

RT INFORMA



Programa Emprega + Mulheres é lei

Foi publicada, no dia 22/09/2022, a Lei 14.457/2022, que institui o Programa Emprega + Mulheres. O objetivo do Programa é inserir e manter mulheres no mercado de trabalho, por meio da adoção de medidas destinadas a (I) apoiar a parentalidade na primeira infância, (II) flexibilizar o regime de trabalho para apoiar a parentalidade, (III) incentivar a qualificação profissional de mulheres, em áreas estratégicas à ascensão profissional (IV) apoiar o retorno ao trabalho após o término da licença-maternidade, (V) reconhecer boas práticas na promoção da empregabilidade das mulheres, por meio da instituição do Selo Emprega + Mulher; (VI) prevenir e combater o assédio sexual e outras formas de violência no âmbito do trabalho; e (VII) estimular o microcrédito para mulheres.

A lei é fruto da conversão da Medida Provisória (MP) nº 1.116/2022.

Confira os principais pontos neste RT Informa!

Principais novidades em relação ao texto original da MP

Em relação ao texto original da MP 1116/22 (vide [RT Informa 24](#)), além de terem sido excluídas todas as regras relativas à empregabilidade de jovens, houve outras duas principais novidades no que importa à empregabilidade das mulheres: a aprovação de regras sobre prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho, por meio da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio) e o estímulo ao microcrédito para mulheres.

PRINCIPAIS NOVIDADES

- Regras sobre prevenção e **combate ao assédio sexual** e outras formas de violência no trabalho;
- Estímulo ao **microcrédito** para mulheres;
- **Vetado** dispositivo sobre restrição à negociação individual; e
- **Não** trata da empregabilidade de **jovens**, como fazia o texto original da MP 1116/22.

Houve ainda veto ao art. 21 do texto aprovado pelo Congresso, que restringia a negociação individual das medidas de flexibilização (teletrabalho, banco de horas etc.).

Alteração da CIPA para atuar também na 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 e de Assédio (Cipa), conforme nova redação do art. 163 da CLT dada pela nova lei, 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:

- a) *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;*
- b) *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;*
- c) *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;***
- d) *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.*

O prazo para adoção das medidas acima ("a" até a "d") é de 180 (cento e oitenta) dias após a entrada em vigor da Lei.

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:

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

A nova lei especifica valores para linhas de crédito, taxa de juros máxima, prazos para pagamento e cobertura da garantia a ser prestada pelos fundos garantidores.

Confira os demais pontos da Lei

Apoio à parentalidade na primeira infância

As medidas de apoio à parentalidade na primeira infância são:

- a) reembolso-creche;
- b) manutenção ou subvenção de instituições de educação infantil pelos serviços sociais autônomos;

A parentalidade é o vínculo socioafetivo maternal, paternal ou qualquer outro que resulte no papel de realizar as atividades parentais, de forma compartilhada entre os responsáveis pelo cuidado e pela educação das crianças e dos adolescentes.

Reembolso-creche

Os empregadores ficam autorizados a adotar o benefício de reembolso-creche, observados 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 da mesma natureza, comprovadas as despesas realizadas; (ii) o benefício poderá ser concedido à empregada ou empregado que possuam filhos com até 5 (cinco) anos e 11 (onze) meses de idade; (iii) os empregadores darão ciência às empregadas e aos empregados da existência do benefício e dos procedimentos necessários a sua utilização; e (iv) o benefício será oferecido de forma não discriminatória e não configurará premiação.

Para valer, basta que o benefício esteja previsto em instrumento de negociação individual ou coletiva, que deverá estabelecer condições, prazos e valores, sem prejuízo dos demais preceitos de proteção à maternidade.

De acordo com a nova lei, os valores pagos a título de reembolso-creche não possuem natureza salarial, não se incorporam à remuneração para quaisquer efeitos, não são base de incidência de INSS ou do FGTS; e não se configuram como rendimento tributável.

A lei traz previsão idêntica àquela do art. 389, §1º, da CLT, estabelecendo que “os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesseis) anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação”, e estipula que a adoção do reembolso-creche desobriga o empregador de ter esse local apropriado.

Os limites de valores para concessão do reembolso-creche serão objeto de ato do Poder Executivo.

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

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.

Apoio à parentalidade por meio da flexibilização do regime de trabalho

As medidas de flexibilidade do regime de trabalho para apoio à parentalidade são:

- a) teletrabalho para mães empregadas e para pais empregados;*
- b) flexibilização de regime de trabalho e das férias para os pais empregados;*
- c) regime especial de compensação de jornada de trabalho por meio de banco de horas;*
- d) antecipação de férias individuais;*
- e) horários de entrada e saída flexíveis*

Teletrabalho para mães empregadas e pais empregados

Os empregadores devem priorizar as empregadas e os empregados 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. A regra também vale para o caso de o empregado ou empregada tiver filho, enteado ou pessoa sob guarda judicial com deficiência, independentemente da idade.

Flexibilização do regime de trabalho e das férias para os pais empregados

No âmbito dos poderes diretivo e gerencial do empregador, 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 (art. 58-A da CLT), (ii) banco de horas (art. 59 da CLT), (iii) jornada em turnos de revezamento de 12x36 (art. 59-A da CLT); (iv) horários de trabalho flexíveis; e/ou (vi) antecipação de férias individuais (concedidas antes de completado o período aquisitivo, respeitados os demais critérios).

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.

Regime especial de compensação de jornada por banco de horas

No caso de adoção dessa medida para apoio à parentalidade, na hipótese de rescisão do contrato de trabalho de empregado ou empregada, as horas acumuladas que não tiverem sido compensadas serão:

- 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
- pagas juntamente com as verbas rescisórias, na hipótese de banco de horas em favor do empregado ou da empregada.

Antecipação das férias individuais

As férias individuais antecipadas para apoio à parentalidade não podem ser usufruídas em período inferior a cinco dias corridos, e podem ser concedidas ao empregado ou à empregada ainda que não tenha transcorrido o período aquisitivo. Nesse caso, o empregador pode optar por pagar a remuneração do período até o quinto dia útil do mês subsequente ao início das férias, e o adicional de 1/3 das férias após sua concessão, desde que até a data em que for devida a gratificação natalina (20 de dezembro).

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 antecipadas serão descontadas das verbas rescisórias em caso de pedido de demissão do empregado.

Horários de entrada e 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.

Medidas para Qualificação de Mulheres

As medidas de estímulo à qualificação de mulheres para ascensão profissional são:

- a) suspensão do contrato para qualificação;*
- b) estímulo à ocupação das vagas de gratuidade dos serviços sociais autônomos por mulheres.*

Suspensão do contrato de trabalho para qualificação de mulheres em áreas estratégicas

A nova lei permite 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, e 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 (art. 2º-A da Lei nº 7.998/1990), devendo o empregador encaminhar ao Ministério do Trabalho e Previdência os dados

referentes às empregadas que terão o contrato suspenso. O empregador poderá, ainda, fornecer uma ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial.

Durante o período de suspensão, a empregada fará jus a uma bolsa de qualificação (art. 2º-A da Lei nº 7.998/1990). O empregador poderá, ainda, fornecer uma ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial.

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.

Estímulo à ocupação das vagas de gratuidade dos serviços sociais autônomos

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.

Do apoio ao retorno ao trabalho após o término da licença-maternidade

As medidas de apoio ao retorno ao trabalho da mulher após o término da licença-maternidade são:

- a) suspensão do contrato de trabalho de pais empregados para acompanhamento do desenvolvimento dos filhos;
- b) novas regras para o Programa Empresa Cidadã.

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

A nova lei estipula que os empregadores poderão suspender o contrato de trabalho dos pais empregados, cuja esposa ou companheira tenha encerrado o período da licença-maternidade, devendo 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.

Essa suspensão deverá decorrer por acordo individual ou coletivo, ou convenção coletiva, e observar o disposto no art. 476-A da CLT (*layoff*), exceto no que diz respeito à proibição, prevista no §2º do art. 476-A da CLT, de suspensão do contrato de trabalho mais de uma vez no período de dezesseis meses.

O curso ou o programa autorizador da suspensão 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.

Durante o período de suspensão, o empregado fará jus a uma bolsa de qualificação (art. 2º-A da Lei nº 7.998/1990). O empregador poderá, ainda, fornecer uma ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial.

Como novidade em relação ao texto original da MP, caso o empregado seja dispensado durante a suspensão, ou nos 6 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.

Os empregadores deverão dar ampla divulgação a seus empregados sobre a possibilidade de apoiar o retorno ao trabalho de suas esposas ou companheiras após o término da licença-maternidade, orientar sobre os procedimentos para firmar acordo individual para a suspensão e promover ações periódicas de conscientização sobre parentalidade responsiva e igualitária.

Novas regras para o Programa Empresa Cidadã

Pela nova lei, a prorrogação de 60 dias da licença-maternidade (nos casos da Lei 11.770/2008 – Programa Empresa Cidadã) poderá ser compartilhada entre a empregada e o empregado requerente, desde que ambos sejam empregados de pessoa jurídica aderente ao programa, devendo essa decisão ser adotada conjuntamente. A 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 trinta 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.

Selo Emprega + Mulher

A nova lei institui o Selo Emprega + Mulher, com o objetivo de promover o reconhecimento das empresas que adotem boas práticas quanto à promoção da empregabilidade da mulher (organização, manutenção e provimento de creches e pré-escolas para suas empregadas e seus empregados; estímulos à contratação, ocupação de postos de liderança e ascensão profissional de mulheres, divisão equitativa de responsabilidades parentais, cultura de igualdade entre mulheres e homens, dentre outros).

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

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

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

Outros pontos

A nova lei também estabelece que (i) às mulheres empregadas é garantido igual salário em relação aos empregados que exerçam idêntica função prestada ao mesmo empregador (art. 373-A e 461 da CL), e (ii) 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 5 anos de idade.

Por fim, altera o artigo 473 da CLT, para estabelecer que o empregado está dispensado do horário de trabalho pelo tempo necessário para acompanhar sua esposa ou companheira em até 6 consultas médicas, ou exames complementares durante o período de gravidez, e para estabelecer que a licença-paternidade do inciso III é devida igualmente em caso de adoção ou de guarda compartilhada.

Veto

Foi vetado o artigo 21 do texto aprovado pelo Congresso Nacional, que estabelecia regras para formalização de acordo individual, definindo que, em todos os casos que a norma aprovada permite acordo individual (reembolso-creche, suspensão do contrato de trabalho de pais empregados, suspensão do contrato de trabalho para qualificação profissional e medidas de flexibilização do regime de trabalho e das férias), esse acordo somente poderia ser realizado nos casos de (a) empresas ou de categorias de trabalhadores para as quais não haja acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho celebrados; ou (b) se houver instrumento coletivo, o acordo individual deve conter medidas mais vantajosas à empregada ou ao empregado que o instrumento coletivo vigente.

O veto segue para análise do Congresso Nacional, que poderá mantê-lo ou derrubá-lo, pelo quórum de maioria absoluta em cada Casa Legislativa.

A lei já está em vigor.