



GOMES COELHO & BORDIN
ADVOCACIA DESDE 1977

Hélio Gomes Coelho Junior
Mauro Joselito Bordin
Luís Alberto Gonçalves Gomes Coelho
Leila Gonçalves Gomes Coelho
Diego Lenzi Reyes Romero
Rafael Antonio Rebicki

Andréa Carla Alvarenga de Lima
Valéria dos Santos Estorillo
Daniela Saad Tatit Rocha
Caio César Ramos dos Santos
Juliana Gabiatti
Danielle Blanchet

LEI N° 14.457/2022 - PROGRAMA EMPREGA + MULHERES

No dia 22.09.2022, foi publicada a Lei n°. 14.457/2022 que institui o **Programa Emprega + Mulheres**, altera as Leis 11.770/08 (**Programa Empresa Cidadã**), 13.999/20 (**Pronampe**), a Lei 12.513/21 (**Pronatec**) e, também, a **CLT**.

A lei resulta da conversão de uma Medida Provisória (1.116/22) que – vale sempre repetir – é uma ferramenta dada ao Executivo para, frente uma questão **relevante e urgente**, prontamente enfrentá-la, com posterior remessa ao Poder Legislativo que a apreciará, pena de perda da eficácia.

A Medida Provisória e o resultado dela, ao passar pelo Legislativo, nada tinha de efetivamente relevante e urgente, tendo clara intenção eleitoral, a começar pelo seu título. As empresas viram na MP, agora Lei, uma oportunidade de adequar a questão do trabalho dos **aprendizes**. Esqueçam, a MP no particular não foi acolhida.

Leitura da Lei leva à convicção de que os temas nela postos, rigorosamente, não têm a urgência e a relevância constitucionalmente previstas.

Houve alterações importantes na CLT como na **CIPA**, que passa a ser “**Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio**”, com requisitos específicos, assim como novas ampliou a hipótese de ausência ao trabalho justificada, de dois dias para seis consultas e/ou exames complementares, para o pré-natal.

A Lei está em vigor e sobre ela fazemos as seguintes notas, assim:



1. DO APOIO À PARENTALIDADE NA PRIMEIRA INFÂNCIA

➤ Benefício de reembolso-creche

Os empregadores poderão adotar o benefício de reembolso-creche, de que trata a alínea “s” do § 9º do art. 28 da Lei nº 8.212/1991, desde que cumpridos os seguintes requisitos:

-
- a) 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;

 - b) O benefício poderá ser concedido à empregada ou ao empregado que possua filhos entre quatro meses e cinco anos e onze meses de idade;

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

 - d) O benefício será oferecido de forma não discriminatória e não configurará premiação.
-

O Executivo disporá sobre os limites de valores à concessão do reembolso-creche, devendo regular as modalidades de prestação de serviços aceitas, incluída a contratação e o pagamento a pessoa física.

A implementação do reembolso-creche ficará condicionada à formalização de **acordo individual**, **acordo coletivo** ou **convenção coletiva de trabalho**, que estabelecerão as condições, prazos e valores, sem prejuízo do cumprimento dos demais preceitos de proteção à maternidade, sendo que os valores pagos a título de reembolso-creche não possuem natureza salarial e fiscal.



As empresas que não tenham a creche ou mantenham convênio a tanto, poderão adotar o auxílio em comento, que colher filhos de empregados de até 5 (cinco) anos e 11 (onze) meses de idade.

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

Os serviços sociais autônomos (SESI, SESC e SEST) manterão ou subvencionarão, de acordo com a sua disponibilidade orçamentária, instituições de educação infantil destinadas especialmente aos filhos de empregadas e empregados.



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

➤ Teletrabalho

Na alocação de vagas para as atividades que possam ser efetuadas por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância, na forma da CLT, os empregadores deverão conferir prioridade:

-
- a) às empregadas e aos empregados com filho, enteado ou criança sob guarda judicial com até 6 (seis) anos de idade; e
 - b) às empregadas e aos empregados com filho, enteado ou pessoa sob guarda judicial com deficiência, sem limite de idade.
-

➤ Flexibilização do regime de trabalho e das férias

Empregados e empregadas, com filho, enteado ou sob guarda, até 06 anos de idade, e sem limite se deficiente, observado o poder diretivo da empresa, poderão usufruir – para a conciliação entre trabalho e parentalidade – das seguintes benesses:

-
- a) regime de tempo parcial;
 - b) regime especial de compensação de jornada de trabalho por meio de banco de horas;
 - c) jornada de doze horas trabalhadas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso;
-



d) antecipação de férias individuais; e

e) horário de entrada e de saída flexíveis.

As hipóteses das alíneas “a” e “d” têm a restrição temporal de dois anos do nascimento, do filho ou enteado, e da adoção/guarda, ainda que deficientes.

As benesses poderão ser ajustadas de modo individual ou coletivo.

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

Para a população aqui indicada, em caso de rescisão do contrato de trabalho, por iniciativa do empregado(a), sujeito ao regime do Banco de Horas:

- ✓ Haverá o desconto salarial do saldo de horas negativo, na rescisão, quando o empregado(a) demissionário não cumprir o aviso ou não tiver interesse ou não puder compensar a jornada devida durante o prazo do aviso prévio.

➤ Antecipação de férias individuais

Mesmo sem período aquisitivo completo, poderá haver antecipação de férias, até o segundo ano de nascimento de filho, enteado, adotado ou sob guarda judicial, a empregado. Vedada concessão de tempo inferior a 05 dias corridos e autorizado o pagamento até o 5º dia útil mesmo posterior.

Terço de férias poderá ser pago ao depois, até a data do pagamento do 13º salário.



GOMES COELHO & BORDIN
ADVOCACIA DESDE 1977

➤ **Horários de entrada e saída flexíveis**

Por decisão do empregador, a população indicada poderá ter horários de ingresso e saída flexibilizados, observada a carga de trabalho contratada.



3. DAS MEDIDAS PARA QUALIFICAÇÃO DE MULHERES

➤ **Suspensão do contrato de trabalho para qualificação profissional**

Por acordo individual, a empregada poderá requerer, visando sua qualificação, a suspensão do contrato de trabalho, nos moldes do art. 476-A. Dispensa dela, em até 06 meses do término do curso, ensejará multa.

➤ **Estímulo à ocupação das vagas de gratuidade dos serviços sociais autônomos**

Os Serviços Sociais Autônomos estimularão a matrícula de mulheres – priorizadas as vítimas de violência doméstica e familiar, com registro policial – em cursos de qualificação, em todos os níveis e áreas de conhecimento.



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

➤ Suspensão do contrato de trabalho de pais empregados

Também por acordo individual, o empregado – cuja esposa ou companheira, tenha encerrado a licença-maternidade – poderá ter o seu contrato de trabalho suspenso nos moldes do art. 476-A, sendo que o curso que frequente terá carga máxima de 20 horas semanais, telepresencial e assíncrona, objetivando prestar cuidados e estabelecer vínculos com os filhos e coadjuvar o retorno da mulher.

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.

➤ Alterações no Programa Empresa Cidadã

Alterada a Lei 11.770/2008 – que criou o Programa Empresa Cidadã, que permite a prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal às empresas aderentes – com as seguintes regras:

- ✓ Se ambos os empregadores forem aderentes do Programa é possível ao empregado em decisão conjunta com a empregada, compartilhar a extensão de 60 dias da licença-maternidade. A prorrogação será usufruída após o término da licença-maternidade e requerida com 30 dias de antecedência.
- ✓ A empresa participante pode substituir o período de prorrogação da licença-maternidade de 60 dias pela redução de jornada de trabalho do empregado ou da empregada em 50% por 120 dias, com pagamento integral do salário, mediante acordo individual.



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

A CIPA passou a ser denominada de **Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio**.

Pela novel Lei, a CIPA deverá:

- ✓ Incluir regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência, nas normas internas da empresa, com ampla divulgação;
- ✓ Fixar 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;
- ✓ Incluir o tema nas atividades e nas práticas da CIPA; e,
- ✓ Realizar, a cada 12 meses, ações de capacitação, orientação e 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;
- ✓ Há um prazo de 180 dias à adoção das medidas, contado da vigência da Lei (22.09.2022).



7. DO RECONHECIMENTO DE BOAS PRÁTICAS NA PROMOÇÃO DA EMPREGABILIDADE DA MULHER

➤ Instituição do Selo Emprega + Mulher

Os objetivos do **Selo Emprega + Mulher** consistem em reconhecer as empresas que mantêm creches e pré-escolas e reconhecer as boas práticas de empregadores que visem: o estímulo à contratação, à ocupação de postos de liderança e à ascensão profissional de mulheres, à divisão igualitária das responsabilidades parentais, à promoção da cultura de igualdade entre mulheres e homens, 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, efetivo apoio em caso de assédio, violência física ou psicológica ou qualquer violação de direitos no local de trabalho e implementação de programas de contratação de empregadas em situação de violência doméstica e familiar (conforme Lei Maria da Penha).

As microempresas e as empresas de pequeno porte que receberem o Selo Emprega + Mulher terão benefícios creditícios adicionais.

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

O Selo poderá ser utilizado pelas empresas 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.

O Ministro de Estado do Trabalho e Previdência disporá sobre o regulamento do Selo.



8. DO ESTÍMULO AO MICROCRÉDITO PARA MULHERES

A lei estabelece benefícios para a concessão de microcrédito, na forma da lei que regula o “SIM Digital” para mulheres empreendedoras em atividade produtiva ou de prestação de serviços, urbana ou rural, com fixação de linhas de crédito, taxa de juros e prazos diferenciados.

9. DISPOSIÇÕES FINAIS

Por fim, a Lei reafirma o disposto nos artigos 373-A e art. 461 da CLT.

Indica que o Sistema Nacional de Emprego (**Sine**) implementará iniciativas com vistas à melhoria da empregabilidade de mulheres, especialmente das que tenham filho, enteado ou guarda judicial de crianças de até 5 (cinco) anos de idade, chefes de família monoparental ou com deficiência ou com filho com deficiência.

Altera a CLT, nos artigos:

- ✓ 163 da CLT para agregar à CIPA a palavra “**assédio**”;
- ✓ 473 da CLT, inciso III, para dizer que os 5 dias da licença-paternidade são consecutivos, contados a partir da data do nascimento do filho;
- ✓ 473 da CLT, inciso X, para justificar a ausência por até 06 consultas ou exames na gravidez da mulher.