

Lei 14.457 – Programa Emprega + Mulheres

Foi publicada no Diário Oficial da União, de 22 de setembro de 2022, a Lei 14.457, conversão da Medida Provisória 1.116, que institui o Programa Emprega + Mulheres. Este programa é destinado à inserção e à manutenção de mulheres no mercado de trabalho.

A implementação do programa será feita a partir das seguintes medidas:

1) Apoio à parentalidade na primeira infância:

- 1.1. pagamento de reembolso-creche e
- 1.2. manutenção ou subvenção de instituições de educação infantil pelos serviços sociais autônomos (Sesi, Sesc e Sest).

2) Flexibilização do regime de trabalho para apoio à parentalidade:

- 2.1. teletrabalho;
- 2.2. flexibilização do regime de trabalho e férias;
- 2.3. regime especial de compensação de jornada de trabalho por meio de banco de horas;
- 2.4. antecipação de férias individuais e
- 2.5. horários de entrada e de saída flexíveis.

3) Qualificação de mulheres em áreas estratégicas para a ascensão profissional:

- 3.1. suspensão do contrato de trabalho para fins de qualificação profissional;
- 3.2. 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.

4) Apoio ao retorno ao trabalho das mulheres após o término da licença-maternidade:

- 4.1. suspensão do contrato de trabalho de pais empregados para acompanhamento do desenvolvimento dos filhos e
- 4.2. novas regras para o Programa Empresa Cidadã.

5) Da instituição do Selo Emprega + Mulher e reconhecimento de boas práticas na promoção da empregabilidade das mulheres

6) Prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho

7) Estímulo ao microcrédito para mulheres

8) Novas hipóteses de faltas justificadas ao trabalho – art. 473 da CLT

1 - APOIO À PARENTALIDADE NA PRIMEIRA INFÂNCIA

1.1 DO REEMBOLSO-CRECHE

Os empregadores podem adotar o benefício do reembolso-creche, desde que cumpridos os seguintes requisitos:

- ser o benefício destinado ao pagamento de creche ou de pré-escola de livre escolha do empregado(a), bem como ao ressarcimento de gastos com outra modalidade de prestação de serviços de mesma natureza, comprovadas as despesas realizadas;
- ser o benefício concedido à empregada ou ao empregado que possua filhos com até 5 anos e 11 meses de idade, sem prejuízo dos demais preceitos de proteção à maternidade;
- ser dada ciência pelos empregadores da existência do benefício e dos procedimentos necessários à sua utilização e
- ser o benefício oferecido de forma não discriminatória e sem a sua concessão configurar premiação.

Os valores pagos a título de reembolso-creche não têm natureza salarial, não se incorporam à remuneração, não são base de incidência de INSS ou do FGTS e não se configuram como rendimento tributável. Além disso, devem ser feitos mediante acordo individual, acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.

A lei trouxe norma semelhante ao artigo 389, §1º, da CLT, prevendo que, nos estabelecimentos que trabalharem pelo menos 30 mulheres com mais de 16 anos de idade, haja local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação, no entanto, se o empregador adotar o benefício do reembolso-creche, ficam desobrigados desta exigência.

1.2. MANUTENÇÃO OU SUBVENÇÃO DE INSTITUIÇÕES DE EDUCAÇÃO INFANTIL PELOS SERVIÇOS SOCIAIS AUTÔNOMOS

O SESI, SESC e SEST poderão manter instituições de educação infantil destinadas aos dependentes dos empregados e das empregadas vinculados à atividade econômica a eles correspondente, observado o disposto em suas leis de regência e regulamentos.

2- FLEXIBILIZAÇÃO DO REGIME DE TRABALHO PARA APOIO À PARENTALIDADE

2.1. DO TELETRABALHO

Os empregadores devem priorizar os(as) empregados(as) com filhos, enteados ou criança sob guarda judicial com até 6 anos de idade na alocação de vagas para as atividades que possam ser efetuadas por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância.

Da mesma maneira, para o caso de o(a) empregado(a) com filho, enteado ou pessoa sob guarda judicial com deficiência, independentemente da idade.

2.2. FLEXIBILIZAÇÃO DO REGIME DE TRABALHO E FÉRIAS

Para promover a conciliação entre o trabalho e a parentalidade, o empregador, considerando a vontade expressa dos(as) empregados(as), irá priorizar a concessão de uma ou mais das seguintes

medidas de flexibilização da jornada de trabalho aos(às) empregados(as) que tenham filho, enteado ou pessoa sob sua guarda com até 6 anos de idade ou com deficiência:

- banco de horas - art. 59 da CLT;
- jornada em turnos de revezamento de 12x36 - art. 59-A da CLT;
- horários de trabalho flexíveis;
- antecipação de férias individuais e/ou
- regime de tempo parcial - art. 58-A da CLT.

As medidas de flexibilização de regime de tempo parcial e de antecipação de férias individuais somente poderão ser adotadas até o segundo ano de nascimento do filho ou enteado, da adoção, ou da guarda judicial.

Todas essas medidas devem ser formalizadas por acordo individual ou coletivo ou por convenção coletiva de trabalho.

2.3. REGIME ESPECIAL DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO POR MEIO DE BANCO DE HORAS

Caso o empregador adote a compensação por meio de banco de horas, quando da rescisão do contrato de trabalho, as horas acumuladas ainda não compensadas serão descontadas das verbas rescisórias, na hipótese de banco de horas favorável ao empregador. Também serão descontadas quando a demissão for a pedido e o(a) empregado(a) não tiver interesse ou não puder compensar a jornada devida durante o prazo do aviso prévio.

Na hipótese de banco de horas em favor do(a) empregado(a), as horas serão pagas juntamente com as verbas rescisórias.

2.4 ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS

As férias individuais poderão ser antecipadas ainda que não tenha transcorrido o seu período aquisitivo. Elas não poderão ser usufruídas em período inferior a 5 dias corridos. Nesse caso, 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 (20 de dezembro).

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.

Em caso de rescisão do contrato de trabalho, os valores das férias ainda não usufruídas serão pagos juntamente com as verbas rescisórias. Já na hipótese de o período aquisitivo não ter sido adquirido, as férias serão descontadas das verbas rescisórias em caso de pedido de demissão do empregado.

2.5. HORÁRIOS DE ENTRADA E DE SAÍDA FLEXÍVEIS

Se a atividade permitir, os horários fixos da jornada poderão ser flexibilizados para apoio à parentalidade, devendo ocorrer em intervalo de horário previamente estabelecido.

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

3.1. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO PARA FINS DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

É permitida a suspensão do contrato de trabalho para participação de mulheres em cursos de qualificação oferecidos pelo empregador. Essa suspensão deverá ser formalizada por meio de acordo individual, acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.

O curso ou programa deverá estimular a qualificação e o desenvolvimento de habilidades e competências em áreas estratégicas ou com menor participação feminina, tais como ciência, tecnologia, desenvolvimento e inovação. Durante o período de suspensão, a empregada fará jus a uma bolsa de qualificação. O empregador poderá, ainda, oferecer uma ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial.

O empregador deverá encaminhar ao Ministério do Trabalho e Previdência os dados referentes às empregadas que terão o contrato suspenso.

Se ocorrer dispensa da empregada no transcurso de seis meses após seu retorno ao trabalho, o empregador pagará a ela multa a ser estabelecida em convenção ou acordo coletivo de, no mínimo, 100% sobre a última remuneração mensal anterior à rescisão.

3.2. 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

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. Nesse caso, serão priorizadas mulheres hipossuficientes vítimas de violência doméstica e familiar.

4) APOIO AO RETORNO AO TRABALHO DAS MULHERES APÓS O TÉRMINO DA LICENÇA-MATERNIDADE

4.1. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO DE PAIS EMPREGADOS PARA ACOMPANHAMENTO DO DESENVOLVIMENTO DOS FILHOS

Mediante pedido 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 desenvolvimento deles e apoiar o retorno ao trabalho de sua esposa ou companheira.

A suspensão do contrato de trabalho ocorrerá nos termos do art. 476-A da CLT, para participação em curso ou em programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, formalizada por meio de acordo individual, acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho. O empregado fará jus à bolsa de qualificação profissional e poderá receber ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial.

O empregador deverá encaminhar ao Ministério do Trabalho e Previdência os dados referentes aos empregados que terão o contrato suspenso para apoiar o retorno ao trabalho de suas esposas ou companheiras.

Se ocorrer dispensa do empregado no transcurso de seis meses após seu retorno ao trabalho, o empregador pagará a ele, além das parcelas indenizatórias previstas na legislação em vigor, multa a ser estabelecida em convenção ou acordo coletivo de, no mínimo, 100% sobre a última remuneração mensal anterior à rescisão.

4.2. NOVAS REGRAS PARA O PROGRAMA EMPRESA CIDADÃ

A prorrogação de 60 dias da licença-maternidade, nas situações previstas no Programa Empresa Cidadã - Lei 11.770/2008, poderá ser compartilhada entre a empregada e o empregado requerente, desde que a decisão seja adotada em conjunto e que ambos sejam empregados de pessoa jurídica aderente ao programa.

Esta prorrogação também poderá ser usufruída pelo empregado da pessoa jurídica que aderir ao programa somente após o término da licença-maternidade, desde que requerida com 30 dias de antecedência.

A lei também autoriza, às empresas participantes do Programa Empresa Cidadã, a substituição do período de prorrogação da licença-maternidade, de 60 dias, pela redução da jornada de trabalho em 50% durante 120 dias, desde que seja formalizado acordo individual e que não haja redução no salário da empregada ou do empregado durante todo o período.

5) DA INSTITUIÇÃO DO SELO EMPREGA + MULHER E RECONHECIMENTO DE BOAS PRÁTICAS NA PROMOÇÃO DA EMPREGABILIDADE DAS MULHERES

Foi instituído o Selo Emprega + Mulher, que tem por objetivo identificar as empresas que se destacam pela organização, manutenção e pelo provimento de creches e pré-escolas para atender às necessidades de suas empregadas e de seus empregados, além de reconhecer as boas práticas de empregadores que visem, entre outros propósitos:

- 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;
- à divisão igualitária das responsabilidades parentais;
- à promoção da cultura de igualdade entre mulheres e homens;
- à oferta de acordos flexíveis de trabalho;
- à concessão de licenças para mulheres e homens que permitam o cuidado e a criação de vínculos com seus filhos;
- ao efetivo apoio às empregadas de seu quadro de pessoal e das que prestam serviços no seu estabelecimento, em caso de assédio, violência física ou psicológica ou qualquer violação de seus direitos no local de trabalho; e
- à implementação de programas de contratação de mulheres desempregadas em situação de violência doméstica e familiar e de acolhimento e proteção às suas empregadas em situação de violência doméstica e familiar.

As microempresas e as empresas de pequeno porte serão beneficiadas com estímulos creditícios adicionais.

As empresas que se habilitarem para o recebimento do Selo deverão prestar contas anualmente quanto ao atendimento dos requisitos previstos na lei. Além disso, poderão utilizá-lo para divulgação de sua marca, produtos e serviços, vedada a extensão do uso para grupo econômico ou em associação com outras empresas que não possuam o Selo Emprega + Mulher.

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

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 (Cipa) deverão adotar as seguintes medidas, além de outras que entenderem necessárias:

- 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, orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados a violência, assédio, igualdade e diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações.

O prazo para adoção das medidas acima é de 180 dias após a entrada em vigor desta Lei.

O recebimento de denúncias, conforme acima, não substitui o procedimento penal correspondente, caso a conduta denunciada pela vítima se encaixe na tipificação de assédio sexual contida no art. 216-A do Código Penal ou em outros crimes de violência tipificados na legislação.

7) ESTÍMULO AO MICROCRÉDITO PARA MULHERES

Nas operações de crédito do Programa de Simplificação do Microcrédito Digital para Empreendedores (SIM Digital), serão aplicadas condições diferenciadas, exclusivamente quando os beneficiários forem:

- mulheres que exerçam alguma atividade produtiva ou de prestação de serviços, urbana ou rural, de forma individual ou coletiva, na condição de pessoas naturais;
- mulheres, na condição de pessoas naturais e de microempreendedoras individuais no âmbito do Programa Nacional de Microcrédito Produtivo Orientado (PNMPO).

A norma apresenta os valores para linhas de crédito, a taxa de juros máxima, os prazos para pagamento e a cobertura da garantia a ser prestada pelos fundos garantidores.

8) NOVAS HIPÓTESES DE FALTAS JUSTIFICADAS AO TRABALHO – ART. 473 DA CLT

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, por 5 dias consecutivos, em caso de nascimento de filho, adoção ou de guarda compartilhada.

O empregado, ainda, poderá faltar ao serviço pelo tempo necessário para acompanhar sua esposa ou companheira em até 6 consultas médicas ou em exames complementares, durante o período de gravidez.

LEIA TAMBÉM:

Lei 14.437, de 16 de agosto de 2022 - Autoriza o Poder Executivo federal a dispor sobre a adoção, por empregados e empregadores, de medidas trabalhistas alternativas e sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, para enfrentamento das consequências sociais e econômicas de estado de calamidade pública em âmbito nacional, estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo federal.

Em caso de dúvida, faça contato com a Assessoria Jurídica pelo e-mail juridico@faemg.org.br, com Mariana Maia.