

TEXTO FINAL APROVADO PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº , DE 2022	MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.116, DE 4 DE MAIO DE 2022	LEGISLAÇÃO CORRELATA	OBSERVAÇÕES LBS
Institui o Programa Emprega + Mulheres e altera a Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008; a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943; a Lei nº 13.999, de 18 de maio de 2020; e a Lei nº 12.513, de 26 de outubro de 2011.	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.	x	
<b>CAPÍTULO I DO PROGRAMA EMPREGA + MULHERES</b>	<b>CAPÍTULO I DO PROGRAMA EMPREGA + MULHERES E JOVENS</b>	x	
<b>Art. 1º</b> Fica instituído o Programa Emprega + Mulheres, destinado à inserção e à manutenção de mulheres no mercado de trabalho por meio da implementação das seguintes medidas: I - para apoio à parentalidade na primeira infância: <b>a)</b> pagamento de reembolso-creche; e <b>b)</b> manutenção ou subvenção de instituições de educação infantil pelos serviços sociais;	<b>Art. 1º</b> 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: <b>a)</b> pagamento de reembolso-creche; <b>b)</b> liberação de valores do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS para auxílio no pagamento de despesas com creche; e <b>c)</b> manutenção ou subvenção de instituições de educação infantil pelos serviços sociais;	x	O texto aprovado retirou a possibilidade de liberação de valores do FGTS para auxílio no pagamento de despesas com creche e com qualificação da mulher.  Mudança benéfica.
II - para flexibilização do regime de trabalho para apoio à parentalidade: <b>a)</b> teletrabalho; <b>b)</b> regime de tempo parcial;	II - para flexibilização do regime de trabalho para apoio à parentalidade: <b>a)</b> teletrabalho para mães empregadas e para pais empregados; <b>b)</b> regime de tempo parcial;	x	

TEXTO FINAL APROVADO PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº , DE 2022	MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.116, DE 4 DE MAIO DE 2022	LEGISLAÇÃO CORRELATA	OBSERVAÇÕES LBS
<p>c) regime especial de compensação de jornada de trabalho por meio de banco de horas;</p> <p>d) jornada de doze horas trabalhadas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, quando a atividade permitir;</p> <p>e) antecipação de férias individuais; e</p> <p>f) horário de entrada e de saída flexíveis;</p>	<p>c) regime especial de compensação de jornada de trabalho por meio de banco de horas;</p> <p>d) jornada de doze horas trabalhadas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, quando a atividade permitir;</p> <p>e) antecipação de férias individuais; e</p> <p>f) horário de entrada e de saída flexíveis;</p>		
<p>III - para qualificação de mulheres, em áreas estratégicas para a ascensão profissional:</p> <p>a) suspensão do contrato de trabalho para fins de qualificação profissional; e</p> <p>b) estímulo à ocupação das vagas em cursos de qualificação dos serviços nacionais de aprendizagem por mulheres e priorização de mulheres hipossuficientes vítimas de violência doméstica;</p>	<p>III - para qualificação de mulheres, em áreas estratégicas para a ascensão profissional:</p> <p>a) liberação de valores do FGTS para auxílio no pagamento de despesas com qualificação;</p> <p>b) suspensão do contrato de trabalho para fins de qualificação profissional; e</p> <p>c) estímulo à ocupação das vagas de gratuidade dos serviços sociais autônomos por mulheres e priorização de mulheres vítimas de violência doméstica;</p>	x	<p>O texto aprovado retira a possibilidade de liberação dos valores de FGTS para despesas com qualificação.</p> <p>Mudança benéfica.</p>
<p>IV - para apoio ao retorno ao trabalho das mulheres após o término da licença-maternidade:</p> <p>a) suspensão do contrato de trabalho de pais empregados para acompanhamento do desenvolvimento dos filhos; e</p> <p>b) flexibilização do usufruto da prorrogação da licença-maternidade, conforme prevista na Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008;</p>	<p>IV - para apoio ao retorno ao trabalho das mulheres após o término da licença-maternidade:</p> <p>a) suspensão do contrato de trabalho de pais empregados para acompanhamento do desenvolvimento dos filhos; e</p> <p>b) flexibilização do usufruto da prorrogação da licença-maternidade, conforme prevista na Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008;</p>	x	

TEXTO FINAL APROVADO PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº , DE 2022	MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.116, DE 4 DE MAIO DE 2022	LEGISLAÇÃO CORRELATA	OBSERVAÇÕES LBS
V - o reconhecimento de boas práticas na promoção da empregabilidade das mulheres: instituição do Selo Emprega + Mulher;	V - para reconhecimento de boas práticas na promoção da empregabilidade das mulheres: instituição do Selo Emprega + Mulher; e	x	
VI - prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no mundo laboral; 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;	x	Inclusão no texto de medidas de combate ao assédio sexual e outras formas de violência no mundo do trabalho.  Mudança benéfica.  O texto aprovado não contém mais as alterações na CLT relativas à aprendizagem profissional.  Exclusão benéfica. Para ver mais detalhes sobre o texto original:  <a href="https://lbs.adv.br/pdf/artigos/eeb60b4ef7221498366ec729b5de85616815157c.pdf">https://lbs.adv.br/pdf/artigos/eeb60b4ef7221498366ec729b5de85616815157c.pdf</a>
VII - estímulo ao microcrédito para mulheres.	x	x	Inclusão no texto da promoção de concessão de crédito para mulheres.

TEXTO FINAL APROVADO PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº , DE 2022	MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.116, DE 4 DE MAIO DE 2022	LEGISLAÇÃO CORRELATA	OBSERVAÇÕES LBS
<p><b>Parágrafo único.</b> Para os efeitos desta Lei, parentalidade é o vínculo socioafetivo maternal, paternal ou qualquer outro que resulte na assunção legal do papel de realizar as atividades parentais, de forma compartilhada entre os responsáveis pelo cuidado e pela educação das crianças e adolescentes, nos termos do disposto no parágrafo único do art. 22 da Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990.</p>	x	<p><b>Art. 22</b> Aos pais incumbe o dever de sustento, guarda e educação dos filhos menores, cabendo-lhes ainda, no interesse destes, a obrigação de cumprir e fazer cumprir as determinações judiciais.</p> <p><b>Parágrafo único.</b> A mãe e o pai, ou os responsáveis, têm direitos iguais e deveres e responsabilidades compartilhados no cuidado e na educação da criança, devendo ser resguardado o direito de transmissão familiar de suas crenças e culturas, assegurados os direitos da criança estabelecidos nesta Lei.</p>	Inclusão do conceito de parentalidade segundo o Estatuto da Criança e do Adolescente.
<b>CAPÍTULO II DO APOIO À PARENTALIDADE NA PRIMEIRA INFÂNCIA</b>	<b>CAPÍTULO II DO APOIO À PARENTALIDADE NA PRIMEIRA INFÂNCIA</b>	x	
<b>Reembolso-creche</b>	<b>Reembolso-creche</b>	x	
<p><b>Art. 2º</b> 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:</p> <p><b>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</b></p>	<p><b>Art. 2º</b> 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:</p> <p><b>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</b></p>	<p><b>Art. 28</b> Entende-se por salário-de-contribuição:</p> <p><b>s)</b> o ressarcimento de despesas pelo uso de veículo do empregado e o reembolso creche pago em conformidade com a legislação trabalhista, observado o limite máximo de seis anos de idade, quando devidamente comprovadas as despesas realizadas;</p>	A faixa etária para concessão do benefício foi expandida para alcançar todas as crianças menores de seis anos de idade.

<p>TEXTO FINAL APROVADO PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº , DE 2022</p>	<p>MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.116, DE 4 DE MAIO DE 2022</p>	<p>LEGISLAÇÃO CORRELATA</p>	<p>OBSERVAÇÕES LBS</p>
<p>mesma natureza, bem como o ressarcimento de gastos com outra modalidade de prestação de serviços de mesma natureza, comprovadas as despesas realizadas;</p> <p>II - o benefício poderá ser concedido à empregada ou ao empregado que possua filhos com até 5 anos e 11 meses de idade, sem prejuízo dos demais preceitos de proteção à maternidade;</p> <p>III - os empregadores darão ciência às empregadas e aos empregados da existência do benefício e dos procedimentos necessários à sua utilização; e</p> <p>IV - o benefício será oferecido de forma não discriminatória e não configurará premiação.</p> <p><b>Parágrafo único.</b> Ato do Poder Executivo federal disporá sobre os limites de valores para a concessão do reembolso-creche e as modalidades de prestação de serviços aceitas, incluindo o pagamento de pessoa física.</p>	<p>mesma natureza, comprovadas as despesas realizadas;</p> <p>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;</p> <p>III - os empregadores darão ciência às empregadas e aos empregados da existência do benefício e dos procedimentos necessários a sua utilização; e</p> <p>IV - o benefício será oferecido de forma não discriminatória e não configurará premiação.</p> <p><b>Parágrafo único.</b> Ato do Poder Executivo federal disporá sobre os limites de valores para a concessão do reembolso-creche.</p>		
<p><b>Art. 3º</b> A implementação do reembolso-creche ficará condicionada à formalização de acordo individual, acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.</p> <p><b>Parágrafo único.</b> O acordo ou a convenção a que se refere o caput estabelecerá condições, prazos e valores, sem prejuízo do</p>	<p><b>Art. 3º</b> A implementação do reembolso-creche ficará condicionada à formalização de acordo individual, acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.</p> <p><b>Parágrafo único.</b> O acordo ou a convenção a que se refere o caput estabelecerá condições, prazos e valores, sem prejuízo do</p>	x	<p>No mesmo sentido de outras Medidas Provisórias trabalhistas, a MP permite acordo individual, enfraquecendo o poder de negociação das entidades sindicais, o que é prejudicial</p>



TEXTO FINAL APROVADO PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº , DE 2022	MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.116, DE 4 DE MAIO DE 2022	LEGISLAÇÃO CORRELATA	OBSERVAÇÕES LBS
cumprimento dos demais preceitos de proteção à maternidade.	cumprimento dos demais preceitos de proteção à maternidade.		aos trabalhadores e às trabalhadoras, partes hipossuficientes da relação de trabalho.  Além disso, é dever do Estado garantir o acesso gratuito a creches, conforme o art. 208, IV, da Cf e dispositivos do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), que estabelecem que o acesso às creches abrange crianças de zero a seis anos e devem ser próximas à residência da criança.
<b>Art. 4º</b> 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.	<b>Art. 4º</b> 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.	x	Deixa claro que o reembolso-creche não tem natureza salarial, o que já era de entendimento dos tribunais.
<b>Art. 5º</b> Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos trinta mulheres com mais de dezesseis anos de idade terão	<b>Art. 5º</b> Os empregadores que adotarem o benefício do reembolso-creche ficam desobrigados da instalação de local	<b>Art. 389</b> Toda empresa é obrigada: <b>§ 1º</b> Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta)	O texto acaba com a obrigação do empregador em fornecer local adequado para dar

TEXTO FINAL APROVADO PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº , DE 2022	MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.116, DE 4 DE MAIO DE 2022	LEGISLAÇÃO CORRELATA	OBSERVAÇÕES LBS
<p>local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação.</p> <p><b>Parágrafo único.</b> Os empregadores que adotarem o benefício do reembolso creche previsto nos arts. 2º a 4º desta Lei para todos os empregados e empregadas que possuam filhos menores de seis anos de idade 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 <i>caput</i>.</p>	<p>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.</p>	<p>mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação.</p>	<p>assistência às trabalhadoras e seus filhos em período de amamentação, quando fornecido o reembolso-creche.</p> <p>Nem sempre haverá creches perto do local de trabalho da mãe e os trajetos e trânsito das cidades podem impedir que a mãe amamente adequadamente.</p> <p>Ao desobrigar a empresa do compromisso social de assistência à genitora e ao filho no período de amamentação, a nova regra onera a família com o custo com creche e impede que a mãe de fato amamente nos primeiros 6 meses de vida conforme, recomendação da UNICEF.</p>
<p>x</p>	<p><b>Liberação de valores do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço para auxílio no pagamento de despesas com creche</b></p>	<p>x</p>	<p>O texto aprovado não contém mais as possibilidades do uso do FGTS para despesas com maternidade, coo previa o texto original.</p>

TEXTO FINAL APROVADO PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº , DE 2022	MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.116, DE 4 DE MAIO DE 2022	LEGISLAÇÃO CORRELATA	OBSERVAÇÕES LBS
x	<p><b>Art. 6º</b> Fica autorizado 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.</p> <p><b>Parágrafo único.</b> 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.</p>	x	
Manutenção ou subvenção de instituições de educação infantil pelos serviços sociais autônomos	Manutenção ou subvenção de instituições de educação infantil pelos serviços sociais autônomos	x	
x	<p><b>Art. 7º</b> 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:</p> <p><b>I</b> - Serviço Social da Indústria, de que trata o Decreto-Lei nº 9.403, de 25 de junho de 1946;</p> <p><b>II</b> - Serviço Social do Comércio, de que trata o Decreto-Lei nº 9.853, de 13 de setembro de 1946; e</p>		

TEXTO FINAL APROVADO PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº , DE 2022	MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.116, DE 4 DE MAIO DE 2022	LEGISLAÇÃO CORRELATA	OBSERVAÇÕES LBS
	III - Serviço Social do Transporte, de que trata a Lei nº 8.706, de 14 de setembro de 1993.		
x	<b>CAPÍTULO III DA FLEXIBILIZAÇÃO DO REGIME DE TRABALHO PARA APOIO À PARENTALIDADE</b>	x	
x	<b>Teletrabalho para mães empregadas e para pais empregados</b>	x	
<b>Art. 7º</b> 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, os empregadores deverão conferir prioridade: <b>I</b> - às empregadas e aos empregados com filho, enteado ou criança sob guarda judicial com até seis anos de idade; e <b>II</b> - às empregadas e aos empregados com filho, enteado ou pessoa sob guarda judicial com deficiência, sem limite de idade.	<b>Art. 8º</b> 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.	x	Mudança apenas na forma de redação do dispositivo e capítulos.
<b>Flexibilização do regime de trabalho e das férias para mães empregadas e pais empregados</b>	<b>Flexibilização do regime de trabalho e das férias para os pais empregados</b>	x	

<p>TEXTO FINAL APROVADO PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº , DE 2022</p>	<p>MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.116, DE 4 DE MAIO DE 2022</p>	<p>LEGISLAÇÃO CORRELATA</p>	<p>OBSERVAÇÕES LBS</p>
<p><b>Art. 8º</b> No âmbito dos poderes diretivo e gerencial dos empregadores, e <b>considerada a vontade expressa dos empregados e empregadas, haverá priorização na concessão de uma ou mais das seguintes medidas de flexibilização da jornada de trabalho aos empregados e empregadas que tenham filhos, enteados ou pessoa sob sua guarda com até seis anos de idade ou com deficiência,</b> com vistas a promover a conciliação entre o trabalho e parentalidade:</p> <p><b>I</b> - 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;</p> <p><b>II</b> - 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;</p> <p><b>III</b> - 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;</p> <p><b>IV</b> - antecipação de férias individuais; e</p> <p><b>V</b> - horário de entrada e de saída flexíveis.</p>	<p><b>Art. 9º</b> 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:</p> <p><b>I</b> - 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;</p> <p><b>II</b> - 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;</p> <p><b>III</b> - 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;</p> <p><b>IV</b> - antecipação de férias individuais; e</p> <p><b>V</b> - horário de entrada e de saída flexíveis.</p>	<p><b>Art. 58</b> A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.</p> <p><b>§ 1º</b> Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.</p> <p><b>§ 2º</b> O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.</p> <p><b>Art. 58-A</b> Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.</p>	<p>A MP estabelece prioridade na alocação em teletrabalho às empregadas mãe e aos empregados pais de crianças até 6 anos.</p> <p>O texto, em primeira leitura, parece benéfico, mas, na verdade, não obriga necessariamente as empresas e nem fixa os procedimentos para essa priorização.</p> <p>O artigo não traz nenhuma garantia de que pais e mães terão o direito de laborar de forma remota. Note-se o uso da palavra “priorização”. Ou seja, o fim é assegurar que as empresas possam estabelecer flexibilização de acordo tão somente com seus interesses.</p> <p>A nova redação inclui a vontade dos empregados na priorização de adoção das medidas, mas não obriga as empresas a flexibilizar o regime de trabalho e das férias.</p>



<p>TEXTO FINAL APROVADO PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº , DE 2022</p>	<p>MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.116, DE 4 DE MAIO DE 2022</p>	<p>LEGISLAÇÃO CORRELATA</p>	<p>OBSERVAÇÕES LBS</p>
		<p><b>§ 1º</b> O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.</p> <p><b>§ 2º</b> Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva.</p> <p><b>§ 3º</b> As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal.</p> <p><b>§ 4º</b> Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a vinte e seis horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras para fins do pagamento estipulado no § 3º, estando também limitadas a seis horas suplementares semanais.</p> <p><b>§ 5º</b> As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês</p>	<p>Por fim, há de se considerar que: "(...) a regulação do teletrabalho no Brasil precariza condições de trabalho, jornada, remuneração e benefícios. A regulação feita na reforma trabalhista definiu a ausência de controle da jornada de trabalho nessa modalidade, resultando em extensivas e intensivas jornadas de trabalho, incompatíveis com as tarefas de cuidados." (Documento produzido pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – Dieese: <i>Síntese Especial nº 8 – Medida Provisória nº 1.116</i>)</p>

TEXTO FINAL APROVADO PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº , DE 2022	MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.116, DE 4 DE MAIO DE 2022	LEGISLAÇÃO CORRELATA	OBSERVAÇÕES LBS
		<p>subsequente, caso não sejam compensadas.</p> <p><b>§ 6º</b> É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.</p> <p><b>§ 7º</b> As férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no art. 130 desta Consolidação.</p> <p><b>Art. 59</b> A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.</p> <p><b>§ 1º</b> A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.</p> <p><b>§ 2º</b> Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.</p>	



<p>TEXTO FINAL APROVADO PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº , DE 2022</p>	<p>MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.116, DE 4 DE MAIO DE 2022</p>	<p>LEGISLAÇÃO CORRELATA</p>	<p>OBSERVAÇÕES LBS</p>
		<p><b>§ 3º</b> Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma dos §§ 2o e 5o deste artigo, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.</p> <p><b>§4º</b> Revogado.</p> <p><b>§ 5º</b> O banco de horas de que trata o § 2o deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.</p> <p><b>§ 6º</b> É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês.</p> <p><b>Art. 59-A</b> Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.</p>	



TEXTO FINAL APROVADO PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº , DE 2022	MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.116, DE 4 DE MAIO DE 2022	LEGISLAÇÃO CORRELATA	OBSERVAÇÕES LBS
		<p><b>Parágrafo único.</b> A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação.</p>	
<p><b>§ 1º</b> A medida de que trata a alínea IV do caput somente poderá ser adotada durante o primeiro ano: I - do nascimento do filho ou enteado; II - da adoção; ou III - da guarda judicial.</p>	<p><b>§ 1º</b> 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.</p>	<p>x</p>	
<p><b>§ 2º</b> As medidas de que trata este artigo deverão ser formalizadas por meio de acordo individual, acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.</p>	<p><b>§ 2º</b> As medidas de que trata este artigo deverão ser formalizadas por meio de acordo individual, acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.</p>	<p>x</p>	

TEXTO FINAL APROVADO PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº , DE 2022	MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.116, DE 4 DE MAIO DE 2022	LEGISLAÇÃO CORRELATA	OBSERVAÇÕES LBS
§ 3º O prazo fixado no § 1º se aplica inclusive para o empregado ou empregada que tiver filho, enteado ou pessoa sob guarda judicial com deficiência.	x	x	
<b>Regime especial de compensação de jornada de trabalho por meio de banco de horas</b>	<b>Regime especial de compensação de jornada de trabalho por meio de banco de horas</b>	x	
<b>Art. 9º</b> 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, quando a demissão for a pedido e o empregado não tenha interesse ou não possa compensar a jornada devida durante o prazo do aviso prévio; ou II - pagas juntamente com as verbas rescisórias, na hipótese de banco de horas em favor do empregado.	<b>Art. 10</b> 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.	x	Em caso de demissão, há a possibilidade de o empregado compensar a jornada devida no banco de horas durante o prazo do aviso-prévio.  O desconto de horas extras ou mesmo folgas no momento da rescisão são prejudiciais ao trabalhador e à trabalhadora, já que não são eles que escolhem o momento de trabalhar de forma extraordinária ou de folgar no trabalho. O estabelecimento de horas extras e concessão de folgas são atribuições do empregador.

TEXTO FINAL APROVADO PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº , DE 2022	MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.116, DE 4 DE MAIO DE 2022	LEGISLAÇÃO CORRELATA	OBSERVAÇÕES LBS
<b>Antecipação de férias individuais</b>	<b>Antecipação de férias individuais</b>	x	
<b>Art. 10</b> A antecipação de férias individuais poderá ser concedida ao empregado ou à empregada que se enquadre nos critérios estabelecidos no § 1º do art. 9º, ainda que não tenha transcorrido o seu período aquisitivo. <b>Parágrafo único.</b> As férias antecipadas não poderão ser usufruídas em período inferior a cinco dias corridos.	<b>Art. 11</b> 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. <b>Parágrafo único.</b> As férias antecipadas não poderão ser usufruídas em período inferior a cinco dias corridos.	x	
<b>Art. 11.</b> 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.	<b>Art. 12</b> 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.	<b>Art. 1º</b> A gratificação salarial instituída pela Lei número 4.090, de 13 de julho de 1962, será paga pelo empregador até o dia 20 de dezembro de cada ano, compensada a importância que, a título de adiantamento, o empregado houver recebido na forma do artigo seguinte.	
<b>Art. 12.</b> 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.	<b>Art. 13</b> 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.	<b>Art. 145.</b> O pagamento da remuneração das férias e, se for o caso, o do abono referido no art. 143 serão efetuados até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período. <b>Parágrafo único.</b> O empregado dará quitação do pagamento, com indicação do início e do termo das férias.	
<b>Art. 13</b> Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, os valores das férias ainda não	<b>Art. 14</b> Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, os valores das férias ainda não	x	

TEXTO FINAL APROVADO PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº , DE 2022	MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.116, DE 4 DE MAIO DE 2022	LEGISLAÇÃO CORRELATA	OBSERVAÇÕES LBS
usufruídas serão pagas juntamente com as verbas rescisórias devidas. <b>Parágrafo único.</b> 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.	usufruídas serão pagas juntamente com as verbas rescisórias devidas. <b>Parágrafo único.</b> 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.		
<b>Horários de entrada e saída flexíveis</b>	<b>Horários de entrada e saída flexíveis</b>	x	
<b>Art. 14</b> Quando a atividade permitir, os horários fixos da jornada de trabalho poderão ser flexibilizados ao empregado <b>ou à empregada</b> que se enquadre nos critérios estabelecidos no caput do art. 8º. <b>Parágrafo único.</b> 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.	<b>Art. 15</b> 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. <b>Parágrafo único.</b> 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.	x	A MP permite que o empregador flexibilize os horários de entrada e saída dos empregados, mas não o obriga.
x	x	x	
x	<b>CAPÍTULO IV DA QUALIFICAÇÃO DE MULHERES EM ÁREAS ESTRATÉGICAS PARA ASCENSÃO PROFISSIONAL</b>	x	
x	<b>Qualificação de mulheres com recursos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço</b>	x	

TEXTO FINAL APROVADO PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº , DE 2022	MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.116, DE 4 DE MAIO DE 2022	LEGISLAÇÃO CORRELATA	OBSERVAÇÕES LBS
x	<p><b>Art. 16</b> Fica autorizado o saque, por mulheres, de valores acumulados na conta individual vinculada ao FGTS para pagamento de despesas com qualificação profissional.</p> <p><b>§ 1º</b> 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.</p> <p><b>§ 2º</b> 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.</p>	x	
<p><b>CAPÍTULO IV</b> <b>Suspensão do contrato de trabalho para qualificação de mulheres em áreas estratégicas</b></p>	<p><b>Suspensão do contrato de trabalho para qualificação de mulheres em áreas estratégicas</b></p>	x	
<p><b>Art. 15</b> Mediante requisição formal das empregadas interessadas, 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</p>	<p><b>Art. 17</b> 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</p>	<p><b>Art. 476-A</b> O contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão</p>	<p>Inclusa a necessidade de requisição formal das empregadas para suspender o contrato de trabalho para qualificação.</p>



<p>TEXTO FINAL APROVADO PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº , DE 2022</p>	<p>MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.116, DE 4 DE MAIO DE 2022</p>	<p>LEGISLAÇÃO CORRELATA</p>	<p>OBSERVAÇÕES LBS</p>
<p>contrato de trabalho para participação em curso ou em programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador.  <b>§ 1º</b> 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.</p>	<p>qualificação profissional oferecido pelo empregador.  <b>§ 1º</b> 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.</p>	<p>em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, observado o disposto no art. 471 desta Consolidação.  <b>§ 1º</b> Após a autorização concedida por intermédio de convenção ou acordo coletivo, o empregador deverá notificar o respectivo sindicato, com antecedência mínima de quinze dias da suspensão contratual.  <b>§ 2º</b> O contrato de trabalho não poderá ser suspenso em conformidade com o disposto no caput deste artigo mais de uma vez no período de dezesseis meses.  <b>§ 3º</b> O empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual nos termos do caput deste artigo, com valor a ser definido em convenção ou acordo coletivo.  <b>§ 4º</b> Durante o período de suspensão contratual para participação em curso ou programa de qualificação profissional, o empregado fará jus aos benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador.  <b>§ 5º</b> Se ocorrer a dispensa do empregado no transcurso do período de suspensão contratual ou nos três meses</p>	<p>Já era prevista a possibilidade de suspensão do contrato de trabalho com objetivo de qualificação profissional, conforme art. 476-A da CLT.   A MP traz a possibilidade de a suspensão ocorrer por acordo individual, fragilizando a participação do sindicato da categoria na proteção dos trabalhadores, ressaltando que a MP não traz limitação à suspensão contratual contrariamente ao estabelecido no art. 476-A da CLT.</p>



<p>TEXTO FINAL APROVADO PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº , DE 2022</p>	<p>MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.116, DE 4 DE MAIO DE 2022</p>	<p>LEGISLAÇÃO CORRELATA</p>	<p>OBSERVAÇÕES LBS</p>
		<p>subseqüentes ao seu retorno ao trabalho, o empregador pagará ao empregado, além das parcelas indenizatórias previstas na legislação em vigor, multa a ser estabelecida em convenção ou acordo coletivo, sendo de, no mínimo, cem por cento sobre o valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato.</p> <p><b>§ 6º</b> Se durante a suspensão do contrato não for ministrado o curso ou programa de qualificação profissional, ou o empregado permanecer trabalhando para o empregador, ficará descaracterizada a suspensão, sujeitando o empregador ao pagamento imediato dos salários e dos encargos sociais referentes ao período, às penalidades cabíveis previstas na legislação em vigor, bem como às sanções previstas em convenção ou acordo coletivo.</p> <p><b>§ 7º</b> O prazo limite fixado no caput poderá ser prorrogado mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, desde que o empregador arque com o ônus correspondente ao valor da bolsa de qualificação profissional, no respectivo período.</p>	

TEXTO FINAL APROVADO PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº , DE 2022	MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.116, DE 4 DE MAIO DE 2022	LEGISLAÇÃO CORRELATA	OBSERVAÇÕES LBS
<p>§ 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.</p>	<p>§ 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.</p>	<p>x</p>	<p>A norma mais uma vez traz a palavra “priorizará” curso ou programas em áreas com baixa participação feminina como ciência, tecnologia, desenvolvimento e inovação. Assim, não existe qualquer obrigatoriedade que o curso ou programa seja de fato nas áreas mencionadas.</p>
<p>§ 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.</p>	<p>§ 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.</p>	<p><b>Art. 2º-A</b> Para efeito do disposto no inciso II do art. 2o, fica instituída a bolsa de qualificação profissional, a ser custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT, à qual fará jus o trabalhador que estiver com o contrato de trabalho suspenso em virtude de participação em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, em conformidade com o disposto em convenção ou acordo coletivo celebrado para este fim.</p>	<p>O art. 2º-A da Lei nº 7.998/90, que estabelece a bolsa de qualificação profissional custeada pelo FAT para trabalhadores com o contrato de trabalho suspenso em virtude de participação de curso ou programa de qualificação, exige previsão em acordo ou convenção coletiva.</p> <p>A MP introduz a possibilidade do acordo individual entre trabalhador e empresa.</p>
<p>§ 4º Além da bolsa de qualificação profissional, durante o período de suspensão do contrato de trabalho, o empregador poderá conceder à empregada ajuda</p>	<p>§ 4º Além da bolsa de qualificação profissional, durante o período de suspensão do contrato de trabalho, o empregador poderá conceder à empregada ajuda</p>	<p>x</p>	

TEXTO FINAL APROVADO PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº , DE 2022	MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.116, DE 4 DE MAIO DE 2022	LEGISLAÇÃO CORRELATA	OBSERVAÇÕES LBS
compensatória mensal, sem natureza salarial.	compensatória mensal, sem natureza salarial.		
<b>§ 5º</b> 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.	<b>§ 5º</b> 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.	x	
<b>§ 6º</b> Se ocorrer a dispensa da empregada no transcurso do período de suspensão ou nos seis meses subsequentes ao seu retorno ao trabalho, o empregador pagará à empregada, além das parcelas indenizatórias previstas na legislação, multa a ser estabelecida em convenção ou acordo coletivo, sendo de, no mínimo, cem por cento sobre o valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato.		x	Previsão do pagamento de multa no caso de demissão de empregada durante o período de suspensão e ainda seis meses depois do retorno.
<b>Estímulo à ocupação das vagas de gratuidade dos serviços sociais autônomos por mulheres e priorização de mulheres vítimas de violência doméstica</b>	<b>Estímulo à ocupação das vagas de gratuidade dos serviços sociais autônomos por mulheres e priorização de mulheres vítimas de violência doméstica</b>	x	
<b>Art. 16</b> As entidades dos serviços nacionais de aprendizagem, observadas suas leis de regência e regulamentos, mediante a celebração de ajustes e parcerias com a União, poderão implementar medidas que	<b>Art. 18</b> 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.	x	

<b>TEXTO FINAL APROVADO PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº , DE 2022</b>	<b>MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.116, DE 4 DE MAIO DE 2022</b>	<b>LEGISLAÇÃO CORRELATA</b>	<b>OBSERVAÇÕES LBS</b>
<p><b>estimulem</b> a matrícula de mulheres em cursos de qualificação, em todos os níveis e áreas de conhecimento.</p> <p><b>§ 1º</b> Ocorrendo a celebração dos termos de ajustes ou parcerias a que se refere o caput, os serviços nacionais de aprendizagem desenvolverão ferramentas de monitoramento e estratégias para a inscrição e a conclusão dos cursos por mulheres, especialmente nas áreas de ciência, tecnologia, desenvolvimento e inovação.</p>	<p><b>§ 1º</b> 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.</p>		
<p><b>§ 2º</b> Para fins do disposto no caput, serão priorizadas as mulheres hipossuficientes vítimas de violência doméstica ou familiar com registro de ocorrência policial.</p>	<p><b>§ 2º</b> 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.</p>	<p>x</p>	
<p style="text-align: center;"><b>CAPÍTULO V DO APOIO AO RETORNO AO TRABALHO APÓS O TÉRMINO DA LICENÇA- MATERNIDADE</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>CAPÍTULO V DO APOIO AO RETORNO AO TRABALHO APÓS O TÉRMINO DA LICENÇA- MATERNIDADE</b></p>	<p>x</p>	
<p><b>Suspensão do contrato de trabalho de pais empregados para acompanhamento do desenvolvimento dos filhos</b></p>	<p><b>Suspensão do contrato de trabalho de pais empregados para acompanhamento do desenvolvimento dos filhos</b></p>	<p>x</p>	
<p><b>Art. 17</b> Mediante requisição formal dos empregados interessados, os empregadores</p>	<p><b>Art. 19</b> Os empregadores poderão suspender o contrato de trabalho dos empregados cuja</p>	<p>x</p>	<p>A suspensão poderá se dar por meio de acordo individual. O</p>



<b>TEXTO FINAL APROVADO</b> <b>PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº , DE</b> <b>2022</b>	<b>MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.116, DE 4 DE</b> <b>MAIO DE 2022</b>	<b>LEGISLAÇÃO CORRELATA</b>	<b>OBSERVAÇÕES LBS</b>
<p>poderão suspender o contrato de trabalho dos empregados com filho cuja mãe tenha encerrado o período da licença-maternidade para:</p> <p><b>I</b> - prestar cuidados e estabelecer vínculos com os filhos;</p> <p><b>II</b> - acompanhar o desenvolvimento dos filhos; e</p> <p><b>III</b> - apoiar o retorno ao trabalho de sua esposa ou companheira.</p> <p><b>§ 1º</b> 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.</p>	<p>esposa ou companheira tenha encerrado o período da licença-maternidade para:</p> <p><b>I</b> - prestar cuidados e estabelecer vínculos com os filhos;</p> <p><b>II</b> - acompanhar o desenvolvimento dos filhos; e</p> <p><b>III</b> - apoiar o retorno ao trabalho de sua esposa ou companheira.</p> <p><b>§ 1º</b> 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.</p>		<p>art. 476-A, que trata da suspensão na CLT, estabelece que seja feita mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho.</p> <p>Incluída a necessidade de requisição formal para a suspensão.</p>
<p><b>§ 2º</b> A suspensão do contrato de trabalho será efetuada após o término da licença-maternidade da esposa ou companheira do empregado.</p>	<p><b>§ 2º</b> A suspensão do contrato de trabalho será efetuada após o término da licença-maternidade da esposa ou companheira do empregado.</p>	<p>x</p>	
<p><b>§ 3º</b> 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</p>	<p><b>§ 3º</b> 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</p>	<p>x</p>	

TEXTO FINAL APROVADO PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº , DE 2022	MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.116, DE 4 DE MAIO DE 2022	LEGISLAÇÃO CORRELATA	OBSERVAÇÕES LBS
presencial, preferencialmente, de forma assíncrona.	presencial, preferencialmente, de forma assíncrona.		
<b>§ 4º</b> 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.	<b>§ 4º</b> 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.	x	
<b>§ 5º</b> O empregado fará jus à bolsa de qualificação profissional de que trata o art. 2º-A da Lei nº 7.998, de 1990.	<b>§ 5º</b> O empregado fará jus à bolsa de qualificação profissional de que trata o art. 2º-A da Lei nº 7.998, de 1990.	x	
<b>§ 6º</b> 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.	<b>§ 6º</b> 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.	x	
<b>§ 7º</b> Se ocorrer a dispensa do empregado no transcurso do período de suspensão ou nos seis meses subsequentes ao seu retorno ao trabalho, o empregador pagará ao empregado, além das parcelas indenizatórias previstas na legislação em vigor, multa a ser estabelecida em convenção ou acordo coletivo, sendo de, no mínimo, cem por cento sobre o valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato.		x	

TEXTO FINAL APROVADO PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº , DE 2022	MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.116, DE 4 DE MAIO DE 2022	LEGISLAÇÃO CORRELATA	OBSERVAÇÕES LBS
x	<p><b>Art. 20</b> 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.</p> <p><b>Parágrafo único.</b> 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.</p>	x	
<p><b>Art. 18</b> São deveres do empregador:</p> <p>I - dar 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;</p> <p>II - orientar sobre os procedimentos necessários para firmar acordo individual para suspensão do contrato de trabalho com qualificação; e</p> <p>III - promover ações periódicas de conscientização sobre parentalidade responsável e igualitária para impulsionar a adoção da medida pelos seus empregados.</p>	<p><b>Art. 21</b> 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.</p>	x	
<p><b>Art. 19.</b> Para fins de pagamento da bolsa de qualificação profissional, o empregador</p>	<p><b>Art. 22</b> Para fins de pagamento da bolsa de qualificação profissional, o empregador</p>	x	

TEXTO FINAL APROVADO PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº , DE 2022	MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.116, DE 4 DE MAIO DE 2022	LEGISLAÇÃO CORRELATA	OBSERVAÇÕES LBS
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.	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.		
<b>Alterações no Programa Empresa Cidadã</b>	<b>Alterações no Programa Empresa Cidadã</b>	x	
<b>Art. 20</b> A Lei nº 11.770, de 2008, passa a vigorar com as seguintes alterações:	<b>Art. 23</b> A Lei nº 11.770, de 2008, passa a vigorar com as seguintes alterações:	x	
<p><b>“Art. 1º</b> A prorrogação de que trata este artigo:</p> <p><b>§ 3º</b> 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.”</p>	<p><b>Art. 1º</b> A prorrogação de que trata este artigo:</p> <p><b>§ 3º</b> 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.</p>	x	Artigo benéfico, pois possibilita o compartilhamento entre mãe e pai de licença, desde que ambos requeiram conjuntamente e a empresa empregadora de ambos seja participante do Programa Empresa Cidadã. O texto exclui, entretanto, as uniões homoafetivas, pois utiliza os termos “empregado” e “empregada”.
<p><b>“§ 4º</b> 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.”</p>	<p><b>§ 4º</b> 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.</p>	x	

TEXTO FINAL APROVADO PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº , DE 2022	MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.116, DE 4 DE MAIO DE 2022	LEGISLAÇÃO CORRELATA	OBSERVAÇÕES LBS
“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 <i>caput</i> do art. 1º, pela redução de jornada de trabalho em cinquenta por cento pelo período de cento e vinte dias.”	“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 <i>caput</i> do art. 1º, pela redução de jornada de trabalho em cinquenta por cento pelo período de cento e vinte dias.”	x	O artigo introduz uma possibilidade de redução de jornada de trabalho em 50% por 120 dias após o gozo da licença-maternidade, mas a decisão é do empregador em conceder ou não essa modalidade.
“§ 1º São requisitos para efetuar a substituição de que trata o <i>caput</i> : 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 interessados em adotar a medida.”	“§ 1º São requisitos para efetuar a substituição de que trata o <i>caput</i> : 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.”	x	
“§ 2º A substituição de que trata o <i>caput</i> poderá ser concedida na forma prevista no § 3º do art. 1º.”	§ 2º A substituição de que trata o <i>caput</i> poderá ser concedida na forma prevista no § 3º do art. 1º.	x	
<b>CAPÍTULO VI DAS REGRAS PARA FORMALIZAÇÃO DE ACORDOS INDIVIDUAIS</b>	x	x	
<b>Art. 21</b> A opção por acordo individual para formalizar as medidas previstas no art. 3º, no § 2º do art. 8º, no § 1º do art. 15 e no no § 1º do art. 17 somente poderá ser realizada:	x	x	Inclusão de novo capítulo que rege os acordos individuais.

TEXTO FINAL APROVADO PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº , DE 2022	MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.116, DE 4 DE MAIO DE 2022	LEGISLAÇÃO CORRELATA	OBSERVAÇÕES LBS
<p>I - nos casos de empresas ou categorias de trabalhadores para as quais não haja acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho celebrados; ou</p> <p>II - havendo acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho celebrados, se o acordo individual a ser celebrado contiver medidas mais vantajosas à empregada ou ao empregado que o instrumento coletivo vigente.</p>			
<p><b>Art. 22</b> Tanto na priorização para vagas em regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância quanto na adoção das medidas de flexibilização e suspensão contratual previstas nos Capítulos III a V da presente lei, deverá sempre ser levada em conta a vontade expressa da empregada ou do empregado beneficiado pelas medidas de apoio ao exercício da parentalidade.</p>	x	x	
<p><b>CAPÍTULO VII</b> <b>DAS MEDIDAS DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL E A OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO MUNDO LABORAL</b></p>	x	x	
<p><b>Art. 23</b> Com vistas à promoção de um ambiente laboral sadio, seguro e que favoreça a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho, as empresas com Comissão Interna de</p>	x	x	<p>A nova versão do texto prevê medidas de combate ao assédio sexual em empresas, com a inclusão do tema nas tarefas da Comissão Interna de</p>

<b>TEXTO FINAL APROVADO PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº , DE 2022</b>	<b>MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.116, DE 4 DE MAIO DE 2022</b>	<b>LEGISLAÇÃO CORRELATA</b>	<b>OBSERVAÇÕES LBS</b>
<p>Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA) deverão adotar as seguintes medidas, além de outras que entenderem necessárias, com vista à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no mundo laboral:</p> <p><b>I</b> - inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas;</p> <p><b>II</b> - fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, apuração dos fatos e, quando for o caso, aplicação de sanções administrativa aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e violência, garantindo-se o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis;</p> <p><b>III</b> - inclusão de temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência nas atividades e práticas da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA); e</p> <p><b>IV</b> - realização, no mínimo a cada 12 meses, de ações de capacitação, orientação e sensibilização dos empregados e empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à</p>			<p>Prevenção de Acidentes (Cipa) que passa a se chamar Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio (Cipa).</p>



TEXTO FINAL APROVADO PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº , DE 2022	MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.116, DE 4 DE MAIO DE 2022	LEGISLAÇÃO CORRELATA	OBSERVAÇÕES LBS
violência, ao assédio à igualdade e à diversidade no mundo do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações.			
§ 1º O recebimento de denúncias a que se refere o inciso II do caput não substitui o procedimento penal correspondente, caso a conduta denunciada pela vítima se encaixe na tipificação de assédio sexual contida no art. 216-A do Código Penal ou em outros crimes de violência tipificados na legislação brasileira.	x	x	
§ 2º O prazo para adoção das medidas previstas nos incisos I a V do caput é de 180 dias após a entrada em vigor desta lei.	x	x	
<b>DO RECONHECIMENTO DE BOAS PRÁTICAS NA PROMOÇÃO DA EMPREGABILIDADE DA MULHER</b>	<b>CAPÍTULO VI DO RECONHECIMENTO DE BOAS PRÁTICAS NA PROMOÇÃO DA EMPREGABILIDADE DA MULHER</b>	x	
<b>Art. 24</b> Fica instituído o Selo Emprega + Mulher. § 1º São objetivos do Selo Emprega + Mulher: I - reconhecer as empresas que se destaquem pela organização, pela manutenção e pelo provimento de creches e	<b>Art. 24</b> Fica instituído o Selo Emprega + Mulher. § 1º São objetivos do Selo Emprega + Mulher: I - reconhecer as boas práticas de empregadores que visem, dentre outros:	x	

<p>TEXTO FINAL APROVADO PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº , DE 2022</p>	<p>MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.116, DE 4 DE MAIO DE 2022</p>	<p>LEGISLAÇÃO CORRELATA</p>	<p>OBSERVAÇÕES LBS</p>
<p>pré-escolas para atender às necessidades de suas empregadas e de seus empregados; e</p> <p><b>II</b> - reconhecer as boas práticas de empregadores que visem, entre outros objetivos:</p> <p><b>a)</b> ao estímulo à contratação, à ocupação de postos de liderança e à ascensão profissional de mulheres, especialmente em áreas com baixa participação feminina, tais como ciência, tecnologia, desenvolvimento e inovação;</p> <p><b>b)</b> à divisão igualitária das responsabilidades parentais;</p> <p><b>c)</b> à promoção da cultura de igualdade entre mulheres e homens;</p> <p><b>d)</b> à oferta de acordos flexíveis de trabalho;</p> <p><b>e)</b> à concessão de licenças para mulheres e homens que permitam o cuidado e a criação de vínculos com seus filhos;</p> <p><b>f)</b> ao efetivo apoio às empregadas de seu quadro de pessoal e das que prestem serviços no seu estabelecimento em caso de assédio, violência física, psicológica ou qualquer violação de seus direitos no local de trabalho; e</p> <p><b>g)</b> à implementação de programas de contratação de mulheres desempregadas em situação de violência doméstica e familiar e de acolhimento e proteção às suas</p>	<p><b>a)</b> ao estímulo à contratação, à ocupação de postos de liderança e à ascensão profissional de mulheres;</p> <p><b>b)</b> à divisão igualitária das responsabilidades parentais;</p> <p><b>c)</b> à promoção da cultura de igualdade entre mulheres e homens;</p> <p><b>d)</b> à oferta de acordos flexíveis de trabalho; e</p> <p><b>e)</b> à concessão de licenças para mulheres e homens que permitam o cuidado e a criação de vínculos com seus filhos; e</p> <p><b>II</b> - 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.</p> <p><b>§ 2º</b> Ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência disporá sobre o regulamento do Selo Programa Emprega + Mulher.</p>		



TEXTO FINAL APROVADO PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº , DE 2022	MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.116, DE 4 DE MAIO DE 2022	LEGISLAÇÃO CORRELATA	OBSERVAÇÕES LBS
<p>empregadas em situação de violência doméstica e familiar.</p> <p>§ 2º Para fins do disposto neste artigo, consideram-se violência doméstica e familiar contra a mulher as ações ou omissões previstas no art. 5º da Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006.</p>			
<p><b>Art. 25</b> As microempresas e empresas de pequeno porte que receberem o Selo Emprega + Mulher serão beneficiadas com estímulos creditícios adicionais, nos termos dispostos nas alíneas I e II do § 5º do art. 3º da Lei nº 13.999, de 18 de maio de 2020.</p>	x	x	
<p><b>Art. 26</b> As empresas que se habilitem para o recebimento do Selo Emprega + Mulher deverão prestar contas anualmente quanto ao atendimento dos requisitos previstos nesta Lei.</p>	x	x	
<p><b>Art. 27</b> A pessoa jurídica detentora do Selo Emprega + Mulher poderá utilizá-lo para os fins de divulgação de sua marca, produtos e serviços, vedada a extensão do uso para grupo econômico ou em associação com outras empresas que não detenham o selo.</p>	x	x	
<p><b>Art. 28</b> Ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência disporá sobre o</p>	x	x	



TEXTO FINAL APROVADO PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº , DE 2022	MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.116, DE 4 DE MAIO DE 2022	LEGISLAÇÃO CORRELATA	OBSERVAÇÕES LBS
regulamento completo do Selo Emprega + Mulher.			
<b>CAPÍTULO IX DO ESTÍMULO AO MICROCRÉDITO PARA MULHERES</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	
<b>Art. 29</b> Nas operações de crédito do Programa de Simplificação do Microcrédito Digital para Empreendedores (SIM Digital), de que trata a Lei nº 14.438, de 24 de agosto de 2022, serão aplicadas condições diferenciadas, exclusivamente quando os beneficiários forem: <b>I</b> - mulheres que exerçam alguma atividade produtiva ou de prestação de serviços, urbana ou rural, de forma individual ou coletiva, enquanto pessoas naturais; <b>II</b> - mulheres, enquanto pessoas naturais e microempreendedoras individuais no âmbito do PNMPO.	<b>x</b>	<b>x</b>	Inclusão de medidas para estímulo ao microcrédito às mulheres.
<b>§ 1º</b> A primeira linha de crédito a ser concedida à beneficiária pessoa natural corresponderá ao valor máximo de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) e, às microempreendedoras individuais, de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), considerada a soma de todos os contratos de operação, ativos e inativos, efetuados no âmbito do SIM Digital.	<b>x</b>	<b>x</b>	

TEXTO FINAL APROVADO PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº , DE 2022	MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.116, DE 4 DE MAIO DE 2022	LEGISLAÇÃO CORRELATA	OBSERVAÇÕES LBS
§ 2º A taxa de juros máxima será correspondente a 85% (oitenta e cinco por cento) da taxa máxima permitida pelo Conselho Monetário Nacional (CMN) para operações de microcrédito e o prazo de até trinta meses para o pagamento.	x	x	
§ 3º A cobertura da garantia a ser prestada pelos fundos garantidores, observado o disposto na Lei nº 14.438, de 2022, será de até 85% (oitenta e cinco por cento) do valor desembolsado em cada operação incluída nas carteiras garantidas, sendo o limite de cobertura de 80% (oitenta por cento) do total de desembolsos efetuados nas operações das carteiras, sempre que forem formadas exclusivamente por mulheres, nas condições dos incisos I e II do caput, observados os atenuantes de risco aplicáveis e o disposto nos regulamentos dos fundos	x	x	
x	<b>CAPÍTULO VII DO INCENTIVO À CONTRATAÇÃO DE ADOLESCENTES E JOVENS POR MEIO DA APRENDIZAGEM PROFISSIONAL</b>	x	
x	<b>Art. 25</b> Fica instituído o Projeto Nacional de Incentivo à Contratação de Aprendizizes. <b>Parágrafo único.</b> São objetivos do Projeto Nacional de Incentivo à Contratação de Aprendizizes:	x	O Capítulo relativo à aprendizagem foi retirado no substitutivo apresentado pela Relatora da MP na Câmara dos

TEXTO FINAL APROVADO PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº , DE 2022	MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.116, DE 4 DE MAIO DE 2022	LEGISLAÇÃO CORRELATA	OBSERVAÇÕES LBS
	<p>I - ampliar o acesso de adolescentes e jovens ao mercado de trabalho por meio da aprendizagem profissional;</p> <p>II - garantir o cumprimento integral da cota de aprendizagem profissional;</p> <p>III - ofertar incentivos para a regularização da contratação de aprendizes; e</p> <p>IV - estabelecer procedimento especial para regularização da cota de aprendizagem profissional dos setores que apresentem baixa taxa de contratação de aprendizes.</p>		Deputados, Deputada Celina Leão (PP-DF).
x	<p><b>Art. 26</b> As empresas e entidades que aderirem ao Projeto Nacional de Incentivo à Contratação de Aprendizes:</p> <p>I - terão prazos para regularização da cota de aprendizagem profissional, nos termos previstos nos instrumentos de formalização da adesão;</p> <p>II - não serão autuadas pela inobservância ao cumprimento da cota de aprendizagem profissional durante o prazo concedido para regularização do cumprimento da referida cota;</p> <p>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;</p>		

<p>TEXTO FINAL APROVADO PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº , DE 2022</p>	<p>MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.116, DE 4 DE MAIO DE 2022</p>	<p>LEGISLAÇÃO CORRELATA</p>	<p>OBSERVAÇÕES LBS</p>
	<p><b>IV</b> - 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</p> <p><b>V</b> - 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.</p> <p><b>§ 1º</b> 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.</p> <p><b>§ 2º</b> 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.</p>	<p><b>Art. 1º</b> Prescreve em cinco anos a ação punitiva da Administração Pública Federal, direta e indireta, no exercício do poder de polícia, objetivando apurar infração à legislação em vigor, contados da data da prática do ato ou, no caso de infração permanente ou continuada, do dia em que tiver cessado.</p> <p><b>§ 1º</b> Incide a prescrição no procedimento administrativo paralisado por mais de três anos, pendente de julgamento ou despacho, cujos autos serão arquivados de ofício ou mediante requerimento da parte interessada, sem prejuízo da</p>	

TEXTO FINAL APROVADO PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº , DE 2022	MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.116, DE 4 DE MAIO DE 2022	LEGISLAÇÃO CORRELATA	OBSERVAÇÕES LBS
		<p>apuração da responsabilidade funcional decorrente da paralisação, se for o caso.</p> <p><b>Art. 1º-A.</b> Constituído definitivamente o crédito não tributário, após o término regular do processo administrativo, prescreve em 5 (cinco) anos a ação de execução da administração pública federal relativa a crédito decorrente da aplicação de multa por infração à legislação em vigor.</p>	
<p>x</p>	<p><b>Art. 27</b> 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 aprendizizes, nos termos do disposto no art. 429 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.</p> <p><b>§ 1º</b> A adesão ao Projeto previsto no caput será facultativa e importará compromisso de regularização de conduta.</p> <p><b>§ 2º</b> A regularização da contratação dos aprendizizes será realizada nos prazos previstos no regulamento de que trata o caput.</p> <p><b>§ 3º</b> A empresa ou a entidade que aderir ao Projeto cumprirá integralmente a cota</p>	<p><b>Art. 429</b> Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.</p> <p><b>§ 1º-A</b> O limite fixado neste artigo não se aplica quando o empregador for entidade sem fins lucrativos, que tenha por objetivo a educação profissional.</p> <p><b>§ 1º-B</b> Os estabelecimentos a que se refere o caput poderão destinar o equivalente a até 10% (dez por cento) de sua cota de aprendizizes à formação</p>	

<p>TEXTO FINAL APROVADO PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº , DE 2022</p>	<p>MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.116, DE 4 DE MAIO DE 2022</p>	<p>LEGISLAÇÃO CORRELATA</p>	<p>OBSERVAÇÕES LBS</p>
	<p>mínima de aprendizes durante os prazos estabelecidos, considerados todos os seus estabelecimentos, na forma prevista na legislação.</p> <p><b>§ 4º</b> O Ministério do Trabalho e Previdência poderá estabelecer condições especiais para setores econômicos com baixa taxa de contratação de aprendizes.</p> <p><b>§ 5º</b> 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.</p> <p><b>§ 6º</b> 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.</p> <p><b>§ 7º</b> 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.</p>	<p>técnico-profissional metódica em áreas relacionadas a práticas de atividades desportivas, à prestação de serviços relacionados à infraestrutura, incluindo as atividades de construção, ampliação, recuperação e manutenção de instalações esportivas e à organização e promoção de eventos esportivos.</p> <p><b>§ 1º</b> As frações de unidade, no cálculo da percentagem de que trata o caput, darão lugar à admissão de um aprendiz.</p> <p><b>§ 2º</b> Os estabelecimentos de que trata o caput ofertarão vagas de aprendizes a adolescentes usuários do Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo (Sinase) nas condições a serem dispostas em instrumentos de cooperação celebrados entre os estabelecimentos e os gestores dos Sistemas de Atendimento Socioeducativo locais.</p> <p><b>§ 3º</b> Os estabelecimentos de que trata o caput poderão ofertar vagas de aprendizes a adolescentes usuários do Sistema Nacional de Políticas Públicas sobre Drogas - SISNAD nas condições a serem dispostas em instrumentos de cooperação celebrados entre os estabelecimentos e os gestores locais responsáveis pela prevenção do uso</p>	



TEXTO FINAL APROVADO PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº , DE 2022	MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.116, DE 4 DE MAIO DE 2022	LEGISLAÇÃO CORRELATA	OBSERVAÇÕES LBS
	<p>§ 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</p> <p>§ 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.</p> <p>§ 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.</p>	<p>indevido, atenção e reinserção social de usuários e dependentes de drogas.</p> <p>§ 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.</p>	
<p style="text-align: center;">x</p>	<p><b>Art. 28</b> A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:</p>		
<p style="text-align: center;">x</p>	<p><b>Art. 428.</b></p> <p>§ 3º O contrato de aprendizagem profissional não poderá ter duração superior a três anos, exceto:</p>	<p>§ 5º Para fins de cumprimento da cota de aprendizagem profissional, será contabilizada em dobro a contratação de aprendizes, adolescentes ou jovens, <b>que se enquadrem nas seguintes hipóteses:</b></p>	

<p>TEXTO FINAL APROVADO PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº , DE 2022</p>	<p>MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.116, DE 4 DE MAIO DE 2022</p>	<p>LEGISLAÇÃO CORRELATA</p>	<p>OBSERVAÇÕES LBS</p>
	<p><b>I</b> - quando se tratar de pessoa com deficiência, hipótese em que não há limite máximo de prazo; <b>II</b> - 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 <b>III</b> - 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.</p>	<p><b>I</b> - sejam egressos do sistema socioeducativo ou estejam em cumprimento de medidas socioeducativas; <b>II</b> - estejam em cumprimento de pena no sistema prisional; <b>III</b> - 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; <b>IV</b> - estejam em regime de acolhimento institucional; <b>V</b> - 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; <b>VI</b> - sejam egressos do trabalho infantil; ou <b>VII</b> - sejam pessoas com deficiência.</p>	
<p>x</p>	<p><b>§ 5º</b> A idade máxima prevista no caput não se aplica: <b>I</b> - a pessoas com deficiência, que poderão ser contratadas como aprendizes em qualquer idade a partir de quatorze anos; ou <b>II</b> - 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</p>		



TEXTO FINAL APROVADO PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº , DE 2022	MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.116, DE 4 DE MAIO DE 2022	LEGISLAÇÃO CORRELATA	OBSERVAÇÕES LBS
	quais poderão ter até vinte e nove anos de idade.		
x	§ 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.		
x	§ 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.		
x	§ 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.		
x	§ 12 Nas hipóteses previstas nos § 9º a § 11, desde que o estabelecimento cumpridor da		

TEXTO FINAL APROVADO PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº , DE 2022	MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.116, DE 4 DE MAIO DE 2022	LEGISLAÇÃO CORRELATA	OBSERVAÇÕES LBS
	<p>cota de aprendizagem profissional seja mantido, poderá haver alteração:</p> <p><b>I</b> - da entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica; e</p> <p><b>II</b> - do programa de aprendizagem profissional.</p>		
<p>x</p>	<p><b>Art. 429</b></p> <p><b>§ 4º</b> 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.</p>		
<p>x</p>	<p><b>§ 5º</b> 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:</p> <p><b>I</b> - sejam egressos do sistema socioeducativo ou estejam em cumprimento de medidas socioeducativas;</p> <p><b>II</b> - estejam em cumprimento de pena no sistema prisional;</p> <p><b>III</b> - integrem famílias que recebam benefícios financeiros de que trata a Lei nº</p>	<p><b>Art. 109</b> Fica instituído o Programa de Proteção a Crianças e Adolescentes Ameaçados de Morte - PPCAAM.</p>	



TEXTO FINAL APROVADO PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº , DE 2022	MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.116, DE 4 DE MAIO DE 2022	LEGISLAÇÃO CORRELATA	OBSERVAÇÕES LBS
	<p>14.284, de 29 de dezembro de 2021, e de outros que venham a substituí-los;  <b>IV</b> - estejam em regime de acolhimento institucional;  <b>V</b> - 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;  <b>VI</b> - sejam egressos do trabalho infantil; ou  <b>VII</b> - sejam pessoas com deficiência.</p>		
	<p><b>Art. 430.</b>  <b>I</b> - instituições educacionais que oferecem educação profissional e tecnológica;</p>		
<p>x</p>	<p>§ 6º Para fins do disposto nesta Consolidação, as instituições educacionais que oferecem educação profissional e tecnológica compreendem:  <b>I</b> - as instituições de educação profissional e tecnológica públicas dos sistemas de ensino federal, estaduais, distrital e municipais;  <b>II</b> - 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</p>	<p><b>Art. 36</b> O currículo do ensino médio será composto pela Base Nacional Comum</p>	

TEXTO FINAL APROVADO PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº , DE 2022	MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.116, DE 4 DE MAIO DE 2022	LEGISLAÇÃO CORRELATA	OBSERVAÇÕES LBS
	<p>inciso V do caput e do § 3º do art. 36 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; e</p> <p>III - as instituições educacionais privadas que legalmente ofertem:</p> <p>a) cursos técnicos de nível médio;</p> <p>b) itinerário de formação técnica e profissional do ensino médio; ou</p> <p>c) cursos de educação profissional tecnológica de graduação.</p>	<p>Curricular e por itinerários formativos, que deverão ser organizados por meio da oferta de diferentes arranjos curriculares, conforme a relevância para o contexto local e a possibilidade dos sistemas de ensino, a saber:</p> <p>§ 3º A critério dos sistemas de ensino, poderá ser composto itinerário formativo integrado, que se traduz na composição de componentes curriculares da Base Nacional Comum Curricular - BNCC e dos itinerários formativos, considerando os incisos I a V do caput.</p>	
<p>x</p>	<p><b>Art. 431</b> A contratação do aprendiz poderá ser efetivada:</p> <p>I - de forma direta pelo estabelecimento que se obrigue ao cumprimento da cota de aprendizagem profissional; ou</p> <p>II - de forma indireta:</p> <p>a) pelas entidades a que se referem os incisos II e III do caput do art. 430;</p> <p>b) por entidades sem fins lucrativos não abrangidas pelo disposto na alínea "a", entre outras, de:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. assistência social;</li> <li>2. cultura;</li> <li>3. educação;</li> <li>4. saúde;</li> </ol>	<p>x</p>	

TEXTO FINAL APROVADO PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº , DE 2022	MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.116, DE 4 DE MAIO DE 2022	LEGISLAÇÃO CORRELATA	OBSERVAÇÕES LBS
	<p>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.</p> <p>§ 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.</p>		
<p style="text-align: center;">x</p>	<p>§ 2º Para fins do disposto na alínea "a" do inciso II do <b>caput</b>, 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 <b>caput</b>, e não gerará vínculo empregatício com esses estabelecimentos.</p>	<p style="text-align: center;">x</p>	
<p style="text-align: center;">x</p>	<p>§ 3º Para fins do disposto nas alíneas "b" e "c" do inciso II do <b>caput</b>, as atividades práticas do contrato de aprendizagem profissional serão executadas nessas</p>	<p style="text-align: center;">x</p>	



TEXTO FINAL APROVADO PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº , DE 2022	MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.116, DE 4 DE MAIO DE 2022	LEGISLAÇÃO CORRELATA	OBSERVAÇÕES LBS
	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 <b>caput</b> .		
x	<b>§ 4º</b> Nas hipóteses previstas neste artigo, os aprendizes deverão estar matriculados nos cursos de aprendizagem profissional das entidades a que se refere o art. 430.	x	
x	<b>§ 5º</b> 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."	x	
x	<b>Art. 432.</b> <b>§ 3º</b> O limite previsto neste artigo poderá ser de até oito horas diárias para os aprendizes que já tiverem completado o ensino médio.	x	
x	<b>§ 4º</b> 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.	x	
x	<b>Art. 434. (...)</b> <b>Parágrafo único.</b> Na hipótese de descumprimento da cota de aprendizagem profissional pelo estabelecimento, será	<b>Art. 47</b> O empregador que mantiver empregado não registrado nos termos do art. 41 desta Consolidação ficará sujeito a multa no valor de R\$ 3.000,00 (três mil	

TEXTO FINAL APROVADO PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº , DE 2022	MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.116, DE 4 DE MAIO DE 2022	LEGISLAÇÃO CORRELATA	OBSERVAÇÕES LBS
	aplicada a multa prevista no art. 47 desta Consolidação, por aprendiz não contratado.	reais) por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência. <b>§ 1º</b> Especificamente quanto à infração a que se refere o caput deste artigo, o valor final da multa aplicada será de R\$ 800,00 (oitocentos reais) por empregado não registrado, quando se tratar de microempresa ou empresa de pequeno porte. <b>§ 2º</b> A infração de que trata o caput deste artigo constitui exceção ao critério da dupla visita.	
x	<b>Art. 29</b> 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.	x	
<b>CAPÍTULO VIII DISPOSIÇÕES FINAIS</b>	<b>CAPÍTULO VIII DISPOSIÇÕES FINAIS</b>	x	
x	<b>Art. 30</b> 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	<b>§ 5º</b> 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:	

TEXTO FINAL APROVADO PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº , DE 2022	MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.116, DE 4 DE MAIO DE 2022	LEGISLAÇÃO CORRELATA	OBSERVAÇÕES LBS
	<p>celebrados após a publicação desta Medida Provisória, e será vedada a aplicação do dispositivo por meio da substituição dos atuais aprendizes.</p>	<p><b>I</b> - sejam egressos do sistema socioeducativo ou estejam em cumprimento de medidas socioeducativas;  <b>II</b> - estejam em cumprimento de pena no sistema prisional;  <b>III</b> - 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;  <b>IV</b> - estejam em regime de acolhimento institucional;  <b>V</b> - 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;  <b>VI</b> - sejam egressos do trabalho infantil; ou  <b>VII</b> - sejam pessoas com deficiência.</p>	
<p>x</p>	<p><b>Art. 31</b> 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.</p>	<p><b>§ 4º</b> 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</p>	



TEXTO FINAL APROVADO PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº , DE 2022	MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.116, DE 4 DE MAIO DE 2022	LEGISLAÇÃO CORRELATA	OBSERVAÇÕES LBS
<p><b>Art. 34</b> 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.</p>	<p><b>Art. 32</b> 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.</p>	<p>máximo de doze meses para essa contabilização.</p> <p><b>Art. 373-A</b> Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:</p> <p><b>I</b> - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;</p> <p><b>II</b> - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;</p> <p><b>III</b> - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;</p> <p><b>IV</b> - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;</p>	<p>A MP estabelece que às mulheres é garantido igual salário em relação aos empregados que exerçam idêntica função prestada ao mesmo empregador.</p>

<p>TEXTO FINAL APROVADO PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº , DE 2022</p>	<p>MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.116, DE 4 DE MAIO DE 2022</p>	<p>LEGISLAÇÃO CORRELATA</p>	<p>OBSERVAÇÕES LBS</p>
		<p><b>V</b> - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;</p> <p><b>VI</b> - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.</p> <p><b>Parágrafo único.</b> O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher.</p> <p><b>Art. 461</b> Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.</p> <p><b>§ 1º</b> Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja</p>	



TEXTO FINAL APROVADO PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº , DE 2022	MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.116, DE 4 DE MAIO DE 2022	LEGISLAÇÃO CORRELATA	OBSERVAÇÕES LBS
		<p>diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos.</p> <p><b>§ 2º</b> Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público.</p> <p><b>§ 3º</b> No caso do § 2o deste artigo, as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional.</p> <p><b>§ 4º</b> O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial.</p> <p><b>§ 5º</b> A equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o</p>	



TEXTO FINAL APROVADO PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº , DE 2022	MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.116, DE 4 DE MAIO DE 2022	LEGISLAÇÃO CORRELATA	OBSERVAÇÕES LBS
		<p>paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria.</p> <p>§ 6º No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.</p>	
<p><b>Art. 35</b> O Sistema Nacional de Emprego (Sine) implementará iniciativas com vistas à melhoria da empregabilidade de mulheres, especialmente daquelas que:</p> <p>I - tenham filhos, enteados ou guarda judicial de crianças de até cinco anos de idade;</p> <p>II - sejam chefes de famílias monoparentais; ou</p> <p>III - com deficiência ou com filhos com deficiência.</p>	<p><b>Art. 33</b> 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.</p>	x	
	<p><b>Art. 34</b> A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:</p>		
x	<p><b>Art. 473.</b></p> <p>III - por cinco dias consecutivos, em caso de nascimento de filho;</p>	<p>III - por um dia, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana;</p>	



TEXTO FINAL APROVADO PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº , DE 2022	MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.116, DE 4 DE MAIO DE 2022	LEGISLAÇÃO CORRELATA	OBSERVAÇÕES LBS
	<p><b>X</b> - 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;</p> <p><b>Parágrafo único.</b> O prazo a que se refere o inciso III do caput será contado a partir da data de nascimento do filho.</p>	<p><b>X</b> - até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira;</p>	
<p><b>x</b></p>	<p><b>Art. 35</b> Ficam revogados:</p> <p><b>I</b> - o parágrafo único do art. 431 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943;</p> <p><b>II</b> - 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;</p> <p><b>III</b> - 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;</p> <p><b>IV</b> - 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;</p>	<p><b>x</b></p>	



TEXTO FINAL APROVADO PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº , DE 2022	MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.116, DE 4 DE MAIO DE 2022	LEGISLAÇÃO CORRELATA	OBSERVAÇÕES LBS
	<p><b>V</b> - 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;</p> <p><b>VI</b> - 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</p> <p><b>VII</b> - o art. 5º da Lei 13.420, de 13 de março de 2017.</p>		
<b>x</b>	<b>Art. 36</b> Esta Medida Provisória entra em vigor na data de sua publicação.	<b>x</b>	
<b>Art. 36.</b> A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:	<b>x</b>	<b>x</b>	
“ <b>Art. 163</b> Será obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA), de conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho, nos estabelecimentos ou locais de obra nelas especificadas.”	<b>x</b>		<b>Art. 163</b> Será obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), de conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho, nos estabelecimentos ou locais de obra nelas especificadas.
“ <b>Art. 473.</b> ..... ..... III - por cinco dias consecutivos, em caso de	<b>x</b>		<b>Art. 473</b> O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

TEXTO FINAL APROVADO PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº , DE 2022	MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.116, DE 4 DE MAIO DE 2022	LEGISLAÇÃO CORRELATA	OBSERVAÇÕES LBS
<p>nascimento de filho, adoção ou guarda compartilhada;</p> <p>.....</p> <p><b>X</b> - 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;</p> <p><b>Parágrafo único.</b> O prazo a que se refere o inciso III do caput será contado a partir da data de nascimento do filho.”</p>		<p><b>III</b> - por cinco dias consecutivos, em caso de nascimento de filho;</p> <p><b>X</b> - 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;</p> <p><b>Parágrafo único.</b> O prazo a que se refere o inciso III do caput será contado a partir da data de nascimento do filho.</p>	
<p><b>Art. 37</b> A Lei nº 13.999, de 18 de maio de 2020, passa a vigorar com as seguintes alterações:</p>	<p><b>x</b></p>	<p><b>x</b></p>	
<p>“<b>Art. 3º</b> .....</p> <p>.....</p> <p><b>§ 5º</b> Nos casos em que a empresa contratante tenha sido reconhecida pelo Poder Executivo Federal com o Selo Emprega + Mulher, aplicam-se os seguintes parâmetros:</p> <p><b>I.</b> o limite do empréstimo referido no §1º do art. 1º corresponderá a até 50% (cinquenta por cento) da receita bruta anual calculada com base no exercício anterior ao da contratação, salvo no caso das empresas que</p>	<p><b>x</b></p>	<p><b>Art. 3º</b> As instituições financeiras participantes poderão formalizar operações de crédito no âmbito do Pronampe nos períodos estabelecidos pela Sepec, observados os seguintes parâmetros:</p>	



TEXTO FINAL APROVADO PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº , DE 2022	MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.116, DE 4 DE MAIO DE 2022	LEGISLAÇÃO CORRELATA	OBSERVAÇÕES LBS
tenham menos de 1 (um) ano de funcionamento, hipótese em que corresponderá a até 50% (cinquenta por cento) do seu capital social ou a até 50% (cinquenta por cento) de 12 (doze) vezes a média da sua receita bruta mensal apurada no período, desde o início de suas atividades, o que for mais vantajoso; e II. prazo de 60 (sessenta) meses para o pagamento.”			
<b>Art. 38</b> A Lei nº 12.513, de 26 de outubro de 2011, passa a vigorar com a seguinte alteração:	x	x	
“ <b>Art. 2º</b> ..... ..... <b>V</b> - mulheres vítimas de violência doméstica ou familiar com registro de ocorrência policial.”	x	<b>Art. 2º</b> O Pronatec atenderá prioritariamente:	
<b>Art. 39</b> Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.	x	x	

Brasília e Campinas, 31 de agosto de 2022.

José Eymard Loguercio  
Antonio Fernando Megale Lopes  
Luciana Lucena Baptista Barretto  
Ana Luyza Caires de Sousa

[www.lbs.adv.br](http://www.lbs.adv.br)

**BRASÍLIA**

**CAMPINAS**

**GOIÂNIA**

**SÃO PAULO**

(11) 3583-8030

(61) 3366-8100

(19) 3399-7700

(62) 3626-5222

(11) 3583-8030

@brasilialbs.adv.br

@campinaslbs.adv.br

@goiania@lbs.adv.br

@sp@lbs.adv.br

