



**SILVA CASTRO
FRANCO PIN**
SOCIEDADE DE ADVOGADOS

INFORMATIVO 38

Lei nº 14.457/2022

Lei que instituiu o Programa Emprega + Mulheres

Foi publicada, no dia 22 de setembro de 2022, a Lei nº 14.457 que instituiu o Programa Emprega + Mulheres. Trata-se de conversão em lei da Medida Provisória nº 1.116/22, com alterações inseridas pelo Congresso Nacional.

A Lei traz medidas para inserir e manter a mulher no mercado de trabalho. No entanto, os reflexos dela não abrangem somente o trabalho das mulheres; a mencionada lei traz a expressão “apoio à parentalidade”.

A parentalidade, para fins dessa lei, *“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).”*

Assim, a lei traz reflexos aos trabalhadores sob a ótica da maternidade e da paternidade, bem como filhos destes, além de flexibilizar regras trabalhistas para determinados grupos e condições.

Faremos organização e melhor disposição dos artigos da lei para compreensão e apontamentos mais detalhados das normas que impactam as relações de trabalho.

As medidas são as seguintes:

i) **APOIO NA PRIMEIRA INFÂNCIA**

a) **pagamento de reembolso-creche**

As empresas/os empregadores foram autorizados a adotar o benefício de reembolso-creche para empregados com filhos de **até 5 (cinco) anos e 11 (onze) meses** de idade.

O empregador terá que dar ciência aos empregados da existência desse benefício e dos procedimentos necessários para sua utilização. Assim, caso a empresa opte por oferecer o benefício, é necessário criar uma circular/um informativo para conhecimento de todos, com os requisitos necessários para a concessão.

O benefício deverá ser oferecido de forma não discriminatória e sem que sua concessão configure premiação.

A implementação do reembolso-creche poderá ser por acordo individual, acordo coletivo (sindicato laboral x empresa) e por convenção coletiva.

Os valores reembolsados não têm natureza salarial, não constituem base de incidência de contribuição previdenciária, nem do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e não configuram rendimento tributável da empregada ou do empregado.

Ato do poder executivo federal ainda regulamentará os limites de valores para a concessão do reembolso-creche e as modalidades de prestação de serviços aceitas. Dessa forma, se a empresa optar pelo benefício, é melhor aguardar a regulamentação para saber, principalmente, sobre valor máximo possível de pagamento como verba indenizatória

As empresas que concederem o reembolso-creche ficarão desobrigadas de ter espaço apropriado para guarda e assistência de filhos de trabalhadoras no período de amamentação (*obrigação existente para empresas com pelo menos 30 mulheres com idade superior a 16 anos – art. 389, §1º, CLT*).

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

ii) APOIO À PARENTALIDADE - FLEXIBILIDADE DO REGIME DE TRABALHO, PODENDO USAR AS SEGUINTE MEDIDAS

a) teletrabalho

As empresas deverão priorizar a concessão de teletrabalho, trabalho remoto e trabalho a distância às empregadas e aos empregados que tiverem filho, enteado ou pessoa sob sua guarda, com até 6 anos de idade, e

para as empregadas e os empregados com filho, enteado ou pessoa sob guarda judicial com deficiência, sem limite de idade.

Nesse caso, a lei se refere a conferir prioridade na alocação de vagas nesses regimes de trabalho e não em obrigação da aplicação desses regimes. Assim, não é obrigatória a implementação de teletrabalho, mas, sim, a observância dessa prioridade dentro da empresa, caso haja vagas.

b) Da Flexibilização do Regime de Trabalho e das Férias

As empresas deverão priorizar a concessão de uma ou mais das medidas listadas abaixo, de flexibilização da jornada de trabalho, às empregadas e aos empregados que tenham filho, enteado ou pessoa sob sua guarda com até 6 (seis) anos, ou com deficiência.

As medidas de flexibilização deverão ser formalizadas por meio de acordo individual, de acordo coletivo ou de convenção coletiva de trabalho.

Nos casos abaixo, de **regime por tempo parcial e antecipação de férias**, as medidas poderão ser adotadas até o **segundo ano**: - do nascimento do filho ou enteado; II - da adoção; ou III - da guarda judicial.

O prazo acima aplica-se inclusive ao empregado ou à empregada que tiver filho, enteado ou pessoa sob guarda judicial com deficiência.

As medidas são as seguintes.

- Regime de tempo parcial:

O regime de tempo parcial é *aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais*, conforme artigo 58-A da CLT.

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

Aplica-se a regra geral para fins de compensação de jornada e de banco de horas instituídos pelo artigo 59 §2º e 5º da CLT, sem prejuízo de disposições específicas em normas coletivas.

A lei traz a ressalva nos casos de rescisões. Nesses casos, as horas acumuladas ainda não compensadas serão

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 a 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 ou da empregada.

- Jornada de 12 (doze) horas trabalhadas por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, quando a atividade permitir.

- Antecipação de férias individuais.

A antecipação de férias individuais poderá ser concedida ao empregado ou à empregada até o **segundo ano**: I - do nascimento do filho ou enteado; II - da adoção; ou III - da guarda judicial.

O prazo acima aplica-se inclusive ao empregado ou à empregada que tiver filho, enteado ou pessoa sob guarda judicial com deficiência.

As férias antecipadas não poderão ser usufruídas em período inferior a 5 (cinco) dias corridos.

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 e realizar o pagamento da remuneração da antecipação das férias até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias.

No caso de rescisão do contrato de trabalho, os valores das férias ainda não usufruídas serão pagos juntamente com as verbas rescisórias devidas. Na hipótese de período aquisitivo não cumprido, as férias antecipadas e usufruídas serão descontadas das verbas rescisórias devidas ao empregado no caso de pedido de demissão.

- Horários de entrada e de saída flexíveis

A flexibilização ocorrerá em intervalo de horário previamente estabelecido, considerados os limites inicial e final de horário de trabalho diário.

iii) QUALIFICAÇÃO DE MULHERES EM ÁREAS ESTRATÉGICAS PARA A ASCENSÃO PROFISSIONAL

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

O empregador poderá suspender o contrato de trabalho de empregadas para participação em curso ou em programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador.

O prazo de suspensão, de acordo com o artigo 476-A da CLT, poderá ser de um período de dois a cinco meses. Esse prazo poderá ser prorrogado mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho e anuência formal da empregada, desde que este arque com o ônus correspondente ao valor da bolsa de qualificação profissional, no respectivo período.

É necessário que a empregada solicite por escrito e que seja formalizado por meio de acordo individual, de acordo coletivo ou de convenção coletiva de trabalho.

O artigo 476- A da CLT estabelece que, após a autorização concedida por intermédio de convenção ou acordo coletivo, o empregador deverá notificar o respectivo sindicato com antecedência mínima de quinze dias da suspensão contratual. Convenção e/ou acordo coletivo poderão estipular regras próprias.

Na lei, não há ressalva sobre a periodicidade de suspensão; assim, aplica-se o estabelecido no artigo 476-A, §2º da CLT. Ou seja, o contrato de trabalho não poderá ser suspenso, por esse motivo, mais de uma vez no período de dezesseis meses.

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, como ciência, tecnologia, desenvolvimento e inovação.

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.

O valor da bolsa qualificação é custeado pelo FAT - Fundo de Amparo ao Trabalhador. Dessa forma, o empregador deverá encaminhar ao Ministério do Trabalho e Previdência os dados referentes às empregadas que terão o contrato de trabalho suspenso.

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.

Caso haja dispensa da empregada no transcurso do período de suspensão, ou nos 6 (seis) meses subsequentes ao seu retorno ao trabalho, o empregador pagará a ela, 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.

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

a) Da Suspensão do Contrato de Trabalho de Pais Empregados

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;
- II - acompanhar o desenvolvimento dos filhos; e
- III - apoiar o retorno ao trabalho de sua esposa ou companheira.

Observando o artigo 476-A da CLT, a suspensão poderá ser por um período de dois a cinco meses, podendo ser prorrogado mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho e anuência formal do empregado, desde que este arque com o ônus correspondente ao valor da bolsa de qualificação profissional, no respectivo período.

Também será necessário que o empregado solicite por escrito e que seja formalizado por meio de acordo individual, de acordo coletivo ou de convenção coletiva de trabalho.

O artigo 476- A da CLT estabelece que, após a autorização concedida por intermédio de convenção ou acordo coletivo, o empregador deverá notificar o respectivo sindicato com antecedência mínima de quinze dias da suspensão contratual. Convenção e/ou acordo coletivo poderão estipular regras próprias.

A suspensão do contrato será efetuada após o término da licença-maternidade da esposa ou companheira do empregado. A suspensão também será para participação em curso ou em programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador.

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.

O empregado fará jus à bolsa de qualificação profissional. E, além disso, durante o período de suspensão do contrato de trabalho, o empregador poderá conceder à empregada ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial.

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.

Caso o empregado seja dispensado dentro do período de suspensão ou nos 6 (seis) meses subsequentes ao seu retorno, 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

No mais, o empregador/a empresa será obrigado(a) a 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 e orientar sobre os procedimentos necessários para firmar acordo individual para suspensão do contrato de trabalho com qualificação.

Ainda, o empregador deverá promover ações periódicas de conscientização sobre parentalidade responsiva e igualitária para impulsionar a adoção da medida pelos seus empregados.

Nesse caso de suspensão, não é aplicado o §2º do artigo 476-A, que traz a limitação de que o empregado não poderá ter seu contrato suspenso em mais de uma vez no período de dezesseis meses. Dessa forma, ele poderá requerer a qualquer tempo, desde que preenchidos os requisitos da lei.

v) DAS REGRAS PARA FORMALIZAÇÃO DE ACORDOS INDIVIDUAIS

Para aplicação das medidas, as empresas deverão sempre levar em conta a vontade expressa da empregada ou do empregado beneficiado(a) pelas medidas de apoio ao exercício da parentalidade.

Assim, nos casos de regime de teletrabalho e nas medidas de flexibilização, o ideal é informar à empregada ou ao empregado as medidas de flexibilização disponíveis na empresa e requerer de forma expressa as opções que melhor atendam a ela(e) para só então, formalizar o acordo individual.

No caso da suspensão do contrato de trabalho, o empregado deverá requerer de forma expressa essa medida. O empregador não poderá impor aos empregados.

vi) **DAS MEDIDAS DE PREVENÇÃO E DE COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL E A OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO ÂMBITO DO TRABALHO**

Nesse ponto, a lei alterou o artigo 163 da CLT, para estabelecer a nova denominação da **CIPA**, que até então era "COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES - CIPA", passando a ser "COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DE ASSÉDIO - CIPA"

Ainda, determinou que as empresas com CIPA deverão adotar as medidas listadas abaixo, 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;

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.

A Lei traz essa responsabilidade para a CIPA. No entanto, essas medidas podem também ser adotadas, de forma preventiva, dentro da empresa que não tenha a exigência de CIPA.

Os procedimentos de apuração das denúncias não substituirão o procedimento penal correspondente, caso a conduta denunciada pela vítima se encaixe na tipificação de assédio sexual. Nesses casos, se constatados indícios de crime, o fato deverá ser levado a conhecimento de autoridade policial.

Importante ressaltar que ainda não houve alteração da NR5, norma que regulamenta a CIPA, quanto às atribuições listadas nesta lei para elaboração de normas internas de procedimentos nas empresas em relação a temas como assédio sexual ou violência no trabalho, nem, muito menos, fixar procedimentos para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis.

Possivelmente haverá norma regulamentar para detalhar melhor essas atribuições. Até lá, é importante que conste, na norma interna das empresas, não só as regras, como também o procedimento das apurações das denúncias anônimas, os meios de comunicação das denúncias, indicação de prazo razoável da apuração e as medidas disciplinares cabíveis.

Além disso, cabe às empresas a elaboração do plano de ação de combate ao assédio, com ampla divulgação a todos os trabalhadores e que esse seja devidamente cumprido.

No mais, em que pese a lei tratar de que a CIPA aplicará sanções administrativas devido ao poder diretivo da empresa, aconselha-se que a CIPA emita um relatório conclusivo sobre a apuração dos fatos com a indicação das penalidades cabíveis, encaminhe ao departamento pessoal ou/e recursos humanos para que o empregador aplaque as sanções.

As empresas terão o prazo de 180 dias para adotar as medidas listadas acima, a contar de 22 de setembro de 2022, data em que a lei entrou em vigor.

vii) **DO SELO EMPREGADA + MULHER**

A lei criou o selo empregada + mulher com o objetivo de 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 reconhecer as boas práticas de empregadores.

As microempresas e as empresas de pequeno porte que receberem o selo Emprega + Mulher serão beneficiadas com estímulos creditícios adicionais do Pronampe.

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

viii) **DEMAIS CONSIDERAÇÕES**

A lei reforçou o princípio da igualdade salarial entre empregadas mulheres os empregados que exerçam a mesma função e estabeleceu apoio ao microcrédito para mulheres.

Além disso, a nova lei alterou as seguintes.

- A lei 11.770/08, que criou o Programa Empresa Cidadã (prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal);

- A lei 13.999/20, que instituiu o Programa Nacional de Apoio às Microempresas e Empresas de Pequeno Porte;

- A lei 12.513/11, que instituiu o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec) e alterou as Leis 7.998/90 (Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial e instituiu o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

A lei é nova e ainda precisa de normas regulamentares em relação a algumas medidas; mesmo assim, é necessário que as empresas, desde já, façam as adequações necessárias e priorizem as medidas ponderadas nela.

São essas considerações a serem feitas.

Brasília-DF, 19 de outubro de 2022.

Rebeca Rodrigues Paes
OAB/DF 33.725

Valério Alvarenga M. de Castro
OAB/DF 13.398