



PROGRAMA EMPREGA + MULHERES

LEI Nº. 14.457/2022

R. AMARAL
ADVOGADOS

Huland
Castro Alves
Linhares
Barros Leal

PROGRAMA “EMPREGA + MULHERES”

Entrou em vigor no dia 22 de setembro de 2022 a Lei nº 14.457/22 que instituiu o Programa “Emprega + Mulheres”, oriundo da conversão da Medida Provisória nº 1.116/22. Foram criadas uma série de regras e medidas relacionadas a **inserção e manutenção das mulheres no mercado de trabalho**, alterando diversos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

PRINCIPAIS ALTERAÇÕES

- **Prevenção e combate ao Assédio no Trabalho**
- **Apoio à parentalidade na primeira infância**
- **Proteção e estímulo do mercado de trabalho das mulheres**

SELO “EMPREGA + MULHERES”

Reconhecimento de empresas que adotem boas práticas voltadas para a empregabilidade da mulher.

- **Concessão de estímulos creditícios** para Microempreendedores - ME e Empresas de Pequeno Porte - EPP (Pronampe).
- **Prestação de contas** anual dos requisitos previstos em lei das empresas habilitadas.
- **Regulamento** através do Ato do Ministro de Estado, que disporá sobre as regras para obtenção.

COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

Medidas **obrigatórias** com objetivo de combater o assédio e demais formas de violência no trabalho.

- A **CIPA** agora é denominada “Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio”;
- Inclusão de **regras de conduta** nas normas internas das empresas;
- Recebimento e apuração de **denúncias**;
- **Ações** de capacitação, treinamentos e inclusão de temas relacionados na CIPA;
- **Prazo** implantação de 180 dias (até 20/03/2023).

COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO - ALTERAÇÕES NA CIPA

INCLUSÃO DE REGRAS DE CONDUTA

Inclusão de regras de conduta para o combate ao assédio nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas.

RECEBIMENTO E ACOMPANHAMENTO DE DENÚNCIAS

Fixação de procedimentos de recebimento e acompanhamento de denúncias para a apuração de fatos que, quando for o caso, resultem na aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos.

TEMAS DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO

Inclusão de temas referentes à prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência nas atividades e práticas da CIPA.

AÇÕES DE CAPACITAÇÃO

Realização a cada 12 meses de ações de capacitação, orientação e sensibilização dos empregados(as) 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.

FLEXIBILIZAÇÃO DAS REGRAS TRABALHISTAS - APOIO À PARENTALIDADE (PAIS)

REEMBOLSO CRECHE

Benefício: destinado aos empregados e empregadas e voltado ao pagamento de creches ou pré-escolas, mediante a comprovação das despesas realizadas.

Destinação: pais empregados(as) que possuam filhos de até 5 anos e 11 meses de idade.

Formalização: mediante acordo individual ou norma coletiva de trabalho, que estabelecerá condições, prazos e valores do benefício.

Natureza Indenizatória: os valores do benefício não possuem natureza salarial, nem se incorporam à remuneração.

Obrigatoriedade: diante da obrigação para empresas com mais de 30 mulheres de fornecer local apropriado para amamentação, o benefício substitui tal obrigação.

ALTERAÇÕES NO REGIME DE TRABALHO

Teletrabalho: prioridade de alocação em vagas desempenhadas de maneira remota (teletrabalho ou à distância) para empregados(as) com enteados e crianças sobre guarda judicial de até 6 anos de idade. Também aplicável aos pais de filhos **com deficiência**, independentemente da idade da criança.

Flexibilização da Jornada de Trabalho: a empresa **poderá** promover a conciliação do trabalho e parentalidade através da adoção de uma ou mais medidas de flexibilização das jornadas, tais como: **(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. A concessão limitada até o 2º ano de nascimento do filho (adoção ou guarda judicial).

Férias: a empresa poderá antecipar as férias individuais de empregados(as) **antes de completado o período aquisitivo**. A concessão é limitada até o 2º ano de nascimento do filho (ou adoção ou guarda judicial). O pagamento deve ser feito até o 5º dia útil do mês subsequente, e o adicional de 1/3 até a data limite da 2ª parcela do 13º (dia 20/12).



FLEXIBILIZAÇÃO DAS REGRAS TRABALHISTAS - RETORNO AO TRABALHO APÓS A LICENÇA MATERNIDADE

SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO ▼

Benefício: a empresa **poderá** suspender o contrato de trabalho dos pais **empregados**, cuja esposa ou companheira tenha encerrado o período de licença maternidade para a participação de curso ou programa de qualificação profissional (carga horária máxima de 20h semanais).

Comunicação: necessária a comunicação ao Ministério do Trabalho.

Regras: seguem as disposições do art. 476-A da CLT (lay-off).

Formalização: por meio de acordo individual ou norma coletiva.

Multa: em caso de demissão durante o período de suspensão ou em até 6 meses após o seu retorno, haverá o pagamento de **multa de 100% sobre o valor da última remuneração** anterior à suspensão, ou valor estabelecido em acordo ou convenção coletiva.

Bolsa/Remuneração: o empregado fará jus a bolsa qualificação que pode ser paga adicionalmente pela empresa como ajuda compensatória mensal sem natureza salarial.

FLEXIBILIZAÇÃO DAS REGRAS TRABALHISTAS PARA APOIO NA QUALIFICAÇÃO DAS MULHERES

SUSPENSÃO DO CONTRATO PARA QUALIFICAÇÃO EM ÁREAS ESTRATÉGICAS ▼

Benefício: a empresa **poderá** suspender o contrato de trabalho para a participação de mulheres em cursos ou programas de qualificação profissional (carga horária máxima de 20h semanais), 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.

Comunicação: necessária a comunicação ao Ministério do Trabalho.

Regras: seguem as disposições do art. 476-A da CLT (lay-off).

Formalização: por meio de acordo individual ou norma coletiva.

Multa: caso demitida durante o período de suspensão ou em até 6 meses após o seu retorno, haverá o pagamento de **multa de 100% sobre o valor da última remuneração** anterior à suspensão, ou valor estabelecido em acordo ou convenção coletiva.

Bolsa/Remuneração: a empregada fará jus a bolsa qualificação que poderá ser paga adicionalmente pela empresa como ajuda compensatória mensal sem natureza salarial.

FLEXIBILIZAÇÃO DAS REGRAS TRABALHISTAS - OUTRAS MEDIDAS PARA APOIO DAS MULHERES

OCUPAÇÃO DE VAGAS DE GRATUIDADE DOS SERVIÇOS SOCIAIS ▼

As entidades dos serviços nacionais de aprendizagem **poderão** implementar medidas que estimulem a matrícula de mulheres em cursos de qualificação, em todos os níveis e áreas de conhecimento, priorizando mulheres hipossuficientes vítimas de violência doméstica e família.

ALTERAÇÕES NO PROGRAMA EMPRESA CIDADÃ ▼

O Programa Empresa Cidadã foi alterado para prever **(i)** a flexibilização da prorrogação, quando o empregado e a empregada pertencerem a mesma empresa; **(ii)** a autorização da substituição do período de prorrogação da licença maternidade pela redução da jornada de trabalho em 50% pelo período de 120 dias, desde que haja pagamento do salário integral durante o período e seja formalizada mediante acordo individual.

ESTÍMULOS CREDITÍCIOS

Nas operações de crédito do Programa de Simplificação do Microcrédito Digital para Empreendedores (SIM Digital), 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).

EDITORIAL



SILVIO ALMEIDA
Sócio • Trabalhista

+55 85 98601-1100
silvio.almeida@ramaral.com



LUCAS RIBEIRO
Coordenador • Trabalhista

+55 85 98806-4437
lucas.ribeiro@ramaral.com



LIA ROCHA
Advogada • Trabalhista

+55 85 99721-8911
lia.rocha@ramaral.com

R. AMARAL

A D V O G A D O S

Huland
Castro Alves
Linhares
Barros Leal

Av. Santos Dumont, 2456 • 16º e 17º andares • Aldeota • Fortaleza-CE
CEP: 60.150-162 • +55 85 3311-9199 • contato@ramaral.com

ramaral.com    

