

ROCHA
FERRACINI
SCHAURICH

ADVOGADOS ASSOCIADOS

Programa Emprega + Mulheres - Lei nº 14.457

de 21 de Setembro de 2022



(51) 99724-4545

WWW.RFSADVOGADOS.COM.BR

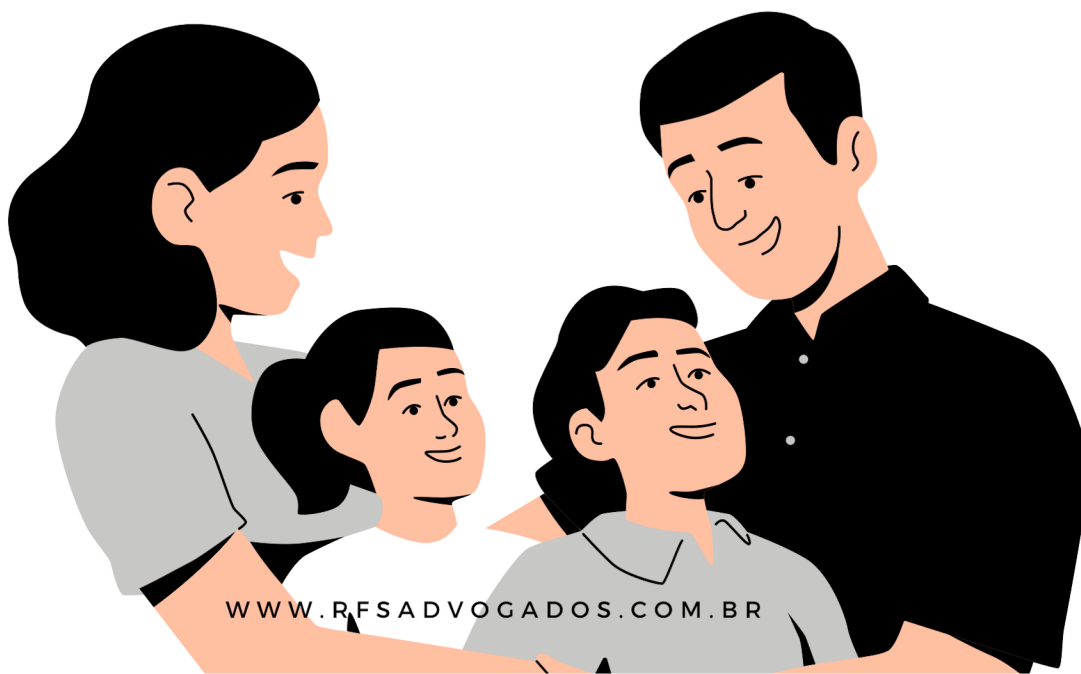
Objetivo principal:

A inserção e manutenção de trabalhadoras no mercado de trabalho, com a implementação de medidas sociais, como o apoio à parentalidade (pais e mães) na primeira infância, pagamento de reembolso-creche e apoio a instituições de educação infantil.



O que é parentalidade?

Parentalidade é o vínculo socioafetivo maternal, paternal ou qualquer outro que resulte na assunção legal do papel de realizar as atividades parentais, de forma compartilhada entre os responsáveis pelo cuidado e pela educação das crianças e dos adolescentes



O que é o reembolso-creche?

O benefício de pagamento de “reembolso-creche” está previsto na lei 8.212/91, e deve ser destinado ao pagamento de creche ou de pré-escola de livre escolha por parte do empregado ou da empregada, desde que cumpridos alguns requisitos, com destinação para creches ou pré-escolas, ou ressarcimento de gastos da mesma natureza, mediante comprovação de despesas.

O benefício, que ainda será disciplinado por ato do Poder Executivo Federal, para dispor sobre os limites de valores, as modalidades de concessão e o pagamento a pessoas físicas, não poderá ser discriminatório (deve abranger empregados e empregadas), nem ter caráter de prêmio e **deverá abranger empregada ou empregado com filhos de até 5 anos e 11 meses de idade.**

Quanto aos atos necessários para a sua utilização, **obriga a lei que o empregador dê ciência às empregadas e empregados, quanto à existência de tal benefício**, bem como dos atos necessários para a sua utilização.



Para implementação do benefício, será necessária formalização de **acordo individual** entre empregado e empregador, **ou acordo coletivo entre empresa e sindicato de trabalhadores**, ou, ainda entre sindicato patronal e sindicato de trabalhadores, com estabelecimento de condições, prazos e valores.

As quantias pagas a título de reembolso-creche não terão natureza salarial, não se incorporarão à remuneração para quaisquer efeitos e não constituirão base de incidência de contribuição previdenciária ou do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), além de não configurarem rendimento tributável dos empregados.



Período de amamentação

Repetindo o parágrafo 1º do art. 389 da CLT, a nova lei reafirma, ainda, que os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 mulheres com mais de 16 anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas **guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação.**

Entretanto, os empregadores que adotarem o benefício do reembolso-creche para todos os empregados e empregadas que possuam filhos com até 5 (cinco) anos e 11 (onze) meses de idade na forma da nova lei, ficam desobrigados da instalação de local apropriado para a guarda e a assistência de filhos de empregadas no período da amamentação.



Dentre a série de normativas previstas pela nova regulamentação, que já se encontra em vigor, estão:

- **A flexibilização das jornadas de trabalho** para mães e pais que têm filhos de até 6 anos de idade ou que sejam portadores de deficiência.
- **O incentivo à capacitação e ascensão profissional de mulheres**, que poderão suspender temporariamente o contrato de trabalho sem nenhum tipo de prejuízo, para se dedicarem a cursos de qualificação.
- **O apoio ao retorno para o trabalho após o término de licença maternidade**, possibilitando a suspensão temporária do contrato de pais empregados, para que eles possam auxiliar e acompanhar o desenvolvimento dos filhos.
- **A criação do selo “Emprega + Mulher”, para reconhecer as empresas que mantém as boas práticas na promoção da empregabilidade feminina** e no atendimento às necessidades desse público, investindo na ascensão profissional das mulheres e em sua contratação para cargos de liderança, assim como no amparo às mães através do pagamento-reembolso de creche.
- **Medidas de Prevenção e Combate ao Assédio Sexual e Outras Formas de Violência no Âmbito do Trabalho dentro da CIPA.**

Relações de trabalho

A lei apoia a parentalidade através do reembolso-creche (qual não possui natureza salarial e nem encargos), e ainda, através da flexibilização de regras trabalhistas para determinados grupos e condições.

Principais flexibilizações

Teletrabalho, regime de tempo parcial; regime especial de compensação de jornada via banco de horas; antecipação de férias individuais e horário de entrada e saída flexíveis.



Teletrabalho:

A lei inclui a obrigação de as empresas observarem a priorização de vagas relativas a teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância, às empregadas e aos empregados com filho, enteado ou criança sob guarda judicial com até 6 (seis) anos de idade, bem como às empregadas e aos empregados com filho, enteado ou pessoa sob guarda judicial com deficiência, sem limite de idade.

Interpretando a letra da lei, temos que "prioridade" não significa "exclusividade", motivo pelo qual o que parece mais correto é que o empregador que disponha de vagas de trabalho nas modalidades de teletrabalho, trabalho remoto ou a distância, deverá oferecê-las, primeiramente, aos empregados e empregadas mencionados, para depois abri-las aos demais, mas sem que haja reserva de vagas.

A lei não esclarece se a obrigação se aplica desde os atos de seleção de candidatos às vagas ou se está se referindo a alterações internas de contratos quanto à modalidade de prestação de serviços.



Flexibilização do regime de trabalho e das férias:

Respeitado o poder de comando do empregador e a real vontade expressa dos empregados que **tenham filho, enteado ou pessoa sob sua guarda com até 6 (seis) anos de idade ou com deficiência**, será "priorizada" a concessão de **uma ou mais medidas**, considerando a flexibilização da jornada de trabalho, regime de tempo parcial, regime de banco de horas, à jornada de 12 x 36, a antecipação de férias individuais, bem como a flexibilização de horários de entrada e de saída do trabalho, respeitado o limite de tempo de até o segundo ano do nascimento do filho ou enteado, da adoção, ou guarda judicial.

Aqui, também, deverá ter a formalização da concessão por acordo individual, acordo coletivo ou de convenção coletiva de trabalho.

Banco de horas: A nova lei traça regras quanto à hipótese de rescisão do contrato de trabalho de empregados em regime de banco de horas. Assim, quando a demissão for a pedido do empregado e este não tiver interesse ou não puder compensar a jornada devida durante o prazo do aviso prévio, as horas acumuladas no banco de horas ainda não compensadas serão descontadas das verbas decorrentes da rescisão, devidas ao empregado.

Já na hipótese de banco de horas em favor do empregado ou da empregada, estas **deverão ser pagas juntamente com as verbas decorrentes da rescisão do contrato**.

Antecipação de férias individuais:

A lei permite que sejam antecipadas as férias por ato patronal, aos empregados **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**, mas não poderão ser usufruídas em período inferior a 5 (cinco) dias corridos.

Concedidas as férias nessa modalidade, 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 devido o décimo terceiro salário.

Quanto ao pagamento das férias antecipadas, este poderá ocorrer até o 5º dia útil do mês seguinte ao início do gozo de férias, ou seja, poderá não haver o tradicional pagamento dois dias antes do início das férias.

Flexibilidade dos horários de entrada e saída:

Quando a atividade permitir, os horários fixos da jornada de trabalho poderão ser flexibilizados pelo empregador em intervalo de horário **previamente estabelecido**, considerados os limites inicial e final de horário de trabalho diário.

Apoio para qualificação profissional

A lei estabelece agora que a empregada poderá solicitar a suspensão do seu contrato de trabalho para participar de cursos ou de programa de qualificação profissional sob responsabilidade do empregador, estimulando que as mulheres ocupem as vagas em cursos de qualificação dos serviços nacionais de aprendizagem (SENAI, SENAC e etc), priorizando as mulheres vítimas de violência doméstica e familiar.

A forma de suspensão observará o art. 476-A da CLT, ou seja, com suspensão de 2 a 5 meses, com duração equivalente à suspensão do contrato.

Neste aspecto, a lei busca a inserção das mulheres em “áreas estratégicas”, em busca da ascensão profissional.

O princípio básico, porém, é que a iniciativa da proposta de suspensão parta sempre da empregada (acordo individual) ou empregadas (instrumentos normativos), portanto, seja precedida de "requisição formal" das interessadas.



No caso de **dispensa da empregada no transcurso do período de suspensão ou nos 6 (seis) meses subsequentes** ao seu retorno ao trabalho, o empregador terá a obrigação de pagar à empregada, além das parcelas decorrentes da rescisão, uma 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.

Apoio ao retorno ao trabalho após licença-maternidade:

Para apoiar o retorno ao trabalho das mulheres após o término da licença-maternidade, **poderá haver a suspensão do contrato de trabalho de pais empregados** para acompanhamento do desenvolvimento dos filhos e a flexibilização do usufruto da prorrogação da licença-maternidade do Programa Empresa Cidadã.

Como obrigações do empregador a lei refere, ainda, a ampla divulgação aos seus empregados sobre a possibilidade de apoiar o retorno ao trabalho de suas esposas ou companheiras após o término do período da licença-maternidade, a orientação sobre os procedimentos necessários para firmar acordo individual para suspensão do contrato de trabalho com qualificação, e a promoção de ações periódicas de conscientização sobre parentalidade responsiva e igualitária para impulsionar a adoção da medida pelos seus empregados.

O objetivo é de que o pai possa prestar cuidados e estabelecer vínculos com os filhos, acompanhar o desenvolvimento destes e apoiar o retorno ao trabalho de sua esposa ou companheira. Também, neste caso, deve existir prévia requisição formal ao empregador do empregado ou empregados referidos.

A lei alterou o art. 20 da lei 11.770/08 que criou o Programa Empresa Cidadã (prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal), estabelecendo que a **prorrogação da licença-maternidade poderá ser compartilhada entre a empregada e o empregado requerente, desde que ambos sejam empregados de pessoa jurídica aderente ao Programa e que a decisão seja adotada conjuntamente**, na forma estabelecida em regulamento, e que a prorrogação poderá ser usufruída pelo empregado da pessoa jurídica que aderir ao Programa somente após o término da licença-maternidade, **desde que seja requerida com 30 (trinta) dias de antecedência**.

E ainda, fica 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, desde que cumpridos os seguintes requisitos: a) haja o pagamento integral do salário à empregada ou ao empregado pelo período de 120 (cento e vinte) dias; e b) seja firmado acordo individual entre o empregador e a empregada ou o empregado interessados em adotar a medida.

Instituição do Selo Emprega + Mulher:

A empresa que for reconhecida pelas boas práticas na promoção da empregabilidade das mulheres, receberá o Selo Emprega + mulheres.

Entre as boas práticas estão: A prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência, e ainda, o estímulo ao microcrédito para as mulheres.



A nova CIPA - Medidas de prevenção e de combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho:

A lei aponta caminhos para que a empresa possa se adequar à prevenção e combate ao assédio sexual e outras formas de violência, mediante ações e novas atividades da CIPA das empresas, que passa a ser denominada "**Comissões Internas de Prevenção de Acidentes e de Assédio**".

A nova lei altera o art. 163 da CLT para estabelecer a nova denominação da CIPA, que até então era "COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES - CIPA", passando a ser "COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DE **ASSÉDIO** - CIPA"

Também estabelece o prazo de 180 (cento e oitenta) dias após a sua entrada em vigor, para o cumprimento dessas regras junto às CIPAs e empresas e declara que a adoção das medidas preventivas e punitivas apontadas não substitui eventual responsabilização penal do agressor (art. 216-A do Código Penal).



As empresas terão a obrigação de estabelecer **regras comportamentais** no ambiente de trabalho, sem prejuízo de outras na mesma natureza, **com objetivo de combater o assédio sexual e outras formas de violência no âmbito do trabalho**, mediante inclusão de normas internas nas empresas, com ampla divulgação a todos os trabalhadores.

Será obrigatória a adoção de medidas pela CIPA da empresa, de forma a estabelecer **expressamente regras de comportamento geral nas empresas, envolvendo a inibição ao assédio sexual e à violência no trabalho.**

O novo regramento contido na lei refere a obrigação de a CIPA estabelecer procedimentos quanto às denúncias recebidas na comissão, inclusive quanto à "aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência" preservado sempre o anonimato de quem denuncia.

Passa a ser atribuição da "nova" CIPA, fixar procedimentos para a aplicação de "sanções administrativas" após apuradas as responsabilidades, aos responsáveis diretos e indiretos, pelos atos de assédio sexual e de violência no trabalho.



Como o tema anda é recente, está em debate a competência e legitimidade da CIPA para determinar a inclusão de normas internas de procedimentos nas empresas para temas como assédio sexual ou violência no trabalho, ou, fixar procedimentos para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis, uma vez que a CIPA deve trabalhar em conjunto com as direções das respectivas empresas.

Segundo a nova lei, caberá ainda às CIPAs a inclusão de temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio e a outras formas de violência nas atividades e nas suas práticas, com 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.



Resumo de algumas medidas a serem tomadas pela CIPA:

- A inclusão de regras de conduta que visem o combate ao assédio sexual e outras formas de violência nas normas e políticas internas da empresa, assegurando a ampla divulgação desse conteúdo aos colaboradores.
- A implementação de ferramenta como o Canal de Denúncias, com possibilidade de anonimato para o denunciante e garantia total do sigilo das informações, assegurando a fixação de procedimentos de gestão para o acompanhamento e apuração dos relatos, além do comprometimento com a aplicação de sanções aos responsáveis pelos atos de assédio e/ou violência, após a investigação das irregularidades relatadas.
- A incorporação dos temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio e outras violências nas atividades e nas práticas determinadas pela CIPA.
- A realização de treinamentos, ações de capacitação, orientação e sensibilização de funcionários de todos os níveis hierárquicos da empresa, sobre esses temas, em formatos acessíveis e apropriados para a compreensão de todos (como palestras, cartilhas de orientação e campanhas, por exemplo), no mínimo a cada 12 meses.
- O prazo determinado pela Lei 14.457/22 para o cumprimento das medidas mencionadas é de 180 dias após a data da sua publicação, que aconteceu na última quinta-feira, 22 de setembro.

Quais são as consequências do descumprimento da Lei 14.457/22?

As empresas que não cumprirem a Lei 14.457/22 poderão enfrentar penalidades aplicadas pelo Ministério do Trabalho, pois entre os deveres e atribuições do Ministério, estão as **fiscalizações** que verificam a obediência das empresas aos parâmetros legais dispostos pela legislação brasileira.

Sendo assim, os casos de desrespeito às diretrizes impostas pela Lei 14.457 (como a obrigatoriedade da implementação de um Canal de Denúncias, em até 180 dias), poderão acarretar multas e outros tipos de sanções.

Além do mais, é importante ressaltar que a negligência à ocorrência de irregularidades como assédios, bullying e outros tipos de violência, podem repercutir, igualmente, em multas e prejuízos irreparáveis à imagem do negócio.

Por fim, nas empresas em que eventualmente ocorrerem casos de assédio e/ou violência no trabalho, e **que não cumprirem a legislação, estarão sujeitas a responderem por danos morais individuais e coletivos.**



Como por em prática um canal de denúncia anônima?

Art. 23, 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;

Colocamo-nos a disposição para esclarecimentos adicionais.

Rocha, Ferracini, Schaurich & Advogados Associados