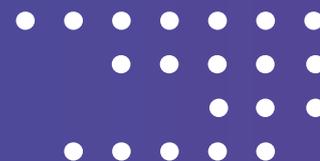


Guia Orientativo
PROGRAMA
EMPREGA +
MULHERES

Lei 14.457/2022

b/luz





Em 21 de setembro de 2022 entrou em vigor a Lei 14.457/2022, que instituiu o Programa Emprega + Mulheres.

O presente Guia visa esmiuçar e dar um panorama geral sobre mudanças e impactos trazidos pelos artigos da nova Lei. Seu principal objetivo é promover a inserção e manutenção das mulheres e jovens no mercado de trabalho, implementando medidas de apoio à parentalidade na primeira infância, flexibilização do regime de trabalho para apoio à parentalidade, qualificação de mulheres em áreas estratégicas para ascensão profissional, apoio ao retorno ao trabalho das mulheres após encerrada a licença maternidade, e reconhecimento de boas práticas na promoção da empregabilidade das mulheres.

Esperamos que o material auxilie tanto departamentos jurídicos quanto de gestão de pessoas na elaboração de políticas internas e na tomada de decisões.



PROGRAMA EMPREGA + MULHERES

Passa a ser obrigatória a observação e implementação das seguintes medidas:

1. PARA APOIO À PARENTALIDADE NA PRIMEIRA INFÂNCIA:

- **Pagamento de reembolso creche;**

Comentários: as empresas passam a estar autorizadas a adotar o benefício de reembolso creche, previsto na Lei 8212/1991, desde que concedido para empregada ou empregado que possua filhos com até 5 anos e 11 meses de idade.

O benefício poderá ser 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, **desde que comprovadas as despesas realizadas.**

Atenção 1: ainda será regulado pelo Poder Executivo os limites de valores para a concessão do reembolso-creche e as modalidades de prestação de serviços aceitas, incluído o pagamento de pessoa física (babá, por exemplo).

Atenção 2: para a implementação do benefício, é obrigatória a formalização de acordo individual, acordo coletivo (empresa – sindicato profissional) ou convenção coletiva de trabalho (sindicato patronal – sindicato profissional). Neste caso, recomendamos a análise primária da convenção coletiva, para verificar se já não há disposição sobre o tema, o qual deverá ser obrigatoriamente observado pela empresa.

Atenção 3: os valores pagos a título de reembolso creche não possuem natureza salarial; não se incorporam à remuneração para quaisquer efeitos; não constituem base de incidência de contribuição previdenciária ou do FGTS; e não configuram rendimento tributável da empregada ou do empregado.

Adicionalmente, a nova Lei obriga estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 mulheres com mais de 16 anos de idade a terem local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação. Exceção a essa regra será para os empregadores que adotarem o benefício do reembolso-creche, os quais estarão desobrigados da instalação do local mencionado.

- **Manutenção ou subvenção de instituições de educação infantil pelos serviços sociais autônomos.**

Comentários: o SESI, SESC e SEST (serviços sociais da indústria, comércio e transporte, respectivamente) estão autorizados a manter instituições de educação infantil destinadas aos dependentes dos empregados e empregadas vinculados à suas atividades econômicas.

2. PARA APOIO À PARENTALIDADE POR MEIO DA FLEXIBILIZAÇÃO DO REGIME DE TRABALHO:

- **Teletrabalho;**

Comentários: as empresas deverão conferir, dentro dos processos seletivos (internos ou externos) para alocação de vagas para teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, prioridade para empregadas e empregados com filho, enteado ou criança sob guarda judicial com até 6 anos de idade ou com deficiência, sem limite de idade.

A obrigação acima significa que caso, por exemplo, haja empate entre dois potenciais candidatos, a empresa deverá priorizar aquele que apresentar as características acima.

- **Regime de tempo parcial;**

Comentários: para empregados ou empregadas que tenham filho, enteado ou pessoa sob sua guarda com até 6 (seis) anos de idade ou com deficiência, a empresa poderá negociar a adoção ao regime parcial.

Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.



Atenção 1: essa medida só poderá ser adotada até o segundo ano do nascimento do filho ou enteado, da adoção ou da guarda judicial.

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

Comentários: considerando o poder diretivo e gerencial das empresas e a vontade expressa dos empregados ou empregadas, a empresa poderá flexibilizar a jornada de trabalho por meio de banco de horas àqueles que tenham filho, enteado ou pessoa sob sua guarda com até 6 anos de idade ou com deficiência.

Atenção 1: essa medida só poderá ser adotada até o segundo ano do nascimento do filho ou enteado, da adoção ou da guarda judicial.

Atenção 2: a medida deverá ser formalizada por meio de acordo individual, acordo coletivo (empresa – sindicato profissional) ou convenção coletiva de trabalho (sindicato patronal – sindicato profissional).

Atenção 3: caso seja realizada a rescisão contratual, as partes deverão observar as seguintes regras caso existam horas acumuladas ainda não compensadas:

- caso a demissão seja a pedido do empregado/ empregada e ele/ ela não tenha interesse ou não possa compensar eventuais horas negativas durante o aviso prévio, o empregador está autorizado a descontar das verbas rescisórias;
- caso existam horas em favor do empregado ou empregada, o empregador deverá realizar o seu respectivo pagamento juntamente com as verbas rescisórias.

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

Comentários: para empregados ou empregadas que tenham filho, enteado ou pessoa sob sua guarda com até 6 (seis) anos de idade ou com deficiência, a empresa poderá negociar a adoção da jornada 12x36, mediante acordo individual escrito.

Atenção 1: essa medida só poderá ser adotada até o segundo ano do nascimento do filho ou enteado, da adoção ou da guarda judicial.

• **Antecipação de férias individuais;**

Comentários: essa medida só poderá ser adotada até o segundo ano do nascimento do filho ou enteado.

Atenção 1: o empregador poderá optar por efetuar o pagamento do adicional de 1/3 de férias após a sua concessão, até a data em que for devido o 13º salário.

Atenção 2: o pagamento da remuneração da antecipação das férias poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias.

Atenção 3: 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.**

Comentários: somente quando a atividade permitir, a empresa poderá permitir a flexibilização dos horários fixos da jornada ao empregado ou empregada que tenham filho, enteado ou pessoa sob sua guarda com até 6 (seis) anos de idade ou com deficiência.

3. PARA QUALIFICAÇÃO DE MULHERES, EM ÁREAS ESTRATÉGICAS PARA ASCENSÃO PROFISSIONAL:

- **Suspensão do contrato de trabalho para fins de qualificação profissional;**

Comentários: 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, mediante solicitação, por escrito, da empregada interessada, suspender o contrato de trabalho para participação em curso ou em programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador



Atenção 1: a suspensão do contrato de trabalho será formalizada por meio de acordo individual, de acordo coletivo (empresa – sindicato profissional) ou de convenção coletiva de trabalho (sindicato patronal – sindicato profissional).



Atenção 2: o curso ou o programa de qualificação profissional deverá priorizar áreas que promovam a ascensão profissional da empregada ou áreas com baixa participação feminina, tais como ciência, tecnologia, desenvolvimento e inovação.



Atenção 3: durante a suspensão do contrato de trabalho, a empregada terá direito ao recebimento de bolsa de qualificação profissional, custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador. Para recebimento de tal bolsa, o empregador deverá encaminhar ao Ministério do Trabalho e Previdência os dados referentes à empregada.



Atenção 4: durante a suspensão do contrato de trabalho, o empregador poderá conceder à empregada ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial.



Atenção 5: se ocorrer a dispensa da empregada no transcurso do período de suspensão ou nos 6 meses subseqüentes ao seu retorno ao trabalho, o empregador pagará à empregada, além das verbas rescisórias, 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.

4. PARA APOIO AO RETORNO AO TRABALHO DAS MULHERES APÓS O TÉRMINO DA LICENÇA-MATERNIDADE:

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

Comentários: 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 prestar cuidados e estabelecer vínculos com os filhos; acompanhar o seu desenvolvimento; e apoiar o retorno ao trabalho de sua esposa ou companheira.

Entretanto, a suspensão do contrato de trabalho somente poderá ocorrer se condicionada à participação do empregado em curso ou em programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, formalizada por meio de acordo individual, acordo coletivo (empresa – sindicato profissional) ou convenção coletiva de trabalho (sindicato patronal – sindicato profissional).



Atenção 1: o curso ou o programa de qualificação profissional deverá ser oferecido pelo empregador, terá carga horária máxima de 20 horas semanais e será realizado exclusivamente na modalidade não presencial, preferencialmente, de forma assíncrona.



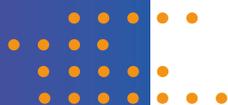
Atenção 2: durante a suspensão do contrato de trabalho, o empregado terá direito ao recebimento de bolsa de qualificação profissional, custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador. Para recebimento de tal bolsa, o empregador deverá encaminhar ao Ministério do Trabalho e Previdência os dados referentes ao empregado.



Atenção 3: durante a suspensão do contrato de trabalho, o empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial.



Atenção 4: se ocorrer a dispensa do empregado no transcurso do período de suspensão ou nos 6 meses subsequentes ao seu retorno ao trabalho, o empregador pagará ao empregado, além das verbas rescisórias, 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.



- **Flexibilização do usufruto da prorrogação da licença-maternidade, conforme prevista na [Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008](#);**

Comentários: a empresa aderente ao Programa Empresa Cidadã está autorizada a substituir o período de prorrogação da licença-maternidade pela redução de jornada de trabalho em 50% pelo período de 120 (cento e vinte) dias.

Entretanto, para realizar tal substituição, a empresa deverá realizar o pagamento integral do salário à empregada ou ao empregado pelo período de 120 dias, e formalizar acordo individual entre as partes.

Adicionalmente, a nova lei prevê que a prorrogação da licença maternidade poderá ser compartilhada entre a empregada e o empregado requerente, desde que ambos sejam empregados de empresa aderente ao Programa Empresa Cidadã, e que a decisão seja adotada conjuntamente. Neste caso, a prorrogação poderá ser usufruída pelo empregado somente após o término do prazo legal da licença maternidade, e desde que requerida com 30 dias de antecedência.

5. RECONHECIMENTO DE BOAS PRÁTICAS NA PROMOÇÃO DA EMPREGABILIDADE DAS MULHERES, POR MEIO DA INSTITUIÇÃO DO SELO EMPREGA + MULHER;

Comentários: a Lei passa a instituir o Selo Emprega + Mulher, o qual deverá ser regulado pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social.

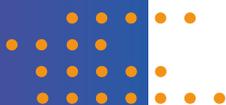
A intenção do Selo é reconhecer as empresas que se destacam (i) pela organização, manutenção e provimento de creches e pré-escolas para atender às necessidades de suas empregadas e de seus empregados; e (ii) pelas boas práticas que visem, entre outros objetivos, a divisão igualitária das responsabilidades parentais; a promoção da cultura de igualdade entre mulheres e homens; a oferta de acordos flexíveis de trabalho; a concessão de licenças para mulheres e homens que permitam o cuidado e a criação de vínculos com seus filhos.



Atenção 1: as empresas que se habilitarem para o recebimento do Selo Emprega + Mulher deverão prestar contas anualmente quanto ao atendimento dos requisitos previstos nesta Lei.



Atenção 2: 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.



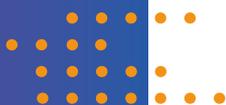
6. PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL E A OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO ÂMBITO DO TRABALHO; E

Comentários: as empresas que possuam CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) constituída, deverão adotar as seguintes medidas, a fim de prevenir e combater o assédio sexual e as demais formas de violência no âmbito laboral:

- 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;
- 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;
- 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
- Realização, no mínimo a cada 12 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.



Atenção: o prazo para adoção das medidas acima é de 180 dias, encerrando-se em 20 de março de 2023.



b/luz

deixa com a gente

Para saber mais, acesse nosso site ou
nos acompanhe nas redes sociais.



baptistaluz.com.br