

Quadro Comparativo

Medida Provisória nº 1116/2022

LEGISLAÇÃO ALTERADA	TEXTO ENCAMINHADO PELO EXECUTIVO	PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº 23/2022 (Aprovado na Câmara dos Deputados)
	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 .	Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 , e as Leis nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008 , 13.999, de 18 de maio de 2020 , e 12.513, de 26 de outubro de 2011 .
	O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 62 da Constituição , adota a seguinte Medida Provisória, com força de lei:	O CONGRESSO NACIONAL decreta:
	CAPÍTULO I	CAPÍTULO I
	DO PROGRAMA EMPREGA + MULHERES E JOVENS	DO PROGRAMA EMPREGA + MULHERES ^
	Art. 1º Fica instituído o Programa Emprega + Mulheres e Jovens, destinado à inserção e à manutenção de mulheres e jovens no mercado de trabalho por meio da implementação das seguintes medidas:	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:	I - para apoio à parentalidade na primeira infância:
	a) pagamento de reembolso-creche;	a) pagamento de reembolso-creche; e
	b) liberação de valores do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS para auxílio no pagamento de despesas com creche; e	^
	c) manutenção ou subvenção de instituições de educação infantil pelos serviços sociais;	b) manutenção ou subvenção de instituições de educação infantil pelos serviços sociais autônomos;
	II - para flexibilização do regime de trabalho para apoio à parentalidade:	II - para apoio à parentalidade por meio da flexibilização do regime de trabalho:
	a) teletrabalho para mães empregadas e para pais empregados;	a) teletrabalho ^;
	b) regime de tempo parcial;	b) regime de tempo parcial;
	c) regime especial de compensação de jornada de trabalho por meio de banco de horas;	c) regime especial de compensação de jornada de trabalho por meio de banco de horas;

■ Texto alterado
 ■ Texto revogado
 ■ Texto excluído
 ^ Indicador de exclusão de termo ou dispositivo

Quadro Comparativo

Medida Provisória nº 1116/2022

LEGISLAÇÃO ALTERADA	TEXTO ENCAMINHADO PELO EXECUTIVO	PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº 23/2022 (Aprovado na Câmara dos Deputados)
	d) jornada de doze horas trabalhadas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, quando a atividade permitir;	d) jornada de 12 (doze) horas trabalhadas por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, quando a atividade permitir;
	e) antecipação de férias individuais; e	e) antecipação de férias individuais; e
	f) horário de entrada e de saída flexíveis;	f) horários de entrada e de saída flexíveis;
	III - para qualificação de mulheres, em áreas estratégicas para a ascensão profissional:	III - para qualificação de mulheres, em áreas estratégicas para a ascensão profissional:
	a) liberação de valores do FGTS para auxílio no pagamento de despesas com qualificação;	^
	b) suspensão do contrato de trabalho para fins de qualificação profissional; e	a) suspensão do contrato de trabalho para fins de qualificação profissional; e
	c) estímulo à ocupação das vagas de gratuidade dos serviços sociais autônomos por mulheres e priorização de mulheres vítimas de violência doméstica;	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 e familiar;
	IV - para apoio ao retorno ao trabalho das mulheres após o término da licença-maternidade:	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	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;	b) flexibilização do usufruto da prorrogação da licença-maternidade, conforme prevista na Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008;
	V - para reconhecimento de boas práticas na promoção da empregabilidade das mulheres: instituição do Selo Emprega + Mulher; e	V - ^ reconhecimento de boas práticas na promoção da empregabilidade das mulheres, por meio da instituição do Selo Emprega + Mulher; ^
	VI - para incentivo à contratação de jovens por meio da aprendizagem profissional:	VI - prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho; e

 Texto alterado
 Texto revogado
 abc Texto excluído
 ^ Indicador de exclusão de termo ou dispositivo

Elaborado pelo Serviço de Medidas Provisórias - Telefone: 3303-4136

(Elaboração: 01/09/2022 13:21)

Quadro Comparativo Medida Provisória nº 1116/2022

LEGISLAÇÃO ALTERADA	TEXTO ENCAMINHADO PELO EXECUTIVO	PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº 23/2022 (Aprovado na Câmara dos Deputados)
	a) instituição do Projeto Nacional de Incentivo à Contratação de Aprendizizes; e	^
	b) alterações na aprendizagem profissional, prevista na Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.	^
		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 dos adolescentes, nos termos do parágrafo único do art. 22 da Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente).
	CAPÍTULO II	CAPÍTULO II
	DO APOIO À PARENTALIDADE NA PRIMEIRA INFÂNCIA	DO APOIO À PARENTALIDADE NA PRIMEIRA INFÂNCIA
		Seção I
	Reembolso-creche	Do 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:	Art. 2º Ficam os empregadores autorizados a adotar o benefício de reembolso-creche, de que trata a alínea ^{As} do § 9º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991 , desde que cumpridos os seguintes requisitos:
	I - o benefício será destinado ao pagamento de creche ou de pré-escola de livre escolha da empregada ou do empregado, ou outra modalidade de prestação de serviços de mesma natureza, comprovadas as despesas realizadas;	I - ^{ser} o benefício destinado ao pagamento de creche ou de pré-escola de livre escolha da empregada ou do empregado, bem como ao ressarcimento de gastos com outra modalidade de prestação de serviços de mesma natureza, comprovadas as despesas realizadas;

 Texto alterado
 Texto revogado
 abc Texto excluído
 ^ Indicador de exclusão de termo ou dispositivo

Elaborado pelo Serviço de Medidas Provisórias - Telefone: 3303-4136
 (Elaboração: 01/09/2022 13:21)

Quadro Comparativo

Medida Provisória nº 1116/2022

LEGISLAÇÃO ALTERADA	TEXTO ENCAMINHADO PELO EXECUTIVO	PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº 23/2022 (Aprovado na Câmara dos Deputados)
	II - o benefício poderá ser concedido à empregada ou ao empregado que possua filhos entre quatro meses e cinco anos de idade, sem prejuízo dos demais preceitos de proteção à maternidade;	II - ser o benefício concedido à empregada ou ao empregado que possua filhos com até 5 (cinco) anos e 11 (onze) 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 a sua utilização; e	III – ser dada ciência pelos empregadores 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.	IV – ser o benefício oferecido de forma não discriminatória e sem a sua concessão configurar premiação.
	Parágrafo único. Ato do Poder Executivo federal disporá sobre os limites de valores para a concessão do reembolso-creche.	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, incluído 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.	Art. 3º A implementação do reembolso-creche ficará condicionada à formalização de acordo individual, de acordo coletivo ou de 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.	Parágrafo único. O acordo ou a convenção a que se refere o caput deste artigo 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:	Art. 4º Os valores pagos a título de reembolso-creche:
	I - não possuem natureza salarial;	I - não possuem natureza salarial;
	II - não se incorporam à remuneração para quaisquer efeitos;	II - não se incorporam à remuneração para quaisquer efeitos;
	III - não constituem base de incidência de contribuição previdenciária ou do FGTS; e	III - não constituem base de incidência de contribuição previdenciária ou do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) ; e

 Texto alterado
 Texto revogado
 abc Texto excluído
 ^ Indicador de exclusão de termo ou dispositivo

Quadro Comparativo

Medida Provisória nº 1116/2022

LEGISLAÇÃO ALTERADA	TEXTO ENCAMINHADO PELO EXECUTIVO	PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº 23/2022 (Aprovado na Câmara dos Deputados)
	IV - não se configuram como rendimento tributável da empregada ou do empregado.	IV - não ^ configuram ^ rendimento tributável da empregada ou do empregado.
		Art. 5º Os 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.
	Art. 5º Os empregadores que adotarem o benefício do reembolso-creche ficam desobrigados da instalação de local apropriado para a guarda e a assistência de filhos de empregadas no período da amamentação, nos termos do disposto no § 1º do art. 389 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943 .	Parágrafo único. Os empregadores que adotarem o benefício do reembolso-creche previsto nos arts. 2º, 3º e 4º desta Lei para todos os empregados e empregadas que possuam filhos com até 5 (cinco) anos e 11 (onze) meses 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 caput deste artigo.
	Liberação de valores do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço para auxílio no pagamento de despesas com creche	^
	Art. 6º Fica autorizado o saque de valores acumulados na conta individual vinculada ao FGTS para auxílio no pagamento de despesas com creche para filho, enteado ou criança sob guarda judicial com até cinco anos de idade.	^
	Parágrafo único. Resolução do Conselho Curador do FGTS disporá sobre a quantidade de parcelas, o valor máximo do saque, o limite do saldo da conta individual vinculada ao FGTS que poderão ser utilizados e os demais requisitos necessários ao cumprimento do disposto no caput.	^

 Texto alterado
 Texto revogado
 abc Texto excluído
 ^ Indicador de exclusão de termo ou dispositivo

Quadro Comparativo

Medida Provisória nº 1116/2022

LEGISLAÇÃO ALTERADA	TEXTO ENCAMINHADO PELO EXECUTIVO	PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº 23/2022 (Aprovado na Câmara dos Deputados)
		Seção II
	Manutenção ou subvenção de instituições de educação infantil pelos serviços sociais autônomos	Da Manutenção ou Subvenção de Instituições de Educação Infantil pelos Serviços Sociais Autônomos
	Art. 7º Os seguintes serviços sociais autônomos manterão ou subvencionarão, de acordo com a sua disponibilidade orçamentária, instituições de educação infantil destinadas especialmente aos filhos de empregadas e empregados:	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 empregados e das empregadas 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 ;	I - Serviço Social da Indústria (Sesi), 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	II - Serviço Social do Comércio (Sesc), 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 .	III - Serviço Social do Transporte (Sest), de que trata a Lei nº 8.706, de 14 de setembro de 1993 .
	CAPÍTULO III	CAPÍTULO III
	DA FLEXIBILIZAÇÃO DO REGIME DE TRABALHO PARA APOIO À PARENTALIDADE	DO APOIO À PARENTALIDADE POR MEIO DA FLEXIBILIZAÇÃO DO REGIME DE TRABALHO
		Seção I
	Teletrabalho para mães empregadas e para pais empregados	Do Teletrabalho ^

 Texto alterado
 Texto revogado
 abc Texto excluído
 ^ Indicador de exclusão de termo ou dispositivo

Elaborado pelo Serviço de Medidas Provisórias - Telefone: 3303-4136
(Elaboração: 01/09/2022 13:21)

Quadro Comparativo Medida Provisória nº 1116/2022

LEGISLAÇÃO ALTERADA	TEXTO ENCAMINHADO PELO EXECUTIVO	PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº 23/2022 (Aprovado na Câmara dos Deputados)
	Art. 8º Os empregadores priorizarão as empregadas e os empregados com filho, enteados ou criança sob guarda judicial com até quatro anos de idade na alocação de vagas para as atividades que possam ser efetuadas por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância, nos termos do disposto no Capítulo II-A do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943 .	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 ^ Capítulo II-A do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 , os empregadores deverão conferir prioridade: I - às empregadas e aos empregados com filho, enteado ou criança sob guarda judicial com até 6 (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.
		Seção II
	Flexibilização do regime de trabalho e das férias para os pais empregados	Da Flexibilização do Regime de Trabalho e das Férias ^
	Art. 9º No âmbito dos poderes diretivo e gerencial do empregador, poderão ser adotadas uma ou mais das seguintes medidas, com vistas a promover a conciliação entre o trabalho e os cuidados decorrentes da paternidade:	Art. 8º No âmbito dos poderes diretivo e gerencial dos empregadores, e considerada a vontade expressa dos empregados e das empregadas, haverá priorização na concessão de uma ou mais das seguintes medidas de flexibilização da jornada de trabalho aos empregados e às empregadas que tenham filho, enteado ou pessoa sob sua guarda com até 6 (seis) anos de idade ou com deficiência, com vistas a promover a conciliação entre o trabalho e ^ a 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 ;	I - regime de tempo parcial, nos termos do ^ art. 58-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 ;

 Texto alterado
 Texto revogado
 abc Texto excluído
 ^ Indicador de exclusão de termo ou dispositivo

Quadro Comparativo

Medida Provisória nº 1116/2022

LEGISLAÇÃO ALTERADA	TEXTO ENCAMINHADO PELO EXECUTIVO	PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº 23/2022 (Aprovado na Câmara dos Deputados)
	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;	II - regime especial de compensação de jornada de trabalho por meio de banco de horas, nos termos do art. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio 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;	III - jornada de 12 (doze) horas trabalhadas por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, nos termos do art. 59-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943;
	IV - antecipação de férias individuais; e	IV - antecipação de férias individuais; e
	V - horário de entrada e de saída flexíveis.	V - horários de entrada e de saída flexíveis.
	§ 1º As medidas de que trata este artigo poderão ser adotadas durante o primeiro ano:	§ 1º As medidas de que tratam os incisos I e IV do caput deste artigo somente poderão ser adotadas até o segundo ano:
	I - do nascimento do filho ou enteado;	I - do nascimento do filho ou enteado;
	II - da adoção; ou	II - da adoção; ou
	III - da guarda judicial.	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.	§ 2º As medidas de que trata este artigo deverão ser formalizadas por meio de acordo individual, de acordo coletivo ou de convenção coletiva de trabalho.
		§ 3º O prazo fixado no § 1º deste artigo aplica-se inclusive para o empregado ou a empregada que tiver filho, enteado ou pessoa sob guarda judicial com deficiência.
		Seção III
	Regime especial de compensação de jornada de trabalho por meio de banco de horas	Do Regime Especial de Compensação de Jornada de Trabalho por meio de Banco de Horas

 Texto alterado
 Texto revogado
 abc Texto excluído
 ^ Indicador de exclusão de termo ou dispositivo

Quadro Comparativo

Medida Provisória nº 1116/2022

LEGISLAÇÃO ALTERADA	TEXTO ENCAMINHADO PELO EXECUTIVO	PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº 23/2022 (Aprovado na Câmara dos Deputados)
	Art. 10. Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho de empregado em regime de compensação de jornada por meio de banco de horas, as horas acumuladas ainda não compensadas serão:	Art. 9º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho de empregado ou empregada em regime de compensação de jornada por meio de banco de horas, as horas acumuladas ainda não compensadas serão:
	I - descontadas das verbas rescisórias devidas ao empregado, na hipótese de banco de horas em favor do empregador; ou	I - descontadas das verbas rescisórias devidas ao empregado ou à empregada , na hipótese de banco de horas em favor do empregador, quando a demissão for a pedido e o empregado ou empregada não tiver interesse ou não puder 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.	II - pagas juntamente com as verbas rescisórias, na hipótese de banco de horas em favor do empregado ou da empregada .
		Seção IV
	Antecipação de férias individuais	Da Antecipação de Férias Individuais
	Art. 11. A antecipação de férias individuais poderá ser concedida ao empregado que se enquadre nos critérios estabelecidos no § 1º do art. 9º, ainda que não tenha transcorrido o seu período aquisitivo.	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. 8º desta Lei , 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.	Parágrafo único. As férias antecipadas não poderão ser usufruídas em período inferior a 5 (cinco) dias corridos.
	Art. 12. Para as férias concedidas na forma prevista no art. 11, o empregador poderá optar por efetuar o pagamento do adicional de um terço de férias após a sua concessão, até a data em que é devida a gratificação natalina prevista no art. 1º da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965 .	Art. 11. Para as férias concedidas na forma prevista no art. 10 desta Lei , o empregador poderá optar por efetuar o pagamento do adicional de 1/3 (um terço) de férias após a sua concessão, até a data em que for devida a gratificação natalina prevista no art. 1º da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965 .

■ Texto alterado
 ■ Texto revogado
 ■ Texto excluído
 ▲ Indicador de exclusão de termo ou dispositivo

Quadro Comparativo

Medida Provisória nº 1116/2022

LEGISLAÇÃO ALTERADA	TEXTO ENCAMINHADO PELO EXECUTIVO	PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº 23/2022 (Aprovado na Câmara dos Deputados)
	Art. 13. O pagamento da remuneração da antecipação das férias na forma do art. 11 poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, hipótese em que não se aplica o disposto no art. 145 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943 .	Art. 12. O pagamento da remuneração da antecipação das férias na forma do art. 10 desta Lei poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, hipótese em que não se aplicará o disposto no art. 145 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 .
	Art. 14. Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, os valores das férias ainda não usufruídas serão pagos juntamente com as verbas rescisórias devidas.	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.	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.
		Seção V
	Horários de entrada e saída flexíveis	Dos Horários de Entrada e Saída Flexíveis
	Art. 15. Quando a atividade permitir, os horários fixos da jornada de trabalho poderão ser flexibilizados ao empregado que se enquadre nos critérios estabelecidos no § 1º do art. 9º.	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 desta Lei .
	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.	Parágrafo único. A flexibilização de que trata o caput deste artigo ocorrerá em intervalo de horário previamente estabelecido, considerados os limites inicial e final de horário de trabalho diário.
	CAPÍTULO IV	CAPÍTULO IV
	DA QUALIFICAÇÃO DE MULHERES EM ÁREAS ESTRATÉGICAS PARA ASCENSÃO PROFISSIONAL	DAS MEDIDAS PARA QUALIFICAÇÃO DE MULHERES ^

 Texto alterado
 Texto revogado
 abc Texto excluído
 ^ Indicador de exclusão de termo ou dispositivo

Quadro Comparativo

Medida Provisória nº 1116/2022

LEGISLAÇÃO ALTERADA	TEXTO ENCAMINHADO PELO EXECUTIVO	PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº 23/2022 (Aprovado na Câmara dos Deputados)
	Qualificação de mulheres com recursos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço	^
	Art. 16. Fica autorizado o saque, por mulheres, de valores acumulados na conta individual vinculada ao FGTS para pagamento de despesas com qualificação profissional.	^
	§ 1º Resolução do Conselho Curador do FGTS disporá sobre os valores máximos, os prazos de utilização, o público prioritário e os demais requisitos necessários ao cumprimento do disposto no caput.	^
	§ 2º Ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência estabelecerá as áreas de qualificação profissional prioritárias, com vistas a aumentar a inserção de mulheres em setores estratégicos com menor participação feminina ou a promover a ascensão profissional.	^
		Seção I
	Suspensão do contrato de trabalho para qualificação de mulheres em áreas estratégicas	Da Suspensão do Contrato de Trabalho para Qualificação Profissional ^
	Art. 17. Para estimular a qualificação de mulheres e o desenvolvimento de habilidades e competências em áreas estratégicas ou com menor participação feminina, os empregadores poderão suspender o contrato de trabalho para participação em curso ou em programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador.	Art. 15. Mediante requisição formal da empregada interessada, para estimular a qualificação de mulheres e o desenvolvimento de habilidades e de competências em áreas estratégicas ou com menor participação feminina, o empregador poderá suspender o contrato de trabalho para participação em curso ou em programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador.

■ Texto alterado
 ■ Texto revogado
 abc Texto excluído
 ^ Indicador de exclusão de termo ou dispositivo

Elaborado pelo Serviço de Medidas Provisórias - Telefone: 3303-4136
 (Elaboração: 01/09/2022 13:21)

Quadro Comparativo

Medida Provisória nº 1116/2022

LEGISLAÇÃO ALTERADA	TEXTO ENCAMINHADO PELO EXECUTIVO	PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº 23/2022 (Aprovado na Câmara dos Deputados)
	§ 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.	§ 1º Na hipótese prevista no caput deste artigo , a suspensão do contrato de trabalho será formalizada por meio de acordo individual, de acordo coletivo ou de convenção coletiva de trabalho, nos termos do art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio 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.	§ 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.	§ 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.	§ 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.	§ 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.

 Texto alterado
 Texto revogado
 abc Texto excluído
 ^ Indicador de exclusão de termo ou dispositivo

Elaborado pelo Serviço de Medidas Provisórias - Telefone: 3303-4136

(Elaboração: 01/09/2022 13:21)

Quadro Comparativo

Medida Provisória nº 1116/2022

LEGISLAÇÃO ALTERADA	TEXTO ENCAMINHADO PELO EXECUTIVO	PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº 23/2022 (Aprovado na Câmara dos Deputados)
		§ 6º Se ocorrer a dispensa da empregada no transcurso do período de suspensão ou nos 6 (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 em acordo coletivo, que será de, no mínimo, 100% (cem por cento) sobre o valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato de trabalho.
		Seção II
	Estímulo à ocupação das vagas de gratuidade dos serviços sociais autônomos por mulheres e priorização de mulheres vítimas de violência doméstica	Do Estímulo à Ocupação das Vagas de Gratuidade dos Serviços Sociais Autônomos ^
	Art. 18. As entidades dos serviços sociais autônomos implementarão medidas que estimulem a ocupação das vagas de gratuidade por mulheres em todos os níveis e áreas de conhecimento.	Art. 16. As entidades dos serviços nacionais de aprendizagem, observadas suas leis de regência e regulamentos, mediante a celebração de ajustes e de 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 Para fins do disposto no caput, serão desenvolvidas, pelos serviços sociais autônomos, ferramentas de monitoramento e estratégias para a inscrição e a conclusão dos cursos por mulheres, especialmente nas áreas de ciência, tecnologia, desenvolvimento e inovação.	§ 1º Se ocorrer a celebração dos termos de ajustes ou de parcerias a que se refere o caput deste artigo, 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, de tecnologia, de desenvolvimento e de inovação.

■ Texto alterado
 ■ Texto revogado
 abc Texto excluído
 ^ Indicador de exclusão de termo ou dispositivo

Quadro Comparativo

Medida Provisória nº 1116/2022

LEGISLAÇÃO ALTERADA	TEXTO ENCAMINHADO PELO EXECUTIVO	PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº 23/2022 (Aprovado na Câmara dos Deputados)
	§ 2º As mulheres vítimas de violência doméstica ou familiar com registro de ocorrência policial deverão ser incluídas nos critérios de priorização para preenchimento das vagas de gratuidade a que se refere o caput.	§ 2º Para fins do disposto no caput deste artigo, serão priorizadas as mulheres hipossuficientes vítimas de violência doméstica e familiar com registro de ocorrência policial.
	CAPÍTULO V	CAPÍTULO V
	DO APOIO AO RETORNO AO TRABALHO APÓS O TÉRMINO DA LICENÇA-MATERNIDADE	DO APOIO AO RETORNO AO TRABALHO APÓS O TÉRMINO DA LICENÇA-MATERNIDADE
		Seção I
	Suspensão do contrato de trabalho de pais empregados para acompanhamento do desenvolvimento dos filhos	Da Suspensão do Contrato de Trabalho de Pais Empregados ^
	Art. 19. Os empregadores poderão suspender o contrato de trabalho dos empregados cuja esposa ou companheira tenha encerrado o período da licença-maternidade para:	Art. 17. Mediante requisição formal do empregado interessado, o empregador poderá suspender o contrato de trabalho do empregado com filho cuja mãe tenha encerrado o período da licença-maternidade para:
	I - prestar cuidados e estabelecer vínculos com os filhos;	I - prestar cuidados e estabelecer vínculos com os filhos;
	II - acompanhar o desenvolvimento dos filhos; e	II - acompanhar o desenvolvimento dos filhos; e
	III - apoiar o retorno ao trabalho de sua esposa ou companheira.	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.	§ 1º A suspensão do contrato de trabalho ocorrerá nos termos do ^ art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para participação em curso ou em programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, formalizada por meio de acordo individual, de acordo coletivo ou de 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.	§ 2º A suspensão do contrato de trabalho será efetuada após o término da licença-maternidade da esposa ou companheira do empregado.

■ Texto alterado
 ■ Texto revogado
 abc Texto excluído
 ^ Indicador de exclusão de termo ou dispositivo

Quadro Comparativo

Medida Provisória nº 1116/2022

LEGISLAÇÃO ALTERADA	TEXTO ENCAMINHADO PELO EXECUTIVO	PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº 23/2022 (Aprovado na Câmara dos Deputados)
	§ 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.	§ 3º O curso ou o programa de qualificação profissional deverá ser oferecido pelo empregador, terá carga horária máxima de 20 (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.	§ 4º A limitação prevista no § 2º do art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio 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.	§ 5º O empregado 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.
	§ 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.	§ 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 6 (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 em acordo coletivo, que será de, no mínimo, 100% (cem por cento) sobre o valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato.

 Texto alterado
 Texto revogado
 Texto excluído
 ^ Indicador de exclusão de termo ou dispositivo

Elaborado pelo Serviço de Medidas Provisórias - Telefone: 3303-4136

(Elaboração: 01/09/2022 13:21)

Quadro Comparativo

Medida Provisória nº 1116/2022

LEGISLAÇÃO ALTERADA	TEXTO ENCAMINHADO PELO EXECUTIVO	PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº 23/2022 (Aprovado na Câmara dos Deputados)
	Art. 20. Durante o período de suspensão do contrato de trabalho de que trata o art. 19, o empregado beneficiário não poderá exercer qualquer atividade remunerada e o seu filho, enteado ou criança sob guarda judicial não poderá ser mantido em creche ou instituição que preste serviços de mesma natureza.	^
	Parágrafo único. Na hipótese de descumprimento do disposto no caput, o empregado beneficiário perderá o direito à suspensão do contrato de trabalho, sem prejuízo do ressarcimento ao erário.	^
	Art. 21. O empregador dará ampla divulgação aos seus empregados sobre a possibilidade de apoiar o retorno ao trabalho de suas esposas ou companheiras após o término do período da licença-maternidade e orientar sobre os procedimentos necessários para firmar acordo individual para suspensão do contrato de trabalho com qualificação.	Art. 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.

■ Texto alterado
 ■ Texto revogado
 abc Texto excluído
 ^ Indicador de exclusão de termo ou dispositivo

Elaborado pelo Serviço de Medidas Provisórias - Telefone: 3303-4136

(Elaboração: 01/09/2022 13:21)

Quadro Comparativo

Medida Provisória nº 1116/2022

LEGISLAÇÃO ALTERADA	TEXTO ENCAMINHADO PELO EXECUTIVO	PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº 23/2022 (Aprovado na Câmara dos Deputados)
	Art. 22. Para fins de pagamento da bolsa de qualificação profissional, o empregador encaminhará ao Ministério do Trabalho e Previdência os dados referentes aos empregados que terão o contrato de trabalho suspenso para apoiar o retorno ao trabalho de suas esposas ou companheiras.	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.
		Seção II
	Alterações no Programa Empresa Cidadã	Das Alterações no Programa Empresa Cidadã
Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008	Art. 23. A Lei nº 11.770, de 2008 , passa a vigorar com as seguintes alterações:	Art. 20. A Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008 , passa a vigorar com as seguintes alterações:
Art. 1º É instituído o Programa Empresa Cidadã, destinado a prorrogar:	“Art. 1º	“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.	§ 3º A prorrogação de que trata o inciso I do caput deste artigo poderá ser compartilhada entre a empregada e o empregado requerente, desde que ambos sejam empregados de pessoa jurídica aderente ao P rograma 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)	§ 4º Na hipótese prevista no § 3º deste artigo , a prorrogação poderá ser usufruída pelo empregado da pessoa jurídica que aderir ao P rograma somente após o término da licença-maternidade, desde que seja requerida com 30 (trinta) dias de antecedência.”(NR)

 Texto alterado
 Texto revogado
 abc Texto excluído
 ^ Indicador de exclusão de termo ou dispositivo

Elaborado pelo Serviço de Medidas Provisórias - Telefone: 3303-4136
 (Elaboração: 01/09/2022 13:21)

Quadro Comparativo

Medida Provisória nº 1116/2022

LEGISLAÇÃO ALTERADA	TEXTO ENCAMINHADO PELO EXECUTIVO	PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº 23/2022 (Aprovado na Câmara dos Deputados)
	“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.	“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 desta Lei [^] pela redução de jornada de trabalho em 50% (cinquenta por cento) pelo período de 120 (cento e vinte) dias.
	§ 1º São requisitos para efetuar a substituição de que trata o caput:	§ 1º São requisitos para efetuar a substituição de que trata o caput deste artigo:
	I - pagamento integral do salário à empregada ou ao empregado pelo período de cento e vinte dias; e	I - pagamento integral do salário à empregada ou ao empregado pelo período de 120 (cento e vinte) dias; e
	II - acordo individual firmado entre o empregador e a empregada ou o empregado.	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)	§ 2º A substituição de que trata o caput deste artigo poderá ser concedida na forma prevista no § 3º do art. 1º desta Lei.”
		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 § 1º do art. 17 desta Lei somente poderá ser realizada:
		I - nos casos de empresas ou de categorias de trabalhadores para as quais não haja acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho celebrados; ou

 Texto alterado
 Texto revogado
 abc Texto excluído
 [^] Indicador de exclusão de termo ou dispositivo

Elaborado pelo Serviço de Medidas Provisórias - Telefone: 3303-4136
 (Elaboração: 01/09/2022 13:21)

Quadro Comparativo

Medida Provisória nº 1116/2022

LEGISLAÇÃO ALTERADA	TEXTO ENCAMINHADO PELO EXECUTIVO	PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº 23/2022 (Aprovado na Câmara dos Deputados)
		II – se houver 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 de suspensão do contrato de trabalho previstas nos Capítulos III, IV e V desta 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 DE COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL E A OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO ÂMBITO DO TRABALHO
		Art. 23. Para a 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 vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho:
		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;

 Texto alterado
 Texto revogado
 abc Texto excluído
 ^ Indicador de exclusão de termo ou dispositivo

Quadro Comparativo

Medida Provisória nº 1116/2022

LEGISLAÇÃO ALTERADA	TEXTO ENCAMINHADO PELO EXECUTIVO	PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº 23/2022 (Aprovado na Câmara dos Deputados)
		II - fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, garantido 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 nas práticas da Cipa; e
		IV - realização, no mínimo a cada 12 (doze) meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito 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 deste artigo 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 Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), ou em outros crimes de violência tipificados na legislação brasileira.
		§ 2º O prazo para adoção das medidas previstas nos incisos I, II, III e IV do caput deste artigo é de 180 (cento e oitenta) dias após a entrada em vigor desta Lei.
	CAPÍTULO VI	CAPÍTULO VII

 Texto alterado
 Texto revogado
 abc Texto excluído
 ^ Indicador de exclusão de termo ou dispositivo

Elaborado pelo Serviço de Medidas Provisórias - Telefone: 3303-4136

(Elaboração: 01/09/2022 13:21)

Quadro Comparativo

Medida Provisória nº 1116/2022

LEGISLAÇÃO ALTERADA	TEXTO ENCAMINHADO PELO EXECUTIVO	PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº 23/2022 (Aprovado na Câmara dos Deputados)
	DO RECONHECIMENTO DE BOAS PRÁTICAS NA PROMOÇÃO DA EMPREGABILIDADE DA MULHER	DO SELO EMPREGA + MULHER
	Art. 24. Fica instituído o Selo Emprega + Mulher.	Art. 24. Fica instituído o Selo Emprega + Mulher.
	§ 1º São objetivos do Selo Emprega + Mulher:	§ 1º São objetivos do Selo Emprega + Mulher:
	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.	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, dentre outros:	II - 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;	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;	b) à divisão igualitária das responsabilidades parentais;
	c) à promoção da cultura de igualdade entre mulheres e homens;	c) à promoção da cultura de igualdade entre mulheres e homens;
	d) à oferta de acordos flexíveis de trabalho; e	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; e	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

 Texto alterado
 Texto revogado
 abc Texto excluído
 ^ Indicador de exclusão de termo ou dispositivo

Quadro Comparativo Medida Provisória nº 1116/2022

LEGISLAÇÃO ALTERADA	TEXTO ENCAMINHADO PELO EXECUTIVO	PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº 23/2022 (Aprovado na Câmara dos Deputados)
		g) à implementação de programas de contratação de mulheres desempregadas em situação de violência doméstica e familiar e de acolhimento e de proteção às suas empregadas em situação de violência doméstica e familiar.
	§ 2º Ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência disporá sobre o regulamento do Selo Programa Emprega + Mulher.	§ 2º Para fins do disposto neste artigo, consideram-se violência doméstica e familiar contra a mulher as ações ou as omissões previstas no art. 5º da Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006 (Lei Maria da Penha).
		Art. 25. As microempresas e as empresas de pequeno porte que receberem o Selo Emprega + Mulher serão beneficiadas com estímulos creditícios adicionais, nos termos dos incisos 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 habilitarem 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 VII	^
	DO INCENTIVO À CONTRATAÇÃO DE ADOLESCENTES E JOVENS POR MEIO DA APRENDIZAGEM PROFISSIONAL	^

 Texto alterado
 Texto revogado
 abc Texto excluído
 ^ Indicador de exclusão de termo ou dispositivo

Quadro Comparativo Medida Provisória nº 1116/2022

LEGISLAÇÃO ALTERADA	TEXTO ENCAMINHADO PELO EXECUTIVO	PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº 23/2022 (Aprovado na Câmara dos Deputados)
	Art. 25. Fica instituído o Projeto Nacional de Incentivo à Contratação de Aprendizizes.	^
	Parágrafo único. São objetivos do Projeto Nacional de Incentivo à Contratação de Aprendizizes:	^
	I - ampliar o acesso de adolescentes e jovens ao mercado de trabalho por meio da aprendizagem profissional;	^
	II - garantir o cumprimento integral da cota de aprendizagem profissional;	^
	III - ofertar incentivos para a regularização da contratação de aprendizes; e	^
	IV - estabelecer procedimento especial para regularização da cota de aprendizagem profissional dos setores que apresentem baixa taxa de contratação de aprendizes.	^
	Art. 26. As empresas e entidades que aderirem ao Projeto Nacional de Incentivo à Contratação de Aprendizizes:	^
	I - terão prazos para regularização da cota de aprendizagem profissional, nos termos previstos nos instrumentos de formalização da adesão;	^
	II - não serão autuadas pela inobservância ao cumprimento da cota de aprendizagem profissional durante o prazo concedido para regularização do cumprimento da referida cota;	^
	III - poderão cumprir a cota de aprendizagem profissional em quaisquer estabelecimentos da empresa ou da entidade, localizados na mesma unidade federativa, pelo prazo de dois anos;	^

 Texto alterado
 Texto revogado
 abc Texto excluído
 ^ Indicador de exclusão de termo ou dispositivo

Quadro Comparativo

Medida Provisória nº 1116/2022

LEGISLAÇÃO ALTERADA	TEXTO ENCAMINHADO PELO EXECUTIVO	PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº 23/2022 (Aprovado na Câmara dos Deputados)
	IV - terão o processo administrativo trabalhista de imposição de multa pelo descumprimento da cota de aprendizagem profissional suspenso durante o prazo concedido para regularização do cumprimento da referida cota no âmbito do Projeto; e	^
	V - terão reduzido em cinquenta por cento o valor da multa decorrente de auto de infração lavrado anteriormente à adesão ao Projeto, ressalvados os débitos inscritos em dívida ativa da União, na hipótese de a infração ser exclusivamente relacionada ao não cumprimento da cota de aprendizagem profissional, desde que a empresa ou a entidade cumpra a cota mínima ao final do prazo concedido no Projeto.	^
	§ 1º Os benefícios de que trata este artigo terão caráter transitório e serão considerados a partir da data de adesão das empresas e das entidades ao Projeto.	^
	§ 2º A suspensão do processo a que se refere o inciso IV do caput interrompe a contagem dos prazos de prescrição previstos no §1º do art. 1º e no art. 1º-A da <u>Lei nº 9.873, de 23 de novembro de 1999</u> .	^
	Art. 27. O Projeto Nacional de Incentivo à Contratação de Aprendizizes será regulamentado em ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência e será destinado a todas as empresas e entidades obrigadas a contratar aprendizizes, nos termos do disposto no art. 429 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo <u>Decreto-Lei nº 5.452, de 1943</u> .	^

 Texto alterado
 Texto revogado
 abc Texto excluído
 ^ Indicador de exclusão de termo ou dispositivo

Quadro Comparativo

Medida Provisória nº 1116/2022

LEGISLAÇÃO ALTERADA	TEXTO ENCAMINHADO PELO EXECUTIVO	PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº 23/2022 (Aprovado na Câmara dos Deputados)
	§ 1º A adesão ao Projeto previsto no caput será facultativa e importará compromisso de regularização de conduta.	^
	§ 2º A regularização da contratação dos aprendizes será realizada nos prazos previstos no regulamento de que trata o caput.	^
	§ 3º A empresa ou a entidade que aderir ao Projeto cumprirá integralmente a cota mínima de aprendizes durante os prazos estabelecidos, considerados todos os seus estabelecimentos, na forma prevista na legislação.	^
	§ 4º O Ministério do Trabalho e Previdência poderá estabelecer condições especiais para setores econômicos com baixa taxa de contratação de aprendizes.	^
	§ 5º As representações dos setores econômicos de que trata o § 4º e os serviços nacionais de aprendizagem poderão ser incluídos em ações especiais setoriais, para fins de cumprimento integral da cota de aprendizagem profissional, a serem conduzidas pela inspeção do trabalho.	^
	§ 6º As representações dos setores econômicos de que trata o § 4º são responsáveis por participar das discussões relativas ao cumprimento integral da cota de aprendizagem profissional.	^

 Texto alterado
 Texto revogado
 abc Texto excluído
 ^ Indicador de exclusão de termo ou dispositivo

Elaborado pelo Serviço de Medidas Provisórias - Telefone: 3303-4136
(Elaboração: 01/09/2022 13:21)

Quadro Comparativo

Medida Provisória nº 1116/2022

Secretaria Legislativa do Congresso Nacional - SLCN

LEGISLAÇÃO ALTERADA	TEXTO ENCAMINHADO PELO EXECUTIVO	PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº 23/2022 (Aprovado na Câmara dos Deputados)
	§ 7º As empresas e as entidades dos setores econômicos de que trata o § 4º que aderirem ao Projeto estarão sujeitas a procedimento especial de fiscalização, com o objetivo de regularização progressiva da cota de aprendizagem profissional, por meio da assinatura de termo de compromisso que estabeleça condições específicas, conforme estabelecido em ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência.	^
	§ 8º Os termos de compromisso terão duração máxima de dois anos e terão as suas penalidades vinculadas aos valores das infrações previstas na Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo <u>Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.</u>	^
	§ 9º Para fins do disposto no § 8º, na hipótese de descumprimento do termo de compromisso, caberá a elevação das penalidades em três vezes para as obrigações infringidas.	^
	§ 10. Na hipótese de ser assinado pela autoridade máxima regional ou nacional em matéria de inspeção do trabalho, o termo de compromisso terá eficácia de título executivo extrajudicial, conforme estabelecido em ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência.	^
		CAPÍTULO IX
		DO ESTÍMULO AO MICROCRÉDITO PARA MULHERES

 Texto alterado
 Texto revogado
 abc Texto excluído
 ^ Indicador de exclusão de termo ou dispositivo

Elaborado pelo Serviço de Medidas Provisórias - Telefone: 3303-4136
(Elaboração: 01/09/2022 13:21)

Quadro Comparativo

Medida Provisória nº 1116/2022

Secretaria Legislativa do Congresso Nacional - SLCN

LEGISLAÇÃO ALTERADA	TEXTO ENCAMINHADO PELO EXECUTIVO	PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº 23/2022 (Aprovado na Câmara dos Deputados)
		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, na condição de pessoas naturais;
		II – mulheres, na condição de pessoas naturais e de microempreendedoras individuais no âmbito do Programa Nacional de Microcrédito Produtivo Orientado (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 para operações de microcrédito, e o prazo será de até 30 (trinta) meses para o pagamento.

 Texto alterado
 Texto revogado
 abc Texto excluído
 ^ Indicador de exclusão de termo ou dispositivo

Elaborado pelo Serviço de Medidas Provisórias - Telefone: 3303-4136

(Elaboração: 01/09/2022 13:21)

Quadro Comparativo

Medida Provisória nº 1116/2022

LEGISLAÇÃO ALTERADA	TEXTO ENCAMINHADO PELO EXECUTIVO	PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº 23/2022 (Aprovado na Câmara dos Deputados)
		§ 3º A cobertura da garantia a ser prestada pelos fundos garantidores, observado o disposto na Lei nº 14.438, de 24 de agosto de 2022 , será de até 85% (oitenta e cinco por cento) do valor desembolsado em cada operação incluída nas carteiras garantidas, e o limite de cobertura será 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 deste artigo, observados as atenuantes de risco aplicáveis e o disposto nos regulamentos dos fundos.
Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943	Art. 28. A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943 , passa a vigorar com as seguintes alterações:	^
Art. 428. Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.	"Art. 428."	^
§ 3º O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de aprendiz portador de deficiência.	§ 3º O contrato de aprendizagem profissional não poderá ter duração superior a três anos, exceto:	^
	I - quando se tratar de ^ pessoa com deficiência, hipótese em que não há limite máximo de prazo;	^

 Texto alterado
 Texto revogado
 abc Texto excluído
 ^ Indicador de exclusão de termo ou dispositivo

Quadro Comparativo Medida Provisória nº 1116/2022

LEGISLAÇÃO ALTERADA	TEXTO ENCAMINHADO PELO EXECUTIVO	PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº 23/2022 (Aprovado na Câmara dos Deputados)
	II - quando o aprendiz for contratado com idade entre quatorze e quinze anos incompletos, hipótese em que poderá ter seu contrato firmado pelo prazo de até quatro anos; ou	^
	III - quando o aprendiz se enquadrar nas situações previstas no § 5º do art. 429, hipótese em que poderá ter seu contrato firmado pelo prazo de até quatro anos.	^
§ 5º A idade máxima prevista no caput deste artigo não se aplica a aprendizes portadores de deficiência.	§ 5º A idade máxima prevista no caput ^ não se aplica;	^
	I – a ^ pessoas com deficiência, que poderão ser contratadas como aprendizes em qualquer idade a partir de quatorze anos; ou	^
	II - a aprendizes inscritos em programas de aprendizagem profissional que envolvam o desempenho de atividades vedadas a menores de vinte e um anos de idade, os quais poderão ter até vinte e nove anos de idade.	^
	§ 9º O contrato de aprendizagem profissional poderá ser prorrogado, por meio de aditivo contratual e anotação na CTPS, respeitado o prazo máximo de quatro anos, na hipótese de continuidade de itinerário formativo, conforme estabelecido em ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência.	^
	§ 10. Na hipótese prevista no § 9º, a continuidade do itinerário formativo poderá ocorrer pelo reconhecimento dos cursos ou de parte de cursos da educação profissional e tecnológica de graduação como atividade teórica de curso de aprendizagem profissional.	^

■ Texto alterado
 ■ Texto revogado
 abc Texto excluído
 ^ Indicador de exclusão de termo ou dispositivo

Quadro Comparativo

Medida Provisória nº 1116/2022

LEGISLAÇÃO ALTERADA	TEXTO ENCAMINHADO PELO EXECUTIVO	PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº 23/2022 (Aprovado na Câmara dos Deputados)
	§ 11. Para fins do disposto no § 10, considera-se o início do itinerário formativo aquele que tenha ocorrido a partir de curso ou de parte de curso:	^
	I - de educação profissional técnica de nível médio; ou	^
	II - de itinerário da formação técnica e profissional do ensino médio.	^
	§ 12. Nas hipóteses previstas nos § 9º a § 11, desde que o estabelecimento cumpridor da cota de aprendizagem profissional seja mantido, poderá haver alteração:	^
	I - da entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica; e	^
	II - do programa de aprendizagem profissional.” (NR)	^
Art. 429. Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.	“Art. 429.	^
	§ 4º O aprendiz contratado por prazo indeterminado pela empresa ou entidade ao término do seu contrato de aprendizagem profissional continuará a ser contabilizado para fins de cumprimento da cota de aprendizagem profissional enquanto estiver contratado, considerado o período máximo de doze meses para essa contabilização.	^

 Texto alterado
 Texto revogado
 abc Texto excluído
 ^ Indicador de exclusão de termo ou dispositivo

Quadro Comparativo

Medida Provisória nº 1116/2022

LEGISLAÇÃO ALTERADA	TEXTO ENCAMINHADO PELO EXECUTIVO	PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº 23/2022 (Aprovado na Câmara dos Deputados)
	§ 5º Para fins de cumprimento da cota de aprendizagem profissional, será contabilizada em dobro a contratação de aprendizes, adolescentes ou jovens, que se enquadrem nas seguintes hipóteses:	^
	I - sejam egressos do sistema socioeducativo ou estejam em cumprimento de medidas socioeducativas;	^
	II - estejam em cumprimento de pena no sistema prisional;	^
	III - integrem famílias que recebam benefícios financeiros de que trata a Lei nº 14.284, de 29 de dezembro de 2021, e de outros que venham a substituí-los;	^
	IV - estejam em regime de acolhimento institucional;	^
	V - sejam protegidos no âmbito do Programa de Proteção a Crianças e Adolescentes Ameaçados de Morte, instituído pelo art. 109 do Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018;	
	VI - sejam egressos do trabalho infantil; ou	^
	VII - sejam pessoas com deficiência.” (NR)	^
Art. 430. Na hipótese de os Serviços Nacionais de Aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, a saber:	“Art. 430.	^
I – Escolas Técnicas de Educação;	I - instituições educacionais que oferecem educação profissional e tecnológica;	^

 Texto alterado
 Texto revogado
 abc Texto excluído
 ^ Indicador de exclusão de termo ou dispositivo

Quadro Comparativo Medida Provisória nº 1116/2022

LEGISLAÇÃO ALTERADA	TEXTO ENCAMINHADO PELO EXECUTIVO	PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº 23/2022 (Aprovado na Câmara dos Deputados)
	§ 6º Para fins do disposto nesta Consolidação, as instituições educacionais que oferecem educação profissional e tecnológica compreendem:	^
	I - as instituições de educação profissional e tecnológica públicas dos sistemas de ensino federal, estaduais, distrital e municipais;	^
	II - as instituições de ensino médio das redes públicas de educação que desenvolvam o itinerário de formação técnica e profissional ou o itinerário formativo integrado que contenha unidades curriculares, etapas ou módulos de cursos de educação profissional e tecnológica, nos termos do disposto no inciso V do caput e do § 3º do art. 36 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; e	^
	III - as instituições educacionais privadas que legalmente ofertem:	^
	a) cursos técnicos de nível médio;	^
	b) itinerário de formação técnica e profissional do ensino médio; ou	^
	c) cursos de educação profissional tecnológica de graduação.” (NR)	^
Art. 431. A contratação do aprendiz poderá ser efetivada pela empresa onde se realizará a aprendizagem ou pelas entidades mencionadas nos incisos II e III do art. 430, caso em que não gera vínculo de emprego com a empresa tomadora dos serviços.	“Art. 431. A contratação do aprendiz poderá ser efetivada ^;	^
	I - de forma direta pelo estabelecimento que se obrigue ao cumprimento da cota de aprendizagem profissional; ou	^

 Texto alterado
 Texto revogado
 abc Texto excluído
 ^ Indicador de exclusão de termo ou dispositivo

Quadro Comparativo Medida Provisória nº 1116/2022

LEGISLAÇÃO ALTERADA	TEXTO ENCAMINHADO PELO EXECUTIVO	PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº 23/2022 (Aprovado na Câmara dos Deputados)
	II - de forma indireta;	^
	a) pelas entidades a que se referem os incisos II e III do caput do art. 430;	^
	b) por entidades sem fins lucrativos não abrangidas pelo disposto na alínea "a", entre outras, de:	^
	1. assistência social;	^
	2. cultura;	^
	3. educação;	^
	4. saúde;	^
	5. segurança alimentar e nutricional;	^
	6. proteção do meio ambiente e promoção do desenvolvimento sustentável;	^
	7. ciência e tecnologia;	^
	8. promoção da ética, da cidadania, da democracia e dos direitos humanos;	^
	9. desporto; ou	^
	10. atividades religiosas; ou	^
	c) por microempresas ou empresas de pequeno porte.	^
	§ 1º Aos candidatos rejeitados pela seleção profissional será oferecida, tanto quanto possível, orientação profissional para ingresso em atividade mais adequada às qualidades e às aptidões demonstradas.	^

 Texto alterado
 Texto revogado
 abc Texto excluído
 ^ Indicador de exclusão de termo ou dispositivo

Quadro Comparativo

Medida Provisória nº 1116/2022

LEGISLAÇÃO ALTERADA	TEXTO ENCAMINHADO PELO EXECUTIVO	PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº 23/2022 (Aprovado na Câmara dos Deputados)
	§ 2º Para fins do disposto na alínea “a” do inciso II do caput, as atividades práticas do contrato de aprendizagem profissional poderão ser executadas nessas entidades ou nos estabelecimentos cumpridores da cota de aprendizagem profissional, a que se refere o inciso I do caput, e não gerará vínculo empregatício com esses estabelecimentos.	^
	§ 3º Para fins do disposto nas alíneas “b” e “c” do inciso II do caput, as atividades práticas do contrato de aprendizagem profissional serão executadas nessas entidades ou empresas e não gerará vínculo empregatício com os estabelecimentos cumpridores da cota de aprendizagem profissional, a que se refere o inciso I do caput.	^
	§ 4º Nas hipóteses previstas neste artigo, os aprendizes deverão estar matriculados nos cursos de aprendizagem profissional das entidades a que se refere o art. 430.	^
	§ 5º Ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência poderá regulamentar as condições e as hipóteses para a contratação de forma indireta prevista neste artigo.” (NR)	^
Art. 432. A duração do trabalho do aprendiz não excederá de seis horas diárias, sendo vedadas a prorrogação e a compensação de jornada.	“Art. 432.....	^
	§ 3º O limite previsto neste artigo poderá ser de até oito horas diárias para os aprendizes que já tiverem completado o ensino médio.	^

 Texto alterado
 Texto revogado
 abc Texto excluído
 ^ Indicador de exclusão de termo ou dispositivo

Elaborado pelo Serviço de Medidas Provisórias - Telefone: 3303-4136
(Elaboração: 01/09/2022 13:21)

Quadro Comparativo Medida Provisória nº 1116/2022

LEGISLAÇÃO ALTERADA	TEXTO ENCAMINHADO PELO EXECUTIVO	PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº 23/2022 (Aprovado na Câmara dos Deputados)
	§ 4º O tempo de deslocamento do aprendiz entre as entidades a que se refere o art. 430 e o estabelecimento onde se realizará a aprendizagem profissional não será computado na jornada diária.” (NR)	^
Art. 434 - Os infratores das disposições dêste Capítulo ficam sujeitos à multa de valor igual a 1 (um) salário mínimo regional, aplicada tantas vezes quantos forem os menores empregados em desacôrdo com a lei, não podendo, todavia, a soma das multas exceder a 5 (cinco) vezes o salário-mínimo, salvo no caso de reincidência em que êsse total poderá ser elevado ao dobro.	“Art. 434.	^
Parágrafo único. Em caso de reincidência, as multas serão elevadas ao dobro, não podendo, entretanto, a soma das multas exceder de quatro mil cruzeiros.	Parágrafo único. Na hipótese de descumprimento da cota de aprendizagem profissional pelo estabelecimento, será aplicada a multa prevista no art. 47 desta Consolidação, por aprendiz não contratado.” (NR)	^
	Art. 29. Os contratos de terceirização de mão de obra preverão as formas de alocação dos aprendizes da contratada nas dependências da empresa ou da entidade contratante, em quantitativos equivalentes aos estabelecidos no art. 429 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.	^
	CAPÍTULO VIII	CAPÍTULO X
	DISPOSIÇÕES FINAIS	DISPOSIÇÕES FINAIS

 Texto alterado
 Texto revogado
 abc Texto excluído
 ^ Indicador de exclusão de termo ou dispositivo

Elaborado pelo Serviço de Medidas Provisórias - Telefone: 3303-4136
 (Elaboração: 01/09/2022 13:21)

Quadro Comparativo

Medida Provisória nº 1116/2022

LEGISLAÇÃO ALTERADA	TEXTO ENCAMINHADO PELO EXECUTIVO	PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº 23/2022 (Aprovado na Câmara dos Deputados)
	Art. 30. A contagem em dobro prevista no § 5º do art. 429 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo <u>Decreto-Lei nº 5.452, de 1943</u> , somente será aplicável aos contratos de aprendizagem profissional celebrados após a publicação desta Medida Provisória, e será vedada a aplicação do dispositivo por meio da substituição dos atuais aprendizes.	^
	Art. 31. O disposto no § 4º do art. 429 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo <u>Decreto-Lei nº 5.452, de 1943</u> , somente será aplicável aos contratos por prazo indeterminado celebrados após a publicação desta Medida Provisória.	^
	Art. 32. Às mulheres empregadas é garantido igual salário em relação aos empregados que exerçam idêntica função prestada ao mesmo empregador, nos termos do disposto nos art. 373-A e art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo <u>Decreto-Lei nº 5452, de 1943</u> .	Art. 30. Às mulheres empregadas é garantido igual salário em relação aos empregados que exerçam idêntica função prestada ao mesmo empregador, nos termos dos arts. 373-A e ^ 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo <u>Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943</u> .
	Art. 33. O Sistema Nacional de Emprego - Sine implementará iniciativas com vistas à melhoria da empregabilidade de mulheres, especialmente daquelas que tenham filhos, enteados ou guarda judicial de crianças de até cinco anos de idade.	Art. 31. O Sistema Nacional de Emprego (Sine) implementará iniciativas com vistas à melhoria da empregabilidade de mulheres, especialmente daquelas: I – que tenham filho, enteado ou guarda judicial de crianças de até 5 (cinco) anos de idade; II – que sejam chefe de família monoparental; ou III - com deficiência ou com filho com deficiência.

 Texto alterado
 Texto revogado
 abc Texto excluído
 ^ Indicador de exclusão de termo ou dispositivo

Elaborado pelo Serviço de Medidas Provisórias - Telefone: 3303-4136
 (Elaboração: 01/09/2022 13:21)

Quadro Comparativo

Medida Provisória nº 1116/2022

LEGISLAÇÃO ALTERADA	TEXTO ENCAMINHADO PELO EXECUTIVO	PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº 23/2022 (Aprovado na Câmara dos Deputados)
Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943	Art. 34. A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943 , passa a vigorar com as seguintes alterações:	Art. 32. A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 , passa a vigorar com as seguintes alterações:
Art. 163 - Será obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), de conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho, nos estabelecimentos ou locais de obra nelas especificadas.		“Art. 163. Será obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa), em conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho e Previdência, nos estabelecimentos ou nos locais de obra nelas especificadas.
Art. 473 - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:	“Art. 473.	“Art. 473.
III - por um dia, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana;	III - por cinco dias consecutivos, em caso de nascimento de filho ^;	III - por 5 (cinco) dias consecutivos, em caso de nascimento de filho, de adoção ou de guarda compartilhada;
X - até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira;	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;	X - dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para acompanhar sua esposa ou companheira em até 6 (seis) consultas médicas, ou em 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)	Parágrafo único. O prazo a que se refere o inciso III do caput deste artigo será contado a partir da data de nascimento do filho.”(NR)
Lei nº 13.999, de 18 de maio de 2020		Art. 33. O art. 3º da Lei nº 13.999, de 18 de maio de 2020 , passa a vigorar acrescido do seguinte § 5º:

■ Texto alterado
 ■ Texto revogado
 abc Texto excluído
 ^ Indicador de exclusão de termo ou dispositivo

Quadro Comparativo

Medida Provisória nº 1116/2022

Secretaria Legislativa do Congresso Nacional - SLCN

LEGISLAÇÃO ALTERADA	TEXTO ENCAMINHADO PELO EXECUTIVO	PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº 23/2022 (Aprovado na Câmara dos Deputados)
Art. 3º As instituições financeiras participantes poderão formalizar operações de crédito no âmbito do Pronampe nos períodos estabelecidos pela Sepec, observados os seguintes parâmetros:		“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. 2º desta Lei corresponderá a até 50% (cinquenta por cento) da receita bruta anual calculada com base no exercício anterior ao da contratação, salvo o 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)
Lei nº 12.513, de 26 de outubro de 2011		Art. 34. O caput do art. 2º da Lei nº 12.513, de 26 de outubro de 2011 , passa a vigorar acrescido do seguinte inciso V:
Art. 2º O Pronatec atenderá prioritariamente:		“Art. 2º
		V - mulheres vítimas de violência doméstica e familiar com registro de ocorrência policial.
	Art. 35. Ficam revogados:	^

 Texto alterado
 Texto revogado
 abc Texto excluído
 ^ Indicador de exclusão de termo ou dispositivo

Elaborado pelo Serviço de Medidas Provisórias - Telefone: 3303-4136
(Elaboração: 01/09/2022 13:21)

Quadro Comparativo

Medida Provisória nº 1116/2022

LEGISLAÇÃO ALTERADA	TEXTO ENCAMINHADO PELO EXECUTIVO	PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº 23/2022 (Aprovado na Câmara dos Deputados)
<p>Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943;</p> <p>Art. 431. A contratação do aprendiz poderá ser efetivada:</p> <p>.....</p> <p>Parágrafo único. Aos candidatos rejeitados pela seleção profissional deverá ser dada, tanto quanto possível, orientação profissional para ingresso em atividade mais adequada às qualidades e aptidões que tiverem demonstrado.</p>	<p>I - o parágrafo único do art. 431 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943;</p>	<p>^</p>
<p>Decreto-Lei nº 229, de 28 de fevereiro de 1967</p> <p>Art 11. O art. 473 do Capítulo IV - "Da suspensão e da interrupção" - do Título IV da CLT passa a vigorar com a seguinte redação:</p> <p>"Art. 473. O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:</p> <p>.....</p> <p>III - por um dia, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana;</p>	<p>II - o art. 11 do Decreto-Lei nº 229, de 28 de fevereiro de 1967, na parte em que altera o inciso III do caput do art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943;</p>	<p>^</p>
<p>Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000</p>	<p>III - o art. 1º da Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000, na parte em que altera o inciso I do caput do art. 430 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943;</p>	<p>^</p>

 Texto alterado
 Texto revogado
 abc Texto excluído
 ^ Indicador de exclusão de termo ou dispositivo

Quadro Comparativo

Medida Provisória nº 1116/2022

Secretaria Legislativa do Congresso Nacional - SLCN

LEGISLAÇÃO ALTERADA	TEXTO ENCAMINHADO PELO EXECUTIVO	PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº 23/2022 (Aprovado na Câmara dos Deputados)
<p>Art. 1º Os arts. 402, 403, 428, 429, 430, 431, 432 e 433 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passam a vigorar com a seguinte redação:</p> <p>"Art. 430. Na hipótese de os Serviços Nacionais de Aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, a saber:"</p> <p>"I – Escolas Técnicas de Educação;"</p> <p>Lei nº 11.180, de 23 de setembro de 2005</p> <p>Art. 18. Os arts. 428 e 433 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passam a vigorar com a seguinte redação:</p> <p>"Art. 428. Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.</p> <p>.....</p>		
	<p>IV - o art. 18 da Lei nº 11.180, de 23 de setembro de 2005, na parte em que altera o § 5º do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943;</p>	^



Texto alterado



Texto revogado



Texto excluído



Indicador de exclusão de termo ou dispositivo

Elaborado pelo Serviço de Medidas Provisórias - Telefone: 3303-4136

(Elaboração: 01/09/2022 13:21)

Quadro Comparativo Medida Provisória nº 1116/2022

LEGISLAÇÃO ALTERADA	TEXTO ENCAMINHADO PELO EXECUTIVO	PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº 23/2022 (Aprovado na Câmara dos Deputados)
§ 5º A idade máxima prevista no caput deste artigo não se aplica a aprendizes portadores de deficiência. Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008		
Art. 19. O art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 , passa a vigorar com as seguintes alterações: “Art. 428. § 3º O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de aprendiz portador de deficiência. Lei 13.257, de 8 de março de 2016	V - o art. 19 da Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008 , na parte em que altera o § 3º do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943 ;	^
Art. 37. O art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 , passa a vigorar acrescido dos seguintes incisos X e XI: “Art. 473. X - até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira; Lei 13.420, de 13 de março de 2017	VI - o art. 37 da Lei 13.257, de 8 de março de 2016 , na parte em que altera o inciso X do caput do art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943 ; e	^
Art. 5º O art. 431 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 , passa a vigorar com a seguinte redação:	VII - o art. 5º da Lei 13.420, de 13 de março de 2017 .	^

 Texto alterado
 Texto revogado
 abc Texto excluído
 ^ Indicador de exclusão de termo ou dispositivo

Elaborado pelo Serviço de Medidas Provisórias - Telefone: 3303-4136
 (Elaboração: 01/09/2022 13:21)

Quadro Comparativo

Medida Provisória nº 1116/2022

LEGISLAÇÃO ALTERADA	TEXTO ENCAMINHADO PELO EXECUTIVO	PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº 23/2022 (Aprovado na Câmara dos Deputados)
<p>“ Art. 431 . A contratação do aprendiz poderá ser efetivada pela empresa onde se realizará a aprendizagem ou pelas entidades mencionadas nos incisos II e III do art. 430, caso em que não gera vínculo de emprego com a empresa tomadora dos serviços.</p> <p>.....” (NR)</p>		
	Art. 36. Esta Medida Provisória entra em vigor na data de sua publicação.	Art. 35. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

 Texto alterado
 Texto revogado
 abc Texto excluído
 ^ Indicador de exclusão de termo ou dispositivo

Elaborado pelo Serviço de Medidas Provisórias - Telefone: 3303-4136

(Elaboração: 01/09/2022 13:21)