

**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;



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



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Celina Leão

Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD228920313400>



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, **bem como o ressarcimento de gastos com outra modalidade de prestação de serviços de mesma natureza, comprovadas as despesas realizadas;**

II - o benefício poderá ser concedido à empregada ou ao empregado que possua filhos **com até 5 anos e 11 meses 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.

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 As medidas de que tratam **os incisos I e IV** do caput somente poderão ser adotados até o segundo 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 **ou à empregada** 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 **ou à empregada** 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**

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.

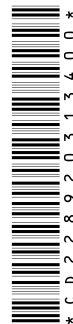
## CAPÍTULO VII

### 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 microempendedoras 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 microempendedoras 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. 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 Emprega + 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

