

COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.116, DE 2022

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.116, DE 2022

Institui o Programa Emprega + Mulheres e Jovens e altera a Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Autor: PODER EXECUTIVO

Relatora: DEPUTADA CELINA LEÃO

I – RELATÓRIO

A MPV em epígrafe é uma iniciativa que tem por objetivo promover a inserção e manutenção das mulheres e jovens no mercado de trabalho, por meio da implementação de uma série de medidas trabalhistas. Justifica-se na Exposição de Motivos (EM) nº 15/2022 a edição de Medida Provisória pela relevância do tema, ligado à proteção e o estímulo à empregabilidade das mulheres e dos jovens e pela urgência em providenciar meios para recuperação do mercado de trabalho, já que a medida estimula a permanência e o retorno das mulheres ao mercado de trabalho e estimula a contratação de aprendizes.

O texto apresentado pelo Governo destaca que ainda vivemos sob os efeitos de uma crise sanitária sem precedentes em decorrência da pandemia do coronavírus (Covid-19), ressaltando que as medidas de controle sanitária implicaram o fechamento temporário de muitos negócios, a restrição e até a proibição de diversas atividades econômicas, prejudicando seriamente o emprego e a economia nacional.



Assim sendo, medidas que visam preservar e estimular que os segmentos mais afetados pela pandemia, que são exatamente as mulheres e os jovens, são, inquestionavelmente, urgentes e relevantes.

As medidas de inserção e manutenção das mulheres no mercado de trabalho estão contempladas nos capítulos I a VI, além de alguns artigos nas disposições finais, previstas no capítulo VIII.

No capítulo I da MPV, institui-se o Programa Emprega + Mulheres e Jovens e descreve-se que ele tem o objetivo de inserir e manter mulheres e jovens no mercado de trabalho por meio da implementação de medidas de: apoio à parentalidade na primeira infância; flexibilização do regime de trabalho para apoio à parentalidade; qualificação de mulheres; apoio ao retorno do trabalho das mulheres após a licença-maternidade; reconhecimento de boas práticas na promoção da empregabilidade feminina; incentivo à contratação de jovens por meio da aprendizagem profissional.

O capítulo II detalha as medidas de apoio à parentalidade propostas, sendo a primeira delas a autorização de pagamento de reembolso-creche pelos empregadores, seguidos alguns requisitos. A adoção do reembolso servirá para desobrigar a instalação de locais apropriados para guarda e assistência de filhos de empregadas no período da amamentação, seguindo os preceitos da Consolidação das Leis do Trabalho e da normativa infralegal do Ministério do Trabalho e Previdência.

Outra medida prevista no capítulo II é a liberação, para trabalhadores e trabalhadoras, de valores do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) para pagamento de despesas com creche para criança de até cinco anos, na forma da Resolução a ser expedida pelo Conselho Curador do FGTS.

Por fim, o capítulo II prevê a manutenção ou subvenção de instituições de educação infantil pelos serviços sociais autônomos (SESI, SESC e SEST).

O capítulo III prevê, resumidamente, as seguintes medidas de flexibilização do regime de trabalho para dar apoio à conciliação entre parentalidade e atividades laborais:



- I. priorização de empregados e empregadas responsáveis por crianças de até 4 anos nas atividades que possam ser efetuadas por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância;
- II. aos pais empregados (somente homens), durante o primeiro ano de vida da criança sob sua guarda, a possibilidade de adoção de uma ou mais das seguintes medidas:
 - A. regime de tempo parcial, nos termos do disposto no art. 58-A da CLT;
 - B. regime especial de compensação de jornada de trabalho por meio de banco de horas, nos termos do disposto no art. 59 da CLT e no art. 10 da MPV;
 - C. jornada de doze horas trabalhadas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, nos termos do disposto no art. 59-A da CLT;
 - D. antecipação de férias individuais, conforme os arts. 11 a 14, da MPV; e
 - E. horário de entrada e de saída flexíveis, conforme o art. 15 da MPV.

Com exceção do item I acima, a MPV prevê que todas as medidas anteriores sejam formalizadas por meio de acordo individual, coletivo ou convenção coletiva de trabalho. E com exceção do item A acima, todas as demais medidas já estavam previstas anteriormente na legislação trabalhista vigente, porém sem fazer menção à necessidade de flexibilização por questões decorrentes da parentalidade/paternidade.

No capítulo IV, o que o texto propõe são medidas para a qualificação de mulheres, em áreas estratégicas para a ascensão profissional. A primeira delas autoriza o saque de valores do FTGS para pagamentos de despesas com qualificação profissional de mulheres com vistas a aumentar a inserção de mulheres em setores estratégicos com menor participação feminina ou a promover a ascensão profissional.

A segunda medida atualiza a possibilidade de suspensão contratual já prevista no art. 476-A da CLT para estimular a qualificação de



mulheres e o desenvolvimento de habilidades e competências em áreas estratégicas ou com menor participação feminina. Esta última medida deve ser adotada mediante formalização de acordo individual, acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.

A terceira e última medida do capítulo IV prevê que as entidades dos serviços sociais autônomos implementarão medidas para estimular que mulheres (prioritariamente as vítimas de violência doméstica ou familiar) ocupem gratuitamente as vagas em todos os níveis e áreas de conhecimento, especialmente nas áreas de ciência, tecnologia, desenvolvimento e inovação.

O capítulo V traz medidas de apoio às mulheres para retornar ao trabalho após a licença maternidade. A primeira delas é outra atualização da suspensão contratual já prevista no art. 476-A da CLT dessa vez para que os pais empregados possam acompanhar o desenvolvimento dos filhos no período imediatamente posterior ao fim da licença usufruída por sua esposa ou companheira, também mediante formalização de acordo individual, acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho. Características importantes da suspensão prevista nesse capítulo são a obrigatoriedade de que o curso ou programa de qualificação profissional do qual o empregado participe seja na modalidade não presencial e com carga horária máxima de 20 horas semanais e a proibição de deixar o filho sob guarda de creche ou similar.

Também no capítulo V estão previstas medidas de flexibilização do usufruto da prorrogação da licença-maternidade do Programa Empresa Cidadã, criado pela Lei nº 11.770, de 2008. Uma das medidas prevê o compartilhamento da prorrogação da licença-maternidade entre empregada e o empregado requerente, cumpridos certos requisitos. Outra permite que a empresa substitua o período de prorrogação da licença-maternidade pela correspondente redução de jornada de trabalho.

Por fim, a ainda relacionado à empregabilidade feminina, o capítulo VI traz a instituição do Selo Emprega + Mulher, que tem os seguintes objetivos:



- I. reconhecer as boas práticas de empregadores; dentre elas: estímulo à contratação, à ocupação de postos de liderança e à ascensão profissional de mulheres; divisão igualitária das responsabilidades parentais; promoção da cultura de igualdade entre mulheres e homens; oferta de acordos flexíveis de trabalho; e concessão de licenças para mulheres e homens que permitam o cuidado e a criação de vínculos com seus filhos; e
- II. reconhecer as empresas que se destaquem pela organização, pela manutenção e pelo provimento de creches e pré-escolas para atender às necessidades de suas empregadas e de seus empregados.

O capítulo VII da MPV, que compreende os arts. 25 a 29, traz medidas que pretendem incentivar a contratação de jovens por meio da aprendizagem profissional por meio da instituição do Projeto Nacional de Incentivo à Contratação de Aprendizizes e de alterações em diversas regras de aprendizagem profissional previstas na CLT.

O Projeto Nacional de Incentivo à Contratação de Aprendizizes está contido nos arts. 25 a 28. Os objetivos do Projeto são o de ampliar o acesso de adolescentes e jovens ao mercado de trabalho por meio da aprendizagem profissional; garantir o cumprimento integral da cota de aprendizagem; ofertar incentivos para a regularização da contratação de aprendizizes; e estabelecer procedimento especial para regularização da cota de aprendizagem profissional dos setores com baixa taxa de contratação de aprendizizes.

As empresas e entidades aderentes ao Projeto contaram com os seguintes benefícios legais, conforme o art. 26, da MP 1.116, de 2022:

- I. prazos para regularização da cota de aprendizagem profissional, nos termos previstos nos instrumentos de formalização da adesão;
- II. imunidade contra autuações por inobservância do cumprimento da cota de aprendizagem profissional durante o prazo concedido para regularização do cumprimento da referida cota;



- III. possibilidade de cumprir a cota, por dois anos, em quaisquer estabelecimentos da empresa ou da entidade, localizados na mesma unidade federativa;
- IV. suspensão de processos administrativos trabalhista de imposição de multa pelo descumprimento da cota de aprendizagem durante o prazo concedido para regularização do cumprimento da referida cota no âmbito do Projeto; e
- V. redução 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.

Esses benefícios terão caráter transitório e serão considerados a partir da data de adesão das empresas e das entidades ao Projeto, sendo que a suspensão dos processos de multas administrativas interromperá a contagem dos prazos prescricionais.

O Projeto de Incentivo é de adesão voluntária e importará em assumir compromisso de regularização de conduta nos prazos fixados pelo regulamento. O empregador aderente deve cumprir integralmente a cota mínima de aprendizes durante os prazos estabelecidos, considerados todos os seus estabelecimentos, na forma prevista na legislação.

Além disso, o Ministério do Trabalho e Previdência poderá estabelecer condições especiais para setores econômicos com baixa taxa de contratação de aprendizes, entre elas estarem 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, com duração máxima de dois anos.

A Medida Provisória também propôs algumas alterações na aprendizagem profissional. Dentre elas:

- I. aumento na duração do contrato de trabalho de aprendiz de 2 (dois) para 3 (três) anos, permitindo a extensão do prazo para pessoas com



- deficiência, para aprendiz contratado entre quatorze e quinze anos incompletos; ou nas hipóteses previstas no art. 429, §5º, da CLT;
- II. ampliação da idade mínima para aprendizes com deficiência e para programas cujas atividades sejam vedadas a menores de vinte e um anos de idade;
 - III. permissão para prorrogação do contrato de aprendizagem, respeitado o prazo máximo de quatro anos, na hipótese de continuidade de itinerário formativo;
 - IV. continuidade de cumprimento da cota por até doze meses quando o aprendiz for contratado por prazo indeterminado pela empresa ou entidade ao término do seu contrato de aprendizagem;
 - V. contagem em dobro para estimular a contratação de aprendizes em situação de vulnerabilidade ou com deficiência;
 - VI. permitir que instituições que ofereçam educação profissional e tecnológica participem do processo de formação de aprendizes;
 - VII. possibilitar a contratação indireta de aprendizes por intermédio de entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, que atuem nas áreas que específica, bem como por intermédio de microempresas ou empresas de pequeno porte, sem que isso gere vínculo empregatício com os estabelecimentos cumpridores da cota de aprendizagem profissional.
 - VIII. disciplina a possibilidade de jornadas de até 8 (oito) horas para aprendizes que tenham concluído o ensino médio e o tempo de deslocamento “*in itinere*”.

As disposições finais trazem alterações e comentários relativos a dispositivos da CLT, tanto em relação à aprendizagem profissional quanto em relação à empregabilidade feminina, e especificações sobre as iniciativas do Sistema Nacional de Emprego (Sine).

Foram apresentadas 271 emendas à Medida Provisória, sendo que destas 3 foram retiradas a pedido de seus autores: São elas as emendas de nºs 60, 152 e 170.



II – VOTO DA RELATORA

II.1 – DA ADMISSIBILIDADE – ATENDIMENTO A PRESSUPOSTOS CONSTITUCIONAIS, CONSTITUCIONALIDADE, JURIDICIDADE E TÉCNICA LEGISLATIVA

Quanto à constitucionalidade material, verificamos que a MPV em análise não afronta os dispositivos de natureza material da Carta Magna. Não há, portanto, qualquer óbice constitucional à sua admissão.

Em relação à técnica legislativa, também não verificamos vícios na MPV. O texto está de acordo com os preceitos da Lei Complementar nº 95, de 26 de fevereiro de 1998.

Nesse contexto, somos pelo atendimento aos pressupostos constitucionais de relevância e urgência, constitucionalidade, juridicidade e boa técnica legislativa da Medida Provisória nº 1.116, de 2022.

O mesmo pode ser dito em relação às emendas apresentadas à Medida Provisória, nas quais não há vícios relacionados à inconstitucionalidade, injuridicidade ou técnica legislativa, à exceção das Emendas de nºs 178 e 179 que não cumprem os requisitos necessários de pertinência temática com a matéria. Deixamos de analisar também as emendas que foram retiradas

A Emenda nº 178 fixa a competência da Justiça Comum para ações oriundas dos contratos de transporte de cargas.

A Emenda nº 179 insere dispositivos nas disposições transitórias da CLT para disciplinar a execução em períodos de estados de calamidade e de emergência de saúde decretada em razão do Covid-19.

Essas emendas constituem matéria estranha ao objeto da MPV. O Supremo Tribunal Federal (STF) já decidiu que o Congresso Nacional não pode incluir, em medidas provisórias editadas pelo Poder Executivo, emendas parlamentares que não tenham pertinência temática com a norma, o chamado “contrabando legislativo”.



II.2 – DA ADEQUAÇÃO FINANCEIRA E ORÇAMENTÁRIA

O Regimento Interno da Câmara dos Deputados (RI, arts. 32, X, “h”, e 53, II) e a Norma Interna da Comissão de Finanças e Tributação (NI/CFT) definem que o exame de compatibilidade ou adequação far-se-á por meio da análise da conformidade da proposição com o plano plurianual, a lei de diretrizes orçamentárias e o orçamento anual. Além disso, a NI/CFT prescreve que também nortearão a análise outras normas pertinentes à receita e despesa públicas. São consideradas como outras normas, especialmente, a Constituição Federal e a Lei de Responsabilidade Fiscal-LRF (Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000).

O art. 1º, §1º, da NI/CFT define como compatível *“a proposição que não conflite com as normas do plano plurianual, da lei de diretrizes orçamentárias, da lei orçamentária anual e das demais disposições legais em vigor” e como adequada “a proposição que se adapte, se ajuste ou esteja abrangida pelo plano plurianual, pela lei de diretrizes orçamentárias e pela lei orçamentária anual”*.

Da análise do projeto, observa-se que este contempla matéria de caráter essencialmente normativo, não acarretando repercussão imediata direta ou indireta na receita ou na despesa da União. Ainda que se argumente que o projeto pode demandar algum tipo de dispêndio por parte do Governo Federal, o projeto não atribui dados objetivos para a execução, cabendo ao Poder Executivo tão somente adotar iniciativas adequadas à sua capacidade de comprometimento orçamentário e financeiro. Sendo assim, torna-se aplicável o art. 32, X, “h”, do Regimento Interno desta Casa, que dispõe que somente as proposições que *importem aumento ou diminuição de receita ou de despesa pública* estão sujeitas ao exame de compatibilidade ou adequação financeira e orçamentária.

De fato, o objeto da MP é instituir o Programa Emprega + Mulheres e Jovens, que tem por objetivo promover a inserção e manutenção das mulheres e jovens, neste caso pela aprendizagem profissional, no mercado de trabalho, implementando medidas de apoio à parentalidade na primeira infância, flexibilização do regime de trabalho para apoio à parentalidade,



qualificação de mulheres em áreas estratégicas para ascensão profissional, apoio ao retorno ao trabalho das mulheres após encerrada a licença maternidade, reconhecimento de boas práticas na promoção da empregabilidade das mulheres, como também pela modernização das regras de aprendizagem profissional previstas na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, estabelecendo mecanismos que possibilitem o aumento de vagas nos estabelecimentos, aumentar a empregabilidade de jovens e aumentar a efetividade da inclusão de adolescentes e jovens vulneráveis no mundo do trabalho.

Desse modo, a MPV nº 1.111/2022 não tem implicação financeira ou orçamentária em aumento ou diminuição da receita e da despesa pública, não cabendo pronunciamento quanto à adequação financeira ou orçamentária.

Cabe dizer que o art. 1º, § 2º, da NI/CFT prescreve que se sujeitam obrigatoriamente ao exame de compatibilidade ou adequação orçamentária e financeira as proposições que impliquem aumento ou diminuição da receita ou despesa da **União** ou repercutam de qualquer modo sobre os respectivos Orçamentos, sua forma ou seu conteúdo. No entanto, quando a matéria não tiver implicações orçamentária e financeira, o art. 9º da NI/CFT determina que *se deve concluir no voto final que à comissão não cabe afirmar se a proposição é adequada ou não*.

Essa mesma conclusão se aplica às emendas de nos 1 a 271 apresentadas perante a comissão mista, exceto as seguintes emendas, que devem ser considerada inadequada orçamentária e financeiramente:

- Emenda nº 2: inclui normas de aplicação imediata para instituir a Política Nacional da Primeira Oportunidade e Reinserção no Emprego – PRIORE. Como forma de incentivar a adoção da política pública, a proposição prevê que as empresas que efetuarem a modalidade de contratação por meio do PRIORE ficam isentas da contribuição previdenciária sobre a folha.



- Emendas nº 75 e 90: prevê que empresa que contratar o aprendiz após o término do contrato de aprendizagem profissional, mediante contrato por prazo indeterminado, ficará isenta do pagamento das contribuições sociais previdenciárias sobre a remuneração do respectivo empregado pelo prazo de 12 meses.

- Emendas nº 94 e 235: prevê que serão concedidos estímulos fiscais ou creditícios ao empregador que, durante o período de suspensão do contrato de trabalho a que se refere este artigo, conceder ao empregado ajuda compensatória mensal que, somada à bolsa de qualificação profissional, corresponda à, no mínimo, 80% da média mensal das três últimas remunerações recebidas em seu contrato de trabalho.

- Emenda nº 162: Cria a Bolsa de Acompanhamento Parental, destinada ao pai que deseje acompanhar a esposa e os filhos como descrito nos incisos I, II e III do art. 19. A Bolsa de Acompanhamento Parental será custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT, à qual fará jus o trabalhador que estiver com o contrato de trabalho suspenso em virtude do acompanhamento familiar.

- Emenda nº 211: prevê redução 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, ressalvados os casos em que o aderente não conseguir atender a finalidade do projeto por motivos alheios a sua vontade.

Dessa forma, as Emendas nº 2, 75, 90, 94, 211 e 235 promovem impacto no orçamento da União, sob a forma de renúncia de receita¹, e a Emenda nº 162 promove impacto no orçamento da União, sob a forma de criação de despesa, devendo observar os ditames do art. 14 da LRF,

¹ § 1º A renúncia compreende anistia, remissão, subsídio, crédito presumido, concessão de isenção em caráter não geral, alteração de alíquota ou modificação de base de cálculo que implique redução discriminada de tributos ou contribuições, e outros benefícios que correspondam a tratamento diferenciado. (art. 14 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000)



da Lei de Diretrizes Orçamentárias (LDO), e do art. 113 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal.

O art. 14 da LRF exige que a proposição esteja acompanhada de estimativa do impacto orçamentário-financeiro no exercício em que deva iniciar sua vigência e nos dois seguintes, bem como atender o disposto na LDO e a, pelo menos, uma de duas condições alternativas. Uma condição é que o proponente demonstre que a renúncia foi considerada na estimativa de receita da lei orçamentária e que não afetará as metas de resultados fiscais previstas no anexo próprio da LDO. Outra condição, alternativa, é que a proposição esteja acompanhada de medidas de compensação, no período mencionado, por meio do aumento de receita, proveniente da elevação de alíquotas, da ampliação de base de cálculo ou da majoração ou criação de tributo ou contribuição, podendo o benefício entrar em vigor apenas quando implantadas tais medidas.

Nos casos que gera gastos que se enquadram na condição de despesas obrigatórias de caráter continuado², nos termos do art. 17 LRF, torna-se aplicável os § 1º e 2º do referido diploma legal, segundo os quais o ato que criar ou aumentar despesa obrigatória de caráter continuado deverá ser instruído com a estimativa do impacto orçamentário-financeiro no exercício em que deva entrar em vigor e nos dois subsequentes e que tal ato deverá estar acompanhado de comprovação de que a despesa criada ou aumentada não afetará as metas de resultados fiscais previstas na Lei de Diretrizes Orçamentárias - LDO, devendo seus efeitos financeiros, nos períodos seguintes, ser compensados pelo aumento permanente de receita ou pela redução permanente de despesa.

No mesmo sentido, a LDO estabelece que as proposições que tratem de renúncia de receita devem estar acompanhadas da estimativa de impacto orçamentário e financeiro no exercício em que devam entrar em vigor e nos dois exercícios subsequentes e, alternativamente, demonstrar que a renúncia foi considerada na estimativa de receita da Lei Orçamentária; ou

² Art. 17. Considera-se obrigatória de caráter continuado a despesa corrente derivada de lei, medida provisória ou ato administrativo normativo que fixem para o ente a obrigação legal de sua execução por um período superior a dois exercícios. (Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000)



fazer-se acompanhar de medida compensatória que anule o efeito da renúncia no resultado primário, por meio de aumento de receita corrente ou redução de despesa.

Por fim, e não menos relevante, cumpre destacar que com a promulgação da Emenda Constitucional nº 95, de 2016, foi conferido status constitucional às disposições previstas na LRF e na LDO, as quais têm orientado o exame de adequação orçamentária e financeira por parte desta Comissão. Nesse sentido, o art. 113 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) reforçou o controle sobre alterações legislativas geradoras de impacto orçamentário, ao estabelecer que a proposição legislativa que crie ou altere despesa obrigatória ou renúncia de receita deverá ser acompanhada da estimativa do seu impacto orçamentário e financeiro.

Por esse motivo, fica prejudicado o exame quanto ao mérito, das Emendas nº 2, 75, 90, 94, 162, 211 e 235 em acordo com o disposto no art. 10 da Norma Interna – CFT:

“Art. 10. Nos casos em que couber também à Comissão o exame do mérito da proposição, e for constatada a sua incompatibilidade ou inadequação, o mérito não será examinado pelo Relator, que registrará o fato em seu voto.”

II.3 – DO MÉRITO

II.3.1-Da Medida Provisória

Quanto ao mérito da MPV nº 1.116, de 2022, não apenas como Relatora da proposição em análise, mas também como Coordenadora da Bancada Feminina da Câmara, no que concerne às medidas de ampliação da presença de mulheres no mercado de trabalho, acredito que a proposta merece aprovação por parte do Congresso Nacional.

No entanto, antes de adentrar nas razões que me levam a propor a aprovação desta MPV após feitas as alterações propostas no Projeto



de Lei de Conversão (PLV) que aqui apresento, gostaria de apontar as razões pelas quais decidi excluir da discussão a parte relativa à aprendizagem profissional proposta pela MPV.

Há cerca de oito meses, em dezembro de 2021, foi instalada na Câmara dos Deputados, Comissão Especial destinada a proferir parecer sobre o PL 6461/2019, que institui o Estatuto do Aprendiz, estabelecendo “condições sobre o trabalho do aprendiz, sua formação profissional e contratação, seus direitos e garantias, bem como sobre os deveres e obrigações dos contratantes”³. Esta Comissão, composta por 34 deputados e deputadas (e igual número de suplentes), é presidida pelo Deputado Felipe Rigoni (PSL/ES) e tem a relatoria sob responsabilidade do Deputado Marco Bertaiolli (PSD/SP).

Já no início dos trabalhos da Comissão, institui-se um Plano de Trabalho cuja previsão era de realizar, ao longo de cerca de seis meses de funcionamento, um total de seis audiências públicas na Câmara e cinco seminários nas cinco regiões do país, para que fosse possível estabelecer um diálogo aprofundado com os diferentes atores envolvidos na temática e entender as peculiaridades locais do assunto. Desde que a Comissão foi instalada, portanto, havia o interesse de trabalhar ao máximo para “compilar ideias e sugestões para que uma proposta coerente e eficaz”, conforme consta do Plano de Trabalho aprovado na Comissão⁴.

A edição da MPV nº 1.116, de 2022, em 5 de maio de 2022, ao tratar de assuntos relacionados à aprendizagem profissional modificando a legislação vigente e instituir o Projeto Nacional de Incentivo à Contratação de Aprendiz, adentrou o escopo do que estava sendo amplamente discutido na referida Comissão Especial da Câmara, não reconhecendo boa parte dos esforços legislativos realizados até então.

Além disso, a aprendizagem foi de longe a matéria mais polêmica da presente Medida Provisória. Foram apresentadas 90 emendas supressivas para retirar, total ou parcialmente, as alterações introduzidas pela

³ Agência Câmara de Notícias: <https://www.camara.leg.br/noticias/833259-camara-instala-comissao-especial-para-debater>.

⁴ <https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-temporarias/especiais/56a-legislatura/comissao-especial-pl-6461-19-estatuto-do-aprendiz/outs-documentos/Planodetrabalho.pdf>



MPV 1.116, 2022, no instituto da aprendizagem. São elas: emendas de nº 01; 03; 04; 06; 07; 10; 11; 12; 13; 14; 15; 16; 17; 19; 20; 21; 28; 38; 39; 43; 46; 47; 49; 50; 51; 53; 60; 61; 65; 67; 68; 69; 70; 71; 76; 77; 78; 79; 82; 85; 98; 99; 100; 101; 103; 104; 108; 109; 110; 114; 127; 128; 129; 130; 131; 134; 135; 142; 143; 145; 148; 153; 154; 180; 181; 182; 183; 185; 191; 192; 193; 194; 203; 204; 206; 207; 208; 209; 212; 216; 229; 230; 231; 239; 241; 250; 251; 261; 263 e 264.

Nossa decisão de não abordar a temática da aprendizagem no bojo do presente relatório encontra eco nas massivas manifestações parlamentares de repúdio ao texto, consubstanciadas nessas 90 emendas supressivas, além das inúmeras manifestações de órgãos e entidades que nos procuraram ao longo dos últimos meses para solicitar a retirada dos pontos de aprendizagem da apreciação em Plenário da MPV. Tal cenário demonstra claramente que a matéria é polêmica e merece ser tratada com mais vagar e respeito pelas instâncias deliberativas do Congresso Nacional.

Por todas essas razões, decidimos suprimir do PLV os pontos da Medida Provisória sobre aprendizagem, deixando esse conteúdo para discussão no âmbito da Comissão Especial do PL 6.461/2019.

Passo, portanto, à análise ponto a ponto do conteúdo da Medida Provisória e das alterações propostas no PLV na parte relacionada à empregabilidade feminina e apoio à parentalidade.

As desigualdades no mercado de trabalho constituem uma das mais graves entre as existentes entre homens e mulheres na sociedade. A situação do trabalho feminino no Brasil, mesmo décadas após a inserção no ordenamento jurídico brasileiro de mecanismos de proteção ao mercado de trabalho da mulher, é bastante preocupante. Tanto no setor público, mas especialmente no setor privado, as mulheres seguem sendo as que ganham os salários mais baixos, são minoria nos postos de maior status hierárquico, são as que passam mais tempo desempregadas e, conseqüentemente, têm maiores dificuldades para atingir o tempo necessário para aposentadoria, situações que foram agravadas pela pandemia de Covid-19⁵. Portanto, uma

⁵ Desigualdades no Mercado de Trabalho e Pandemia Da Covid-19 (IPEA, 2021). Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=38411.



MPV apresentada com o objetivo, entre outros, de aperfeiçoar a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho tem extrema relevância para a Bancada Feminina da Câmara e para a sociedade como um todo.

Para justificar as ações propostas na MPV neste momento, o Governo aponta na Exposição de Motivos que as mulheres compõem um dos grupos mais afetados pela pandemia, que desacelerou a economia e aumentou o desemprego, além de serem histórica e culturalmente as principais responsáveis pelos cuidados com os filhos e com o lar, como evidenciam os dados do IBGE sobre as horas dedicadas pelas mulheres aos afazeres domésticos⁶ e a taxa de ocupação feminina após a maternidade, ambos diferenciados drasticamente dos índices referentes à população masculina.

Considerando esses aspectos, a base do texto apresentado pelo Governo abrange uma série de medidas de adoção opcional por empregadores e empregados e empregadas para facilitar a conciliação das responsabilidades familiares e laborais, buscando-se com algumas delas retirar-se da mulher a carga exclusiva de adoção dessas medidas (aplicando-se de modo transversal na norma a perspectiva de "parentalidade") e reconhecendo oficialmente, com a concessão de selo específico, as empresas que adotarem mais medidas de estímulo à igualdade de gênero no País. Paralelamente a isso, a MPV também contém "medidas voltadas à qualificação de mulheres em áreas estratégicas para ascensão profissional, fundamental para promover a autonomia financeira das mulheres e maior participação no mercado de trabalho"⁷.

Trata-se de texto bastante inovador, considerando o que já existia no arcabouço legal brasileiro em termos de medidas de conciliação familiar e laboral, e a introdução da perspectiva da parentalidade na legislação trabalhista. Antes da edição da MPV, as poucas medidas legais de apoio à conciliação entre as atividades de cuidados dos filhos e responsabilidades laborais ainda sinalizavam que a maior carga desse tipo de atividade deveria ser essencialmente feminina: a diferença de 24 vezes no tamanho da licença-paternidade (5 dias) e licença-maternidade (120 dias) evidencia perfeitamente este quadro.

⁶ De acordo com o IBGE, as mulheres dedicaram quase o dobro de tempo que os homens nos cuidados de pessoas ou afazeres domésticos em 2019: 21,4 horas contra 11 horas semanais.

⁷ EM nº 15/2022 MTP: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/Exm/Exm-Mpv-1116-22.pdf



A escassez de medidas que visem a facilitação da conciliação entre cuidados com filhos e trabalho e a inexistência — até a edição desta MPV — da perspectiva da corresponsabilidade entre homens e mulheres nos cuidados com os filhos na legislação trabalhista coloca o país num cenário de imensa desigualdade de gênero no mundo laboral: segundo dados de 2019 do IBGE, o nível de ocupação das mulheres de 25 a 49 anos vivendo com crianças de até 3 anos de idade foi de 54,6% e o dos homens foi de 89,2%. Isso para não citar gritantes dados de diferenças salariais e de baixa representatividade feminina em cargos de liderança nas empresas.

Portanto, dada a importância e a urgência de discussão dessa temática no âmbito legislativo, a assessoria técnica da Secretaria da Mulher da Câmara dos Deputados, órgão que integro como Coordenadora da Bancada Feminina, não se limitou a analisar o texto enviado pelo Governo por si só. Decidiu ampliar o trabalho de análise da MPV e realizou um ciclo de reuniões virtuais que contou com a participação de diversos atores interessados na temática, de modo a avaliar a receptividade das medidas apresentadas pelo Governo e coletar sugestões de aprimoramento do texto nas partes que concernem à empregabilidade feminina e ao apoio às atividades de conciliação.

As reuniões técnicas ocorreram entre 30 de maio e 6 de julho de 2022 e contou com três reuniões: a primeira com representantes de grandes empresas que já adotam ações de igualdade entre homens e mulheres em suas políticas internas; a segunda teve como participantes representantes de órgãos públicos do Poder Executivo e Judiciário que atuam na seara de combate às desigualdades no ambiente laboral; e a terceira e última ocorreu entre representantes da sociedade civil e da academia que trabalham e pesquisam temas relacionados a trabalho e gênero. Um informe que condensou as principais impressões e críticas desses encontros foi-me apresentado para avaliação da MPV e composição deste relatório.

Além das reuniões técnicas, o recolhimento de impressões da sociedade sobre o texto foi ampliado com realização de uma audiência pública na Comissão dos Direitos da Mulher no dia 7 de julho de 2022⁸ com foco específico nas questões que tratam do trabalho feminino na MPV. Participaram da audiência representantes de 13 órgãos públicos, entidades patronais e

⁸ Vídeo completo da audiência disponível em: <https://www.camara.leg.br/evento-legislativo/66035>



laborais e organizações sem fins-lucrativos, que apresentaram suas críticas e sugestões ao texto na ocasião.

O resultado do PLV aqui apresentado para votação compreende, portanto, a junção das múltiplas perspectivas sobre essa temática tão relevante a qual, em conjunto com a análise das emendas apresentadas pelos meus pares na Câmara e no Senado Federal, compõem o texto final que submeto à apreciação. Foram apresentadas à MPV um total de 271 emendas. Destas, 113 têm como objeto a alteração ou inclusão de dispositivos que tratam na MPV de trabalho feminino e medidas de apoio à parentalidade.

Feitas estas considerações, detalho nos parágrafos a seguir as principais alterações promovidas no texto original apresentado pelo Governo.

Primeiramente, destaco como uma das mais importantes alterações do PLV a exclusão da liberação de valores do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) para auxílio nas despesas com creche e qualificação profissional de mulheres. Essa temática foi objeto de uma série de críticas dos diversos representantes que participaram das reuniões técnicas e da audiência pública ocorridas. Também foram apresentadas as emendas nºs 30, 37, 62, 84, 113, 132, 137, 138, 173, 222, 244, 247, 260, 270, solicitando a supressão de tais medidas.

A propositura de que as mulheres utilizem os valores acumulados no FGTS para pagamento de serviços de creche busca amenizar o grave problema de déficit de vagas em creches públicas no Brasil, que atinge especialmente as famílias mais pobres. Porém, tal solução, além de privar ainda mais as mulheres de recursos econômicos quando estão desempregadas, significa a inobservância do dever estatal de prover garantias à primeira infância — já que manutenção da educação infantil é dever do Estado garantido constitucionalmente — e à proteção do trabalho feminino, conforme determinado pela CLT.

Ainda que o texto não faça distinção de gênero no uso dos recursos do FGTS, sabe-se que as mulheres são as principais responsáveis pelos cuidados com os filhos no Brasil e as que muito provavelmente arcarão com esses custos, especialmente nas famílias monoparentais.

Adicionalmente, considera-se que há uma desvirtuação da finalidade do do fundo, prejudicando o seu uso para projetos habitacionais e levando as reservas dos trabalhadores a saldos incapazes de ampará-los por ocasião das demissões. Segundo levantamento da Caixa Econômica Federal,



em 2017⁹, mais de 84% das contas tinham menos de um salário mínimo de saldo, o que tornaria a medida inócua e sem perenidade.

Por essas razões de ordem econômica, também consideramos inapropriada a utilização do fundo para despesas de capacitação de mulheres, que deveriam ser de custeio dos empregadores, no caso das já empregadas; ou, no caso das mulheres em situação de desemprego, custeadas por programas próprios do Governo de ampliação da empregabilidade feminina, sem prejuízo financeiro de mulheres que já estão em situação de vulnerabilidade econômica para este fim.

Por todas essas razões, acolhemos o mérito das emendas citadas, além das críticas externas recebidas em relação às possibilidades de saque do FGTS.

Outro ponto que foi alvo de muitas críticas à MPV, tanto internas quanto externas ao Congresso Nacional, foi a parte que trata da adoção do reembolso-creche (arts. 2º a 5º). Isso porque o art. 5º da MPV traz a desobrigação de cumprimento pelas empresas do disposto no § 1º do art. 389 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT): “estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) 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”.

Ocorre que a substituição do berçário nas empresas pelo pagamento de um reembolso (ou auxílio) para custeio de creche é algo já adotado por norma infra-legal desde a década de 1980. Uma série de portarias já foram editadas pelo Ministério do Trabalho sobre este assunto desde os anos 1980 (a primeira a tratar da hipótese de substituição foi a Portaria MTB nº 3.296 de 03/09/1986). A edição mais recente desse texto está na Portaria MTP nº 671 de 08/11/2021. Nesse sentido, acreditamos que a inclusão desta regra em lei amplia a segurança jurídica das empresas, e salientamos que a MPV traz avanços ao que já está normatizado hoje, pelas razões seguintes:

- I. o dispositivo amplia a idade para pagamento de reembolso-creche até 5 anos de idade, sendo que a CLT só determinava a disponibilização de lugar para guarda dos bebês até o fim do período de amamentação, o que levou a Portaria MTP nº 671 estabelecer o prazo mínimo de 6 meses para pagamento do reembolso-creche, seguindo as orientações

⁹ “FGTS: 84,4% das contas tinham menos de um salário mínimo em 2017, diz Caixa”: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2019/07/24/contas-fgts-valor-medio.htm>



do Ministério da Saúde e da Organização Mundial de Saúde para prazo de aleitamento exclusivo;

- II. a normativa também possibilita a sua concessão não somente às empregadas (mães), como prevê o regramento atual, mas também aos empregados (pais), ampliando radicalmente o seu alcance.

Levando em conta esses fatores, consideramos que a consolidação da possibilidade do pagamento do reembolso-creche na legislação é algo positivo para melhorar as condições de trabalho das trabalhadoras e trabalhadores com filhos. Para aperfeiçoar o conteúdo dessa parte da MPV, fizemos apenas alguns ajustes ao texto, para garantir a sua efetividade e ampliar ainda mais seu espectro de ação:

- I. retiramos a restrição de idade inicial dos filhos, que era de quatro meses para início do pagamento do reembolso, de acordo com o inciso II do art. 2º da MPV, ampliando assim o rol de beneficiados — prática que já era adotada por muitas empresas e que o texto original da MPV poderia coibir;
- II. incluímos a possibilidade de pagamento de despesas com babá para adequar o pagamento do benefício àquelas trabalhadoras e trabalhadores que optam pela contratação de uma pessoa para os cuidados iniciais de seus filhos, e não a matrícula em creche — em consonância também com a jurisprudência e a prática de inúmeros acordos e convenções coletivas que já adotam tal medida no País;
- III. modificamos o texto do art. 5º da MPV para enfatizar que a possibilidade de substituição da instalação de local para guarda e assistência dos filhos dos empregados somente poderá ser utilizada caso todos os empregados e empregadas com filhos de até cinco anos de idade sejam contemplados com o benefício financeiro.

Houve emendas (nºs. 200 e 214) no sentido de mudar a nomenclatura do benefício para “auxílio” e retirar a obrigatoriedade de apresentação de comprovação de despesas para auferir o benefício, no entanto, tais alterações são inconciliáveis com o próprio caráter indenizatório do benefício. A legislação atual (Lei nº 8.212/91 alterada pela Lei nº 9.528/97) exige a comprovação da realização da despesa para que o benefício não



integre o salário-contribuição do empregado para fins de contribuição previdenciária e de tributos de imposto de renda. A jurisprudência¹⁰ também vai na mesma linha, ao afirmar que o reembolso-creche (tal qual o reembolso-babá) representa a reconstituição da perda de patrimônio experimentada pelo trabalhador, não um acréscimo patrimonial, o que acarretaria o desconto tributário.

Com relação à nomenclatura, percebe-se que não há uniformidade na jurisprudência quanto ao uso da expressão “reembolso” ou “auxílio”, no entanto, considerando-se a exigibilidade da comprovação das despesas para auferir o benefício, acreditamos que a padronização — seguindo o que já traz a Lei nº 8.212 de 1991 — do uso da expressão “reembolso” servirá para deixar mais claro o caráter indenizatório do benefício e a obrigatoriedade de comprovação de despesas.

As mesmas emendas citadas anteriormente (nºs. 200, 214), assim como críticas externas recebidas nas reuniões técnicas, sugerem o aumento do limite de idade dos filhos para a recepção do reembolso-creche. Essas emendas demandam o aumento para 6 anos de idade, argumentando pela duração do período da primeira infância; e pretendem a retirada de limite de idade quando o filho for pessoa com deficiência. Entendemos e apoiamos o mérito de ambas as demandas, porém, também em função da característica não tributável do benefício, segundo entendimento da Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional¹¹, deve-se aplicar “indiscutivelmente o limite etário previsto no art. 7º, XXV, e no art. 208, IV, ambos da Constituição” — isto é, o limite de 5 anos para pagamento do reembolso-creche para que este não tenha natureza tributável. Dessa forma, para atender a demanda de aumento da idade de recebimento do auxílio-creche sem colisão com a norma constitucional, o único que podemos fazer no PLV é deixar claro que não há impedimentos para pagamento do auxílio até que a criança tenha menos de 6 anos (isto é, até 5 anos e 11 meses de idade), mas não pode chegar aos 6 anos completos sem que haja uma alteração constitucional prévia.

¹⁰ A Súmula nº. 310 do STJ e pareceres públicos da Receita Federal e da Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional versam sobre o assunto.

¹¹ Nota SEI nº 74/2018/CRJ/PGACET/PGFN-MF.



Outro ponto que foi objeto de emendas (105, 147, 222) e de críticas de entidades externas ao Parlamento foram os conteúdos da MPV relativos aos serviços sociais autônomos, nos artigos 7º e 18.

Primeiramente, a redação dada ao art. 7º pela MPV prevê a obrigação de que os serviços sociais autônomos mantenham ou subvençionem instituições de educação infantil destinadas especialmente aos filhos de empregadas e empregados. Tal obrigação, de forma ambígua, foi condicionada à disponibilidade orçamentária dos serviços.

Cremos que é conveniente facultar aos serviços sociais, em conformidade com a legislação e regulamento que possuam, atuar para manter instituições de educação infantil destinadas aos dependentes dos trabalhadores vinculados à atividade econômica a eles correspondente.

Isso decorre do fato que, além das obrigações com o futuro do trabalho, os serviços sociais autônomos atuam em outras frentes como segurança e saúde do trabalhador, além das atividades culturais e de qualidade de vida. Essas demandas variam de acordo com cada realidade regional.

Dessa forma, estamos propondo uma nova redação ao caput do art. 7º para explicitar que a autonomia orçamentária e financeiras dessas autarquias foi preservada e que eles são, de fato, responsáveis pelos trabalhadores vinculados à atividade econômica correspondente a cada serviço social.

Com relação ao art. 18, sua redação original prevê que os serviços autônomos devem implementar medidas para estimular que mulheres ocupem vagas gratuitas em todos os níveis de conhecimento, sem prever fontes de recurso e em desconsideração ao princípio da autonomia financeiras desses entes.

Diante desse cenário, optamos por prever que os serviços autônomos poderão implementar tais medidas mediante a celebração de ajustes ou parcerias com a União, atendendo ao que traz a emenda nº 147.



Celebrados esses ajustes, os serviços sociais autônomos ficarão responsáveis por desenvolver ferramentas de monitoramento e estratégias para a inscrição e a conclusão dos cursos por mulheres, especialmente nas áreas de ciência, tecnologia, desenvolvimento e inovação. Essa alteração respeita a autonomia constitucional do sistema dos serviços sociais autônomos e estimula a sinergia desses com o Estado no fomento da proteção às mulheres hipossuficientes, vítimas de violência doméstica ou familiar com registro de ocorrência policial.

Seguindo a análise de partes da MPV que foram objeto de mais críticas, internas e externas ao Congresso Nacional, destacamos as hipóteses de flexibilização do regime de trabalho para apoio à parentalidade previstas nos arts. 9º a 15. A intenção do Governo ao propor as medidas desta parte do texto, segundo foi informado à assessoria técnica da Secretaria da Mulher, era impulsionar a participação dos homens nos cuidados com os filhos ao oferecer medidas de conciliação somente aos pais (homens) durante o primeiro ano de idade da criança, já que as mães já teriam usufruído de uma licença bem maior (de até 6 meses de duração, no caso do Programa Empresa Cidadã), o que poderia eventualmente tê-las prejudicado nas suas carreiras em maior medida em comparação com os homens (que têm apenas de 5 a 20 dias de licença). Além disso, apresentam o argumento de que a política visa estimular os pais a aumentar os vínculos com os filhos nesse período inicial, usufruindo de medidas como a antecipação de férias ou a redução de jornada¹².

Entendemos os argumentos apresentados e concordamos com a ideia geral, no entanto, consideramos que fazer com que tais medidas não sejam oferecidas também às mães — muitas das quais estão fora do mercado de trabalho atualmente porque carecem de horários flexíveis e outras medidas de conciliação durante os primeiros anos da criança — é algo negativo para as mulheres. Dessa forma, pensamos que o melhor caminho, no momento atual, é conceder as medidas de flexibilização a ambos (pai e mãe) e incluir entre as

¹² A redação dessa parte da MPV gerou diferentes interpretações, tanto que há uma emenda que pede a correção da parte final redação do caput para “com vistas a promover a conciliação entre o trabalho e os cuidados decorrentes da parentalidade”, e não da “paternidade”, como traz o texto original (emenda nº. 93). Também nas reuniões técnicas que a Secretaria da Mulher realizou, surgiu a mesma dúvida, por isso solicitamos esclarecimentos à equipe técnica do Ministério do Trabalho e Previdência, responsável pela elaboração do texto.



obrigações dos empregadores a promoção de ações periódicas de conscientização sobre parentalidade responsiva e igualitária para impulsionar a adoção de tais medidas principalmente pelos homens (proposta incluída no art. 18, inciso III do PLV).

Adicionalmente, acreditamos que, além da ampliação das medidas de flexibilização para contemplar pais e mães, é importante aumentar o limite de idade dos filhos contemplado pela proposta. O limite de um ano nos parece razoável apenas para a concessão de férias antecipadas, pois os primeiros meses da criança são os que mais exigem afastamento integral dos pais do trabalho. Contudo, para as demais medidas (inclusive para a priorização para as atividades de teletrabalho, previstas no art. 8º da MPV), acreditamos ser razoável que o limite de idade estipulado pela medida seja de 6 anos, contemplando assim o período total da primeira infância, que demanda maior tempo de cuidado parental; e da educação infantil, para a qual a rede pública de ensino tem maior déficit de vagas. Para as crianças com deficiência, em função da demanda de ainda maiores cuidados pelos pais por tempo muitas vezes indeterminado, a depender do grau de deficiência, propomos que não haja limite de idade para adoção das medidas. Ao realizar estas mudanças no PLV, acolhemos totalmente as emendas nº.s 246, 258 e 259 e parcialmente as emendas nº.s 168, 171, 196, 197, 215, 240, 266 e 271.

Ainda sobre as medidas de flexibilização propostas dos arts. 9º a 15, o texto apresentado pelo Governo prescreve no caput do art. 9º que “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” e lista uma série de medidas que já estão previstas para todos os empregados na CLT, com exceção da possibilidade de antecipação de férias antes do período aquisitivo, que é uma inovação no ordenamento. Ao trazer essas medidas para uma MPV sobre apoio à parentalidade, o Governo passa a mensagem de que quer direcionar as medidas de flexibilização especialmente para os trabalhadores com filhos, porém o texto do caput não deixa isso completamente claro.

Cremos que é preciso ajustar a redação do caput do art. 9º de modo a deixar evidenciado o objetivo da medida: que empregadores



priorizarem pais com filhos pequenos na sua concessão, sempre que possível (afinal, o empregador continua dotado de seus poderes diretivos e gerenciais) e sempre que houver também interesse do empregado em adotá-las (pois o contexto familiar de cada trabalhador é variável e nem sempre a flexibilização é a melhor escolha para todos). Assim, ao nosso entender, compilamos, na nova redação do caput do art. 9º para o PLV, as alterações necessárias para que a normativa alcance a maior efetividade possível, considerando as necessidades dos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares e as necessidades organizativas das empresas.

Passaremos agora às ponderações relativas a um tópico que perpassa vários artigos da MPV e que foi objeto de uma série de emendas (nº.s 37, 44, 106, 120, 215, 218 e 237) que é a utilização do acordo individual como instrumento para estabelecimento e negociação de muitas das medidas trazidas pela MPV. Reconhecemos a intenção do que propõem as emendas que visam à supressão dos acordos individuais do texto, já que é preciso ter em conta a posição de vulnerabilidade em que se encontram os empregados nas relações de trabalho. No entanto, acreditamos que há determinados casos em que os acordos individuais serão a melhor opção para adoção de medidas de flexibilização, como no caso de pequenas empresas cujos trabalhadores não estejam amparados por acordos ou convenções coletivas ou mesmo no caso de situações muito específicas que exigem a flexibilização somente para alguns empregados, e não de toda a categoria ou empresa. Nesses casos, possibilitar a negociação de adoção das medidas por acordo individual significará dar liberdade aos trabalhadores e trabalhadoras e consequentemente ampliar as suas chances de adotar regimes de trabalho compatíveis com suas necessidades mais específicas.

Dessa forma, propusemos a inclusão de um novo capítulo no PLV (capítulo VI) no intuito de promover ambas as coisas: proteger os trabalhadores de negociações que os prejudiquem e, ao mesmo tempo, desburocratizar a adoção de medidas de flexibilização por questões de conciliação trabalho-família. Nesse mesmo capítulo, também introduzimos a necessidade pedido expresso dos empregados para a adoção das medidas propostas na MPV, com o intuito de proteger os empregados de eventuais



abusos dos empregadores com relação a adoção das medidas contidas nesta norma somente para reduzir custos e não para de fato apoiar as atividades de parentalidade.

Aliás, em relação à “parentalidade”, trata-se de uma temática que não havia sido tratada até a edição desta MPV na legislação nacional. Por essa razão, consideramos importante incluir no PLV uma definição do termo, acolhendo a redação proposta nas emendas nº.s 91 e 254, que contêm “a obrigação do cuidado compartilhado entre pai e mãe contido no Estatuto da Criança e do Adolescente somada à parte da definição trazida para o vocábulo pelo PL 1.974/2021, atualmente em tramitação nesta Casa.

Incluir a definição de parentalidade na norma também servirá para solucionar os casos de configurações familiares que não sigam necessariamente o padrão “pai e mãe” como cuidadores principais da criança, incluindo nesse rol outras pessoas que legalmente realizem a atividade parental sem a necessidade de judicialização excessiva dos casos.

Em relação às possibilidades de suspensão contratual previstas nos capítulos IV e V da MPV, tais medidas também foram objeto de crítica por atores externos e internos ao Parlamento. Em nossa visão, a medida é meritória ao oferecer períodos de suspensão contratual para qualificação de mulheres em áreas de menor participação feminina e, principalmente, para a que os homens possam acompanhar o desenvolvimento dos filhos após o fim da licença-maternidade — uma maneira de compensar a curta licença-paternidade oferecida pela legislação atualmente em moldes parecidos com os das licenças-capacitação ou por interesses particulares oferecidas aos servidores públicos no Brasil e até mesmo por empresas privadas em outros países.

No entanto, entendemos as preocupações em torno dessas medidas já que a suspensão contratual pode gerar insegurança à manutenção dos empregos dos trabalhadores e trabalhadoras afastados temporariamente de seus postos de trabalho. Por essa razão, mantivemos no PLV as hipóteses de suspensão propostas, porém ao mesmo tempo acolhemos na íntegra a emenda nº. 32 para aumentar o período de estabilidade no emprego de 3 para



6 meses após o retorno ao trabalho, ampliando assim a garantia de permanência no emprego para as empregadas com contrato suspenso para qualificação e para os empregados com contrato suspenso para cuidados com os filhos. A ampliação da estabilidade servirá como um incentivo extra para adoção das medidas e também para diferenciar as medidas propostas no âmbito do Programa Emprega + Mulher da suspensão contratual já existente na CLT (conhecida como *layoff*), cujo objetivo é assegurar a viabilidade econômica da empresa e a manutenção dos postos de trabalho — algo que não tem relação com empregabilidade feminina. Também na parte relativa à suspensão contratual para os pais, fizemos as adaptações de terminologia necessárias para que não apenas os casais pudessem usufruir das medidas, mas também pais e mães com filhos em comum, mas sem relação conjugal (alteração do § 2º do art. 19). Nessas duas hipóteses de suspensão contratual, também buscamos deixar claro que a suspensão somente pode ocorrer se houver requisição formal das empregadas ou empregados interessados.

Outro capítulo que foi incluído no PLV trata do combate e da prevenção ao assédio sexual e outras formas de violência, porque consideramos que este seja um tema de vital importância para a construção de ambientes laborais igualitários e que favoreçam a inserção e manutenção de mulheres — afinal, o objetivo central desta MPV. Pesquisa¹³ recente da empresa de gestão de recursos humanos Mindsight que ouviu mais de 11 mil pessoas no Brasil apontou que mulheres sofrem três vezes mais assédio que os homens no ambiente laboral e que 97% das vítimas sequer denunciam o crime.

O texto proposto para o capítulo VII tem como base recomendações internacionais sobre o tema, além de ter sido objeto de consulta a entidades e profissionais especializados no combate ao assédio sexual no mundo do trabalho no Brasil. A proposta determina que sejam promovidas ações de prevenção e combate ao assédio e à violência em empresas que já são obrigadas pela legislação¹⁴ a formar Comissão Interna de

¹³ "Mulheres sofrem três vezes mais assédio sexual nas empresas do que os homens": <https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/mulheres-sofrem-tres-vezes-mais-assedio-sexual-nas-empresas-do-que-os-homens/>

¹⁴ De acordo com a Norma Regulamentadora nº. 5, a formação da CIPA é obrigatória para empresas com mais de 20 funcionários.



Prevenção de Acidentes (CIPA) — que propomos que tenha o nome alterado na CLT para Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio — incluindo entre as obrigações a fixação de procedimentos de recebimento de denúncias e de aplicação de sanções administrativas aos empregados infratores, quando for o caso.

Com o objetivo de dar instrumentos à Inspeção do Trabalho para lidar e assegurar meios para o cumprimento das medidas aqui alinhavadas, estamos propondo uma nova redação ao art. 627-A da CLT. A redação proposta é introduz procedimento especial que permitirá que a Inspeção do Trabalho possa atuar para garantir a transformação dos ambientes laborais, com atuação proativa, preventiva e saneadora, que busque a solução das questões e não mera atuação repressora. cremos que as mulheres serão especialmente beneficiadas com o combate mais efetivo em questões como assédio e discriminação.

A matéria veio avalizada pelo Poder Executivo que a defendeu em reunião realizada com representantes da Secretaria de Governo e do Ministério do Trabalho e da Previdência realizada nas dependências da Secretaria da Mulher. Na redação incorporada ao PLV, optamos por elevar o valor de multas na eventualidade de descumprimento para dar maior coercitivade ao instrumento e, para tranquilizar os envolvidos, deixar explícito que a adesão ao termo de compromisso é sempre voluntária.

Mais um capítulo adicionado à MPV é o que trata de estímulos à concessão de microcrédito a mulheres empreendedoras e trabalhadoras informais. Ao inserir tal medida, que faz alterações às regras de concessão de crédito do SIM Digital quando a requerente for uma mulher, pretendemos abarcar nessa normativa também mulheres que não seriam beneficiadas inicialmente pela MPV, por fazerem parte da ampla fatia da sociedade que trabalha na informalidade. Entre as vantagens introduzidas para as mulheres requerentes de empréstimos pelo programa SIM Digital está a ampliação dos valores disponíveis para o crédito: para as mulheres, o valor máximo de liberação salta de R\$ 1.500,00 para R\$ 2.000,00 (no caso de pessoa natural) e de R\$ 4.500 para R\$ 5.000,00 (no caso de microempreendedoras individuais).



Tal alteração também foi objeto de negociação prévia com o Poder Executivo, para evitar incompatibilidades com o funcionamento já previsto em lei para o programa.

Também entendemos por bem acatar a emenda nº. 147 e ampliar o escopo do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec), criado pela Lei nº 12.513, de 2011, que atualmente alcança estudantes do ensino médio da rede pública, inclusive da educação de jovens e adultos; trabalhadores; beneficiários dos programas federais de transferência de renda; e estudantes que tenham cursado o ensino médio completo em escola da rede pública ou em instituições privadas na condição de bolsista integral. Cremos que será benéfico permitir que mulheres vítimas de violência doméstica ou familiar com registro de ocorrência policial sejam, também, consideradas um grupo beneficiário do Pronatec. Isso ampliará a rede de proteção que se faz necessária para um grupo tão vulnerável.

Por fim, destacamos as seguintes mudanças, propostas com o objetivo de aperfeiçoar outros pontos do texto inicial da MPV:

- I. Aperfeiçoamento ao Selo Emprega + Mulher para incluir medidas de combate ao assédio e outras formas de violência contra a mulher (emendas nº. 35, 198, 202), além de impulsionar a contratação de mulheres em áreas de baixa representação feminina e em situação de violência doméstica. Além disso, também incluímos, para as microempresas e empresas de pequeno porte reconhecidas com o Selo estímulos creditícios adicionais por meio do Programa Nacional de Apoio às Microempresas e Empresas de Pequeno Porte (Pronampe), como forma de estimular as pequenas empresas a também criarem um ambiente laboral mais justo e igualitário.
- II. Ampliação das prioridades do Sistema Nacional de Emprego (Sine) para incluir mulheres chefes de famílias monoparentais e mulheres com deficiência ou com filhos com deficiência (emendas n.º 59 e 190).
- III. Restrição da possibilidade de desconto pecuniário de banco de horas negativo do empregado apenas às situações em que a demissão for a pedido e o empregado não tenha interesse ou não possa compensar a jornada devida durante o prazo do aviso prévio.



Antes de finalizar o relatório, consideramos importante destacar que pelo menos seis emendas foram apresentadas à MPV 1.116/2022 com o objetivo de ampliar a duração da licença-paternidade no País, que atualmente dura cinco dias para os trabalhadores regidos pela CLT e um máximo de 20 dias no caso das empresas participantes do Programa Empresa Cidadã. Foram elas: emendas n.º 34, 96 e 234 (ampliam para 25 dias o período de prorrogação da licença-paternidade do Programa Empresa Cidadã), emenda n.º 66 (inclui na CLT a previsão de licença-paternidade de 14 dias), emenda n.º 111 (também na CLT, fixa a licença paternidade em 4 semanas), emenda n.º 112 (fixação da licença da CLT em 5 dias úteis) e emenda n.º 268 (altera a CLT para fixar a licença-paternidade em 60 dias que podem ser usufruídos concomitantemente ou posteriormente à licença-paternidade).

Solicitamos à Consultoria de Orçamento e Fiscalização Financeira da Câmara que fosse feita uma estimativa de impacto orçamentário¹⁵ da ampliação da licença-paternidade nos mesmos moldes de financiamento da licença-maternidade prazos previstos nas emendas apresentadas, o que resultou no seguinte cenário:

| EMENDA DE COMISSÃO | EXERCÍCIO FINANCEIRO | IMPACTO FISCAL (SM) | SALÁRIO MÍNIMO (R\$) | IMPACTO FISCAL (R\$) |
|--------------------|----------------------|---------------------|----------------------|----------------------|
| 34 | 2023 | 441.755 | 1.212,00 | 535.407.476 |
| | 2024 | 433.667 | 1.212,00 | 525.604.895 |
| | 2025 | 425.593 | 1.212,00 | 515.818.657 |
| 66 | 2023 | 618.457 | 1.212,00 | 749.570.466 |
| | 2024 | 607.134 | 1.212,00 | 735.846.853 |
| | 2025 | 595.830 | 1.212,00 | 722.146.120 |
| 111 | 2023 | 1.236.915 | 1.212,00 | 1.499.140.933 |
| | 2024 | 1.214.269 | 1.212,00 | 1.471.693.706 |
| | 2025 | 1.191.660 | 1.212,00 | 1.444.292.240 |
| 112 | 2023 | 309.229 | 1.212,00 | 374.785.233 |
| | 2024 | 303.567 | 1.212,00 | 367.923.426 |
| | 2025 | 297.915 | 1.212,00 | 361.073.060 |
| 268 | 2023 | 2.650.532 | 1.212,00 | 3.212.444.856 |
| | 2024 | 2.602.004 | 1.212,00 | 3.153.629.369 |
| | 2025 | 2.553.558 | 1.212,00 | 3.094.911.944 |

Tabela 4 – Impacto fiscal das Emendas de Comissão nos exercícios financeiros de 2023, 2024 e 2025

Não há dúvidas de que a discussão sobre o aumento da licença-paternidade com o objetivo de aproximá-la, gradativamente, do período de duração daquela concedida às mães é de fundamental importância para qualquer debate de enfrentamento às desigualdades entre homens e mulheres

¹⁵ As importâncias estimadas estão em valores presentes. Isso significa que o salário-mínimo usado nos cálculos corresponde ao valor vigente de R\$ 1.212,00.



no mercado de trabalho no Brasil. No entanto, devido ao elevado custo da adoção dessas medidas a longo prazo e considerando a situação de crise econômica em que o País se encontra, no qual todos os esforços estão voltados para sanar problemas emergenciais como o combate à miséria e a retomada da economia no contexto da pandemia, entendemos que ainda não há espaço para aprovação de uma alteração de tal envergadura.

Ainda assim, entendemos que o debate sobre esse tema ganha força com a introdução, nesta MPV, do instituto da licença-parental no ordenamento jurídico brasileiro a partir da possibilidade de compartilhamento entre pais e mães do período de prorrogação da licença-maternidade do Programa Empresa Cidadã. Possibilitar aos homens o usufruto de licenças de maior duração para cuidados com os filhos traz inúmeros ganhos não só para o fortalecimento de vínculos entre pais e filhos, mas também para o incentivo a uma mudança de mentalidade que deixe de vincular as atividades de cuidados majoritariamente às mulheres, o que ainda funciona como um empecilho para que a população feminina tenha oportunidades igualitárias no mercado de trabalho.

Nesse sentido, propomos que o debate introduzido por esta MPV seja apenas o começo de uma discussão muito maior que precisa ocupar o centro das discussões legislativas sobre conciliação entre trabalho e família e, para tanto, anunciamos a instalação, no âmbito da Bancada Feminina, de um grupo de trabalho voltado à discussão dessa temática. Através desse grupo, traçaremos estratégias e caminhos para a aprovação futura de um projeto de licença-parental no País, além de outras medidas de conciliação entre atividades laborais e cuidados que aperfeiçoem aquilo que já foi introduzido por esta MPV.

Com relação às emendas que não foram citadas nominalmente neste relatório, embora reconhecendo a melhor das intenções de cada um dos autores, entendemos que as demais emendas não merecem acolhida no mérito, por não acrescentarem alterações significativas à proposta, por serem objeto de análise em outras proposições ou por descaracterizarem o objetivo presente na Medida Provisória em análise.



II.4 – CONCLUSÃO DO VOTO

Ante o exposto, pela Comissão Mista, votamos:

- a) pelo atendimento dos pressupostos constitucionais de relevância e urgência da Medida Provisória nº 1.116, de 2022;
- b) pela constitucionalidade, juridicidade e boa técnica legislativa da Medida Provisória, bem como das emendas apresentadas no âmbito da Comissão Mista, com exceção das emendas de nºs 178 e 179, consideradas inconstitucionais, e das emendas nºs 60, 152 e 170, que foram retiradas por seus autores;
- c) pela não implicação orçamentária e financeira da Medida Provisória nº 1.116/2022 e das emendas nºs 1, 3 a 59, 61 a 74, 76 a 89, 91 a 93, 95 a 151, 153 a 161, 163 a 169, 171 a 210, 212 a 234 e 236 a 271 apresentadas perante a Comissão Mista;
- d) pela inadequação orçamentária e financeira das emendas nº 2, 75, 90, 94, 162, 211 e 235, em razão da ausência da estimativa do impacto orçamentário e financeiro e não adoção de medida de compensação, conforme estabelecem o art. 14 da Lei Complementar nº 101/2000 (LRF), o art. 125, a, I, da Lei nº 14.194/2021 (LDO 2022) e o art. 113 do ADCT;
- e) quanto ao mérito, pela aprovação da Medida Provisória nº 1.116, de 2020, e das emendas nºs 01; 03; 04; 06; 07; 10; 11; 12; 13; 14; 15; 16; 17; 19; 20; 21; 28; 29; 30; 31; 38; 39; 43; 46; 47; 49; 50; 51; 53; 61; 65; 67; 68; 69; 70; 71; 76; 77; 78; 79; 82; 84; 85; 91; 94; 98; 99; 100; 101; 103; 104; 108; 109; 110; 114; 127; 128; 129; 130; 131; 132; 134; 135; 138; 142; 143; 145; 147; 148; 153; 154; 158; 180; 181; 182; 183; 185; 191; 192; 193; 194; 203; 204; 206; 207; 208; 209; 212; 216; 229; 230; 231; 239; 241; 250; 251; 261; 263 e 264 acolhidas parcialmente ou integralmente, na forma do Projeto de Lei de Conversão – PLV, e pela rejeição das demais emendas.

Sala das Sessões, em de de 2022.

Deputada CELINA LEÃO



PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº , DE 2022

(Medida Provisória nº 1.116, de 2022)

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.

O Congresso Nacional decreta:

CAPÍTULO I**DO PROGRAMA EMPREGA + MULHERES**

Art. 1º 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:

a) pagamento de reembolso-creche; e

b) manutenção ou subvenção de instituições de educação infantil pelos serviços sociais;

II - para flexibilização do regime de trabalho para apoio à parentalidade:

a) teletrabalho;

b) regime de tempo parcial;

c) regime especial de compensação de jornada de trabalho por meio de banco de horas;

* C D 2 2 3 7 9 9 5 2 1 7 0 0 *



d) jornada de doze horas trabalhadas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, quando a atividade permitir;

e) antecipação de férias individuais; e

f) horário de entrada e de saída flexíveis;

III - para qualificação de mulheres, em áreas estratégicas para a ascensão profissional:

a) suspensão do contrato de trabalho para fins de qualificação profissional; e

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;

IV - para apoio ao retorno ao trabalho das mulheres após o término da licença-maternidade:

a) suspensão do contrato de trabalho de pais empregados para acompanhamento do desenvolvimento dos filhos; e

b) flexibilização do usufruto da prorrogação da licença-maternidade, conforme prevista na Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008;

V - o reconhecimento de boas práticas na promoção da empregabilidade das mulheres: instituição do Selo Emprega + Mulher;

VI - prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no mundo laboral; e

VII - estímulo ao microcrédito para mulheres.

Parágrafo único. 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.

CAPÍTULO II

DO APOIO À PARENTALIDADE NA PRIMEIRA INFÂNCIA

Reembolso-creche



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

I - o benefício será destinado ao pagamento de creche ou de pré-escola de livre escolha da empregada ou do empregado, ou outra modalidade de prestação de serviços de mesma natureza, bem como o ressarcimento de gastos com babá, comprovadas as despesas realizadas;

II - o benefício poderá ser concedido à empregada ou ao empregado que possua filhos menores de seis anos de idade, sem prejuízo dos demais preceitos de proteção à maternidade;

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

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

Parágrafo único. Ato do Poder Executivo federal disporá sobre os limites de valores para a concessão do reembolso-creche e as modalidades de prestação de serviços aceitas, incluindo o pagamento de pessoa física que preste o serviço de babá.

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

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

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

I - não possuem natureza salarial;

II - não se incorporam à remuneração para quaisquer efeitos;

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

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



Art. 5º Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos trinta mulheres com mais de dezesseis anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação.

Parágrafo único. 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 caput.

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

Art. 6º Os seguintes serviços sociais autônomos poderão, observado o disposto em suas leis de regência e regulamentos, manter instituições de educação infantil destinadas aos dependentes dos trabalhadores vinculados à atividade econômica a eles correspondente:

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

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

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

CAPÍTULO III

DA FLEXIBILIZAÇÃO DO REGIME DE TRABALHO PARA APOIO À PARENTALIDADE

Teletrabalho para mães empregadas e para pais empregados

Art. 7º 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:



I - às empregadas e aos empregados com filho, enteado ou criança sob guarda judicial com até seis anos de idade; e

II - às empregadas e aos empregados com filho, enteado ou pessoa sob guarda judicial com deficiência, sem limite de idade.

Flexibilização do regime de trabalho e das férias para mães empregadas e pais empregados

Art. 8º No âmbito dos poderes diretivo e gerencial dos empregadores, e 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, com vistas a promover a conciliação entre o trabalho e parentalidade:

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

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

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

IV - antecipação de férias individuais; e

V - horário de entrada e de saída flexíveis.

§ 1º 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.

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



§ 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.

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

Art. 9º 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.

Antecipação de férias individuais

Art. 10. A antecipação de férias individuais poderá ser concedida ao empregado que se enquadre nos critérios estabelecidos no § 1º do art. 9º, ainda que não tenha transcorrido o seu período aquisitivo.

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

Art. 11. Para as férias concedidas na forma prevista no art. 11, o empregador poderá optar por efetuar o pagamento do adicional de um terço de férias após a sua concessão, até a data em que é devida a gratificação natalina prevista no [art. 1º da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965](#).

Art. 12. O pagamento da remuneração da antecipação das férias na forma do art. 11 poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, hipótese em que não se aplica o disposto no [art. 145 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943](#).

Art. 13. Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, os valores das férias ainda não usufruídas serão pagos juntamente com as verbas rescisórias devidas.



Parágrafo único. Na hipótese de período aquisitivo não adquirido, as férias antecipadas e usufruídas serão descontadas das verbas rescisórias devidas ao empregado no caso de pedido de demissão.

Horários de entrada e saída flexíveis

Art. 14. Quando a atividade permitir, os horários fixos da jornada de trabalho poderão ser flexibilizados ao empregado que se enquadre nos critérios estabelecidos no caput do art. 8º.

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

CAPÍTULO IV

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

Art. 15. 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 contrato de trabalho para participação em curso ou em programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador.

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

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

§ 3º Durante o período de suspensão do contrato de trabalho, a empregada fará jus à bolsa de qualificação profissional de que trata o art. 2º-A da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990.

§ 4º Além da bolsa de qualificação profissional, durante o período de suspensão do contrato de trabalho, o empregador poderá conceder à empregada ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial.



§ 5º Para fins de pagamento da bolsa de qualificação profissional, o empregador encaminhará ao Ministério do Trabalho e Previdência os dados referentes às empregadas que terão o contrato de trabalho suspenso.

§ 6º 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.

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

Art. 16. 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 estimulem a matrícula de mulheres em cursos de qualificação, em todos os níveis e áreas de conhecimento.

§ 1º 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.

§ 2º Para fins do disposto no caput, serão priorizadas as mulheres hipossuficientes vítimas de violência doméstica ou familiar com registro de ocorrência policial.

CAPÍTULO V

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

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

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



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

Art. 17. Mediante requisição formal dos empregados interessados, os empregadores poderão suspender o contrato de trabalho dos empregados com filho cuja mãe tenha encerrado o período da licença-maternidade para:

I - prestar cuidados e estabelecer vínculos com os filhos;

II - acompanhar o desenvolvimento dos filhos; e

III - apoiar o retorno ao trabalho de sua esposa ou companheira.

§ 1º A suspensão do contrato de trabalho ocorrerá nos termos do disposto no art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, para participação em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, formalizada por meio de acordo individual, acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.

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

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

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

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

§ 6º Além da bolsa de qualificação profissional, durante o período de suspensão do contrato de trabalho, o empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial.

§ 7º 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.



Art. 18. São deveres do empregador:

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;

II - orientar sobre os procedimentos necessários para firmar acordo individual para suspensão do contrato de trabalho com qualificação; e

III - promover ações periódicas de conscientização sobre parentalidade responsiva e igualitária para impulsionar a adoção da medida pelos seus empregados.

Art. 19. Para fins de pagamento da bolsa de qualificação profissional, o empregador encaminhará ao Ministério do Trabalho e Previdência os dados referentes aos empregados que terão o contrato de trabalho suspenso para apoiar o retorno ao trabalho de suas esposas ou companheiras.

Alterações no Programa Empresa Cidadã

Art. 20. A [Lei nº 11.770, de 2008](#), passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 1º

.....

[§ 3º](#) A prorrogação de que trata o inciso I do caput poderá ser compartilhada entre a empregada e o empregado requerente, desde que ambos sejam empregados de pessoa jurídica aderente ao programa e que a decisão seja adotada conjuntamente, na forma estabelecida em regulamento.

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

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



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

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

II - acordo individual firmado entre o empregador e a empregada ou o empregado interessados em adotar a medida.

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

CAPÍTULO VI

DAS REGRAS PARA FORMALIZAÇÃO DE ACORDOS INDIVIDUAIS

Art. 21. 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:

I - nos casos de empresas ou categorias de trabalhadores para as quais não haja acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho celebrados; ou

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.

Art. 22. 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.

CAPÍTULO VII

DAS MEDIDAS DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL E A OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO MUNDO LABORAL

Art. 23. 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 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:

I - 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;

II - 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;

III - 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

IV - 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 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.

§ 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.

DO RECONHECIMENTO DE BOAS PRÁTICAS NA PROMOÇÃO DA EMPREGABILIDADE DA MULHER

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

§ 1º São objetivos do Selo Emprega + Mulher:

I - reconhecer as 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; e



I - reconhecer as boas práticas de empregadores que visem, entre outros objetivos:

- a) 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;
- b) à divisão igualitária das responsabilidades parentais;
- c) à promoção da cultura de igualdade entre mulheres e homens;
- d) à oferta de acordos flexíveis de trabalho;
- e) à concessão de licenças para mulheres e homens que permitam o cuidado e a criação de vínculos com seus filhos;
- f) 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
- g) à implementação de programas de contratação de mulheres desempregadas em situação de violência doméstica e familiar e de acolhimento e proteção às suas empregadas em situação de violência doméstica e familiar.

§ 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.

Art. 25. 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.

Art. 26. As empresas que se habilitem para o recebimento do Selo Emprega + Mulher deverão prestar contas anualmente quanto ao atendimento dos requisitos previstos nesta Lei.

Art. 27. 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.

Art. 28. Ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência disporá sobre o regulamento completo do Selo Emprega + Mulher.



CAPÍTULO IX DO ESTÍMULO AO MICROCRÉDITO PARA MULHERES

Art. 29. 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:

I – mulheres que exerçam alguma atividade produtiva ou de prestação de serviços, urbana ou rural, de forma individual ou coletiva, enquanto pessoas naturais;

II – mulheres, enquanto pessoas naturais e microempreendedoras individuais no âmbito do PNMPO.

§ 1º 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.

§ 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.

§ 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.

CAPÍTULO VIII DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 34. Às mulheres empregadas é garantido igual salário em relação aos empregados que exerçam idêntica função prestada ao mesmo empregador, nos termos do disposto nos [art. 373-A](#) e [art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5452, de 1943](#).



Art. 35. O Sistema Nacional de Emprego (Sine) implementará iniciativas com vistas à melhoria da empregabilidade de mulheres, especialmente daquelas que:

I - tenham filhos, enteados ou guarda judicial de crianças de até cinco anos de idade;

II - sejam chefes de famílias monoparentais; ou

III - com deficiência ou com filhos com deficiência.

Art. 36. A [Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943](#), passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 163. 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.” (NR)

.....
 “Art. 473.

.....
III - por cinco dias consecutivos, em caso de nascimento de filho, adoção ou guarda compartilhada;

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

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



“Art. 627-A. Poderá ser instaurado procedimento especial para a ação fiscal, objetivando a orientação sobre o cumprimento das leis de proteção ao trabalho, bem como a prevenção e o saneamento de infrações à legislação mediante Termo de Compromisso, com eficácia de título executivo extrajudicial, na forma a ser disciplinada pelo Ministério do Trabalho e Previdência.

§ 1º Os Termos de Compromisso deverão estabelecer prazos e condições específicas, com metas para a regularização das infrações pelo empregador.

§ 2º Os termos de compromisso terão prazo máximo de dois anos, renovável por igual período desde que fundamentado por relatório técnico, e deverão ter suas penalidades vinculadas aos valores das infrações contidas nesta Consolidação e em legislação trabalhista esparsa, hipótese em que caberá, em caso de descumprimento, a elevação das penalidades que forem infringidas em dez vezes.

§ 3º Em nenhuma hipótese o empregador será obrigado a firmar termo de compromisso. (NR)”

Art. 37. A Lei nº 13.999, de 18 de maio de 2020, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 3º

.....

§ 5º Nos casos em que a empresa contratante tenha sido reconhecida pelo Poder Executivo Federal com o Selo Empresa + Mulher, aplicam-se os seguintes parâmetros:

I. 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 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.”.
(NR)

Art. 38. A Lei nº 12.513, de 26 de outubro de 2011, passa a vigorar com a seguinte alteração:

Art. 2º

.....

V - mulheres vítimas de violência doméstica ou familiar
com registro de ocorrência policial.

Art. 39. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala das Sessões, em de de 2022.

Deputada CELINA LEÃO

Relatora

