º da presente MP para que se estabeleça que a hipótese excepcional de saque de FGTS, para

SF/22119.80119-64

o custeio de despesas com creche, deve se restringir à trabalhadora ou trabalhador em situação de desemprego.

O artigo 8º deve ser modificado, pois a adoção de arranjos flexíveis de trabalho para trabalhadores/as com encargos familiares não apenas é bem-vinda, como necessária, inclusive para garantir a permanência de tais pessoas no mercado de trabalho. Todavia, 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), bem como o pagamento da remuneração alusiva às férias até o quinto dia útil do mês seguinte ao do início do gozo das férias (art. 13). 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 17 deve ser modificado, pois a suspensão do contrato de trabalho para qualificação profissional, prevista no art. 476-A da CLT, pertence aos domínios do direito do trabalho de crise, prestando-se, assim, à manutenção das atividades em circunstâncias de crise econômica. Ou seja, trata-se de medida que visa a evitar dispensas em massa. Como é da essência dos institutos afetos a períodos de crise, as condições do/a trabalhador/a atingido/a pelo contrato suspenso são melhores em relação ao desemprego iminente, mas, inequivocamente, são piores em relação às condições normais de trabalho. Assim, o/a funcionário/a cujo contrato é suspenso para participação em curso de



SF/22119.80119-64

qualificação sofre prejuízo, porque deixará de receber remuneração, auferindo apenas uma bolsa-qualificação, o que torna a possibilidade de qualificação pouco atraente. Outrossim, embora seja extremamente louvável a preocupação com o estímulo à qualificação de mulheres e o desenvolvimento das habilidades e competências delas em áreas estratégicas ou com menor participação feminina, como já dito alhures, a qualificação dessas trabalhadoras deve ser proporcionada pelas empresas, até mesmo com o auxílio de órgãos públicos de qualificação ou convênios com as entidades do Sistema S, já que o resultado de tal capacitação profissional se reverterá diretamente em favor da atividade empresarial, que dela se beneficiará diretamente, tanto no que diz respeito à qualidade dos serviços prestados, quanto à produtividade da trabalhadora. Assim, sendo as empresas as destinatárias do ganho com a qualificação do seu corpo de funcionárias, a elas cabe propiciar dita qualificação, o que pode ser feito sem grandes custos ou dificuldades, sendo, ainda, de se destacar que tal conduta se insere dentro da função social que as empresas devem desempenhar, conforme preceituado pela Constituição Federal, em seu art. 170, III. Ressalte-se, ademais, que a suspensão preconizada pelo art. 476-A da CLT exige como contrapartida do empregador a manutenção dos empregos; já a suspensão contratual prevista na presente MP 1.116 não traz nenhuma garantia de ascensão profissional de tais mulheres, tampouco de continuidade no emprego, sendo, portanto, dita suspensão porta para a prática de fraudes nas relações de trabalho. Por tal razão, propomos que a qualificação profissional das trabalhadores seja incentivada, mas sem que isso importe em suspensão do contrato de trabalho delas, o que lhes causaria prejuízos e transtornos, inclusive para a subsistência das mesmas e das pessoas que delas dependem. Por fim, importa alertar que a suspensão sobredita rompe o limite natural da flexibilização de direitos trabalhistas essenciais ao tolerar a sua implementação por simples acordo individual. Isso porque dada a disparidade de forças entre as partes acordantes no acordo individual - empregador de um lado, trabalhadora de outro -, supõe-se que a definição da ajuda compensatória mensal, devida pelo empregador, dentre outras garantias/benefícios ficaria ainda mais fragilizada.

Em suma, na forma como redigido o art. 17 da MP, aquilo que aparenta ser uma vitória na luta por igualdade de gênero no mundo do trabalho,



SF/22119.80119-64

consubstancia-se, na realidade, em perigosa flexibilização do vínculo empregatício das mulheres, principalmente sem o acompanhamento sindical, o que aprofundará o abismo da desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, o que violará a Constituição Federal, as diversas leis que combatem a discriminação, bem como Convenções internacionais sobre o tema. Deve, pois, o artigo em comento ser modificado tal como acima proposto, o que, por consequência, acarretará a exclusão dos §§ 3º, 4º e 5º.

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. Portanto, deve partir do trabalhador a iniciativa da suspensão contratual. Ademais, a construção normativa de tal suspensão deverá decorrer de norma coletiva, a fim de assegurar-se maior equidade negocial na definição do valor da ajuda compensatória mensal, bem como de outros benefícios e garantias. Outrossim, a fim de possibilitar o efetivo compartilhamento de cuidados, devem ser buscadas outras iniciativas mais benéficas para os homens trabalhadores, como a extensão da licença-paternidade, já que a atualmente existente é claramente insuficiente para os fins a que se destina, ou a concessão de outras licenças o que, inclusive, já foi acertadamente enunciado na letra “e” do art. 24 da presente MP (“e) à concessão de licenças para mulheres e homens que permitam o cuidado e a criação de vínculos com seus filhos”).

Sala das Sessões, em 10 de maio de 2022.

**Senador Paulo Rocha
PT/PA**


SF/22119.80119-64