

ORIENTAÇÃO TÉCNICA

ASSUNTO: LEI Nº 14.457 DE 2022 – PROGRAMA EMPREGA + MULHERES E ALTERAÇÕES NA CLT

Rio de Janeiro, 28 de setembro de 2022.

No dia 22 de setembro, o presidente Jair Bolsonaro sancionou, com vetos, a lei nº 14.457/22, que dispõe sobre **a instituição do Programa Emprega + Mulheres, assim como traz alterações na Consolidação das Leis do Trabalho**. O texto é originário da **Medida Provisória nº 1.116/22**, que foi agora convertida em lei.

Programa Emprega + Mulheres:

A Lei nº 14.457/2022 prevê a implementação de várias medidas como: 1) apoio à parentalidade na primeira infância, 2) flexibilização do regime de trabalho, 3) qualificação profissional, 4) apoio ao retorno ao trabalho após licença-maternidade, 5) instituição do selo **emprega+mulher**, 6) prevenção assédio sexual e outras formas de violência e 7) estímulo ao microcrédito.

Detalharemos a seguir todas as medidas.

1) Apoio à parentalidade na primeira infância

Dentro do apoio à parentalidade a lei traz a previsão para os empregadores da possibilidade de adotar o benefício de reembolso-creche desde que atendidos os seguintes requisitos:

I - ser o benefício 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, comprovadas as despesas realizadas;

II - ser o benefício concedido à empregada ou ao empregado que possua **filhos com até 5 (cinco) anos e 11 (onze) meses de idade**, sem prejuízo dos demais preceitos de proteção à maternidade;

III - ser dada ciência pelos empregadores às empregadas e aos empregados da existência do benefício e dos procedimentos necessários à sua utilização;

IV - ser o benefício **oferecido de forma não discriminatória** e sem a sua concessão configurar premiação.

O “Reembolso-creche” é um sistema estabelecido com vistas a suprir a exigência prevista no art. 389, § 1º da CLT (obrigatoriedade de existência nas empresas de local apropriado onde permita às mulheres a guarda, vigilância e assistência de seus filhos no período de amamentação).

Anteriormente, esse benefício estava regulamentado pela Port. MTE n. 3.296/1986 e recentemente, pela Port. MTP n. 671/2021.

Vale destacarmos que o benefício não se limita ao “pagamento” ou “reembolso” de custos com creches, pois consta a expressão “outras modalidades” de serviço de mesma natureza, ou seja, abre a possibilidade para reembolso de custos com babás, por exemplo. A exigência prática será a apresentação de recibo dos pagamentos efetuados.

Os valores pagos a título de reembolso-creche não possuem natureza salarial, não se incorporam à remuneração para quaisquer efeitos e não constituem base de incidência de contribuição previdenciária ou do FGTS. (art.4º)

Os empregadores que adotarem o benefício de reembolso-creche para todos os empregados que possuam filhos até 5 (cinco) anos e 11 (onze) meses de idade ficam desobrigados da instalação de local apropriado para a guarda e assistência de filhos no período da amamentação.

Para implementação desse incentivo será necessária a formalização de acordo individual, de acordo coletivo ou de convenção coletiva.

Ainda dentro das medidas de apoio à parentalidade, a Lei 14.457/2022 traz no art. 6º, que os serviços sociais autônomos (Sesc, Sesi, Sest) poderão, observado o disposto em suas leis de regência e regulamentos, manter instituições de educação infantil destinadas aos dependentes dos empregados e das empregadas vinculados à atividade econômica a eles correspondente.

2) Do apoio à parentalidade por meio da flexibilização do regime de trabalho

A Lei nº 14.457/2022 prevê a possibilidade de:

2.1) Teletrabalho (art. 7º)

Priorização de alocação nas vagas de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para:

- Empregadas e empregados com filho, enteado ou criança sobre sua guarda judicial com até 06 anos;
- Empregadas e empregados com filho, enteado ou criança sobre sua guarda judicial com deficiência, sem limite de idade.

2.2) Flexibilização do regime de trabalho (art. 8º)

Diretoria Jurídica e Sindical

No âmbito dos poderes diretivo e gerencial dos empregadores, 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;

II - regime especial de compensação de jornada de trabalho por meio de banco de horas;

III - jornada de 12 (doze) horas trabalhadas por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso;

IV - antecipação de férias individuais; e

V - horários de entrada e de saída flexíveis;

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

A formalização dessas medidas deverá ser por meio de acordo individual, de acordo coletivo ou de convenção coletiva de trabalho.

2.3) Do Regime Especial de Compensação de Jornada de Trabalho por meio de Banco de Horas

O art. 9º traz que na hipótese de rescisão do contrato de trabalho de empregado ou empregada em regime de compensação de jornada por meio de banco de horas, 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 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.

2.4) Da Antecipação de Férias Individuais

A antecipação de férias individuais poderá ser concedida ao empregado ou à empregada que adote a medida até o segundo ano do nascimento do filho ou enteado; da adoção; ou da guarda judicial, ainda que não tenha transcorrido o seu período aquisitivo.

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

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, hipótese em que não se aplicará o disposto no art. 145 da Consolidação das Leis do Trabalho (prazo de 02 dias antes das férias).

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

2.5) Dos Horários de Entrada e Saída Flexíveis

Nos casos em que a atividade permitir, os horários fixos da jornada de trabalho poderão ser flexibilizados aos empregados e às empregadas que tenham filho, enteado ou pessoa sob sua guarda com até 6 (seis) anos de idade ou com deficiência.

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

3) Medidas para qualificação de mulheres

3.1) Da Suspensão do Contrato de Trabalho para Qualificação Profissional

A lei permite que a empregada interessada, mediante requisição formal e formalizado com o empregador por acordo individual, de acordo coletivo ou de convenção coletiva de trabalho, poderá ter seu contrato suspenso para participação em curso ou em programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador.

Essa medida busca estimular a qualificação de mulheres e o desenvolvimento de habilidades e de competências em áreas estratégicas ou com menor participação feminina, tais como ciência, tecnologia, desenvolvimento e inovação.

Durante o período de suspensão do contrato de trabalho, a empregada fará jus à bolsa de qualificação profissional (mediante envio de requerimento para Ministério do Trabalho e Previdência), assim como o empregador poderá conceder à empregada ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial.

Se ocorrer a dispensa da empregada no transcurso do período de suspensão ou nos 6 (seis) meses subsequentes ao seu retorno ao trabalho, o

empregador pagará à empregada, 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.

3.2) Do Estímulo à Ocupação das Vagas de Gratuidade dos Serviços Sociais Autônomos (art. 16)

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.

Se ocorrer a celebração dos termos de ajustes ou de parcerias a que se refere o caput deste artigo, os serviços nacionais de aprendizagem desenvolverão ferramentas de monitoramento e estratégias para a inscrição e a conclusão dos cursos por mulheres, especialmente nas áreas de ciência, de tecnologia, de desenvolvimento e de inovação. Serão priorizadas as mulheres hipossuficientes vítimas de violência doméstica e familiar com registro de ocorrência policial.

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

4.1) Da Suspensão do Contrato de Trabalho de Pais Empregados

O empregado interessado poderá requisitar ao empregador a suspensão do 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.

Essa suspensão poderá ocorrer nos termos do art. 476-A da CLT, ou seja, para participação em curso ou em programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, formalizada por meio de acordo individual, de acordo coletivo ou de convenção coletiva de trabalho. 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.

A suspensão do contrato de trabalho se iniciará após o término da licença-maternidade da esposa ou companheira do empregado e o mesmo fará jus à bolsa de

qualificação profissional, assim como o empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial.

Se ocorrer a dispensa do empregado no transcurso do período de suspensão ou nos 6 (seis) 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.

4.2) Das Alterações no Programa Empresa Cidadã

A empresa participante do Programa Empresa Cidadã autorizada a substituir o período de prorrogação da licença-maternidade pela redução de jornada de trabalho em 50% (cinquenta por cento) pelo período de 120 (cento e vinte) dias.

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

As empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa) 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:

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.

O prazo para adoção das medidas acima descritas é de 180 (cento e oitenta) dias após a entrada em vigor desta Lei.

A lei estabelece que a questão do “assédio sexual e outras formas de violência” no meio ambiente laboral deve constar das “normas internas da empresa”. Com isso, determina o tema como conteúdo obrigatório dos regulamentos empresariais, bem como a necessidade de sua ampla divulgação entre os empregados/as.

Estabelece a lei os procedimentos básicos para os já comuns “canais de denúncia”: meios diversos colocados à disposição dos empregados/as para efetuarem as queixas, sempre de modo sigiloso e anônimo, se assim desejarem.

A referida norma também deixa claro que a empresa deverá não se limitar a receber denúncias, mas sim a apurar, acompanhar e, se necessário, aplicar as penalidades trabalhistas cabíveis aos responsáveis “diretos e indiretos”.

O responsável direto é o indivíduo que praticou o ato ilícito, O responsável indireto é aquele indivíduo que deveria fiscalizar ou coibir essa prática, ou ainda tomar as medidas necessárias quando do seu conhecimento.

As penalidades aplicáveis devem estar previstas no regulamento, e podem se basear naquelas modalidades clássicas já conhecidas, como a advertência, a suspensão ou até mesmo a demissão por justo motivo.

6) Reconhecimento de boas práticas na promoção da empregabilidade da mulher – Selo Emprega + Mulher

Foi instituído o Selo Emprega + Mulher que tem como objetivos reconhecer as boas práticas de empregadores que visem estímulo à contratação, à ocupação de postos de liderança e à ascensão profissional, divisão igualitária das responsabilidades parentais, promoção da cultura de igualdade entre mulheres e homens, oferta de acordos flexíveis de trabalho, concessão de licenças para mulheres e homens que permitam o cuidado e a criação de vínculos com seus filhos e 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.

O regulamento do Selo será feito por ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência.

As microempresas e as empresas de pequeno porte que receberem o Selo Emprega + Mulher serão beneficiadas com estímulos creditícios adicionais, deverão prestar contas anualmente e poderão utilizar o selo 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.

7) Estímulo ao microcrédito para mulheres

A lei prevê que para as operações de crédito do Programa de Simplificação do Microcrédito Digital para Empreendedores (SIM Digital), de que trata a Lei nº 14.438,

de 24 de agosto de 2022, serão aplicadas condições diferenciadas, exclusivamente quando os beneficiários forem:

I - mulheres que exerçam alguma atividade produtiva ou de prestação de serviços, urbana ou rural, de forma individual ou coletiva, na condição de pessoas naturais;

II - mulheres, na condição de pessoas naturais e de microempreendedoras individuais no âmbito do Programa Nacional de Microcrédito Produtivo Orientado (PNMPO).

8) Alterações na Consolidação das Leis do Trabalho

8.1) Inclusão para Cipa de prevenção ao assédio:

Redação do art. 163 passa a prever “Será obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa), em conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho e Previdência, nos estabelecimentos ou nos locais de obra nelas especificadas”.

8.2) O art. 473 da CLT trata das hipóteses em que o empregado poderá de deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário

Nesse aspecto, foram modificados dois incisos:

III - **por 5 (cinco) dias consecutivos**, em caso de **nascimento de filho, de adoção ou de guarda compartilhada**. O prazo será contado a partir da data de nascimento do filho;

X - pelo tempo necessário para acompanhar sua esposa ou companheira em **até 6 (seis) consultas médicas**, ou em exames complementares, durante o período de gravidez.

A Lei nº 14.457/2022 traz muitas modificações que podem alterar a gestão nos contratos de trabalho e, merece especial atenção, sobre a conveniência e oportunidade de aplicar ou não o que for “possibilidade”, assim como alterar internamente o que passou a ser obrigação legal.

Desse modo, a presente orientação técnica tem o objetivo de contribuir com mais esclarecimentos sobre o tema para todo o setor do Comércio de Bens, Serviços e Turismo.