

ANÁLISE DA LEI Nº 14.457/2022 - INSTITUI O PROGRAMA EMPREGA + MULHERES; E ALTERA A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

Em 21 de setembro de 2022 foi publicada a Lei nº 14.457, que institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011 ([L14457 \(planalto.gov.br\)](https://planalto.gov.br/L14457))

Essa lei composta por 35 artigos, tem como objetivo segundo a senadora Dra. Eudócia (PSB-AL): ***apoiar o papel da mãe na primeira infância dos filhos, qualificar mulheres em áreas estratégicas visando à ascensão profissional e facilitar o retorno das trabalhadoras após o término da licença-maternidade.*** (Fonte: Agência Senado).

A lei possui em sua grande maioria normas dispositivas ao invés de normas cogentes, assim, a lei traz normas que possibilitam a autonomia das partes, e não uma imposição estatal.

Nas leis cogentes, as partes não podem dispor diferentemente. Atuam as normas cogentes com proeminência nas relações de direito de família.

As normas dispositivas impõem-se supletivamente às partes. Cabe aos interessados valerem-se delas ou não. (Venosa, Sílvio de Salvo, E-book - Direito Civil - Parte Geral - Vol. 1, Ed. Atlas, 2022)

Nesse contexto a lei traz as seguintes possibilidades para apoio à parentalidade na primeira infância:

I - REEMBOLSO DO AUXÍLIO CRECHE

As empresas poderão adotar o reembolso do auxílio creche, mediante acordo individual, coletivo ou convenção coletiva de trabalho, sendo que esse não terá natureza salarial; não se incorporará à remuneração para quaisquer efeitos; não constituirá base de incidência de contribuição previdenciária ou do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); e não configurará rendimento tributável da empregada ou do empregado.

Para adotar esse benefício com as prerrogativas acima expostas, a empresa precisará cumprir as seguintes condições legais:

- ser o benefício destinado ao pagamento de creche ou de pré-escola de livre escolha da empregada ou do empregado, ou para o 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 (cinco) anos e 11 (onze) meses de idade, sem prejuízo dos demais preceitos de proteção à maternidade;
- ser dada ciência pelos empregadores às empregadas e aos empregados da existência do benefício e dos procedimentos necessários à sua utilização; e
- ser o benefício oferecido de forma não discriminatória não podendo a sua concessão configurar premiação.

Ato do Poder Executivo federal disporá sobre os limites de valores para a concessão do reembolso-creche e as modalidades de prestação de serviços aceitas, incluído o pagamento de pessoa física, no entanto, não foi publicado até a divulgação dessa análise.

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, sendo essa norma cogente.

II - FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS

a) TELETRABALHO

Nas vagas para as atividades que possam ser efetuadas por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância deverá ser dada prioridade aos empregados e às empregadas com filho, enteado ou criança sob guarda judicial com até 6 (seis) anos de idade; e sem limite de idade o filho, enteado ou pessoa sob guarda judicial com deficiência.

b) DA FLEXIBILIZAÇÃO DO REGIME DE TRABALHO E DAS FÉRIAS

No âmbito dos **poderes diretivo e gerencial dos empregadores**, e considerada a vontade expressa dos empregados e das empregadas, que tenham filho, enteado ou pessoa sob sua guarda com até 6 (seis) anos de idade ou com deficiência, poderão ser adotadas as seguintes medidas:

- regime especial de compensação de jornada de trabalho por meio de banco de horas, nos termos do art. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho;
- jornada de 12 (doze) horas trabalhadas por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, nos termos do art. 59-A da Consolidação das Leis do Trabalho; e
- horários de entrada e de saída flexíveis.

E para os empregados e as empregadas que tenham filho, enteado ou pessoa sob sua guarda até o segundo ano do nascimento do filho ou enteado; da adoção; ou da guarda judicial, inclusive os com deficiência, as seguintes medidas:

- regime de tempo parcial, nos termos do art. 58-A da Consolidação das Leis do Trabalho; e
- antecipação de férias individuais.

Essas medidas de flexibilização poderão ser adotadas por acordo individual, de acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.

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: 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.

E poderá ser concedida a antecipação de férias individuais, ainda que não tenha transcorrido o seu período aquisitivo, mas poderá ser por prazo inferior a 5 (cinco) dias corridos. Quanto ao adicional de 1/3 (um terço) de férias seu pagamento poderá ser após a sua concessão, até a data em que for devido o décimo terceiro salário. No caso de antecipação das férias, o seu pagamento poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias. Na hipótese de período aquisitivo não cumprido, as férias antecipadas e usufruídas serão descontadas das verbas rescisórias devidas ao empregado no caso de pedido de demissão.

4

III - DAS MEDIDAS PARA QUALIFICAÇÃO DE MULHERES

a) DA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO PARA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Mediante requisição formal da empregada interessada, para 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, o empregador poderá suspender o contrato de trabalho para participação em curso ou em programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador. Esse procedimento será por meio de acordo individual, acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, mediante encaminhamento procedimento ao Ministério do Trabalho e Previdência.

Durante o período de suspensão do contrato de trabalho, a empregada fará jus à bolsa de qualificação profissional de que trata o art. 2º-A da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, e 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.

b) DO 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, especialmente nas áreas de ciência, de tecnologia, de desenvolvimento e de inovação. Devendo ser priorizadas as mulheres hipossuficientes vítimas de violência doméstica e familiar com registro de ocorrência policial.

5

IV - DO APOIO AO RETORNO AO TRABALHO APÓS O TÉRMINO DA LICENÇA-MATERNIDADE

a) DA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO DE PAIS EMPREGADOS

Mediante requisição 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 dos filhos; e apoiar o retorno ao trabalho de sua esposa ou companheira, para participar 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.

Essa suspensão será efetuada após o término da licença-maternidade da esposa ou companheira do empregado. Esse procedimento será por meio de acordo individual, acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, mediante encaminhamento do procedimento ao Ministério do Trabalho e Previdência.

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. O empregado fará jus à bolsa de qualificação profissional e 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.

Caso a empresa ofereça esse benefício, a empresa deverá dar ampla divulgação aos seus empregados; orientar sobre os procedimentos necessários; e promover ações periódicas de conscientização sobre parentalidade responsiva e igualitária para impulsionar a adoção da medida pelos seus empregados.

Possibilita que as empresas que estejam inscritas no “Programa Empresa Cidadã”, programa que prolonga a licença maternidade em 60 dias e a licença paternidade em 15 dias, possam substituir essa prorrogação pela redução de jornada de trabalho em 50% (cinquenta por cento) pelo período de 120 (cento e vinte) dias, para isso a empresa deverá pagar integralmente o salário à empregada ou ao empregado pelo período de 120 (cento e vinte) dias; e essa redução deverá se dar por acordo individual firmado entre o empregador e a empregada ou o empregado interessado em adotar a medida. Inclusive a lei possibilita que de 60 dias possa ser usufruída ou dividida entre empregado e empregada, desde cumprida regulamentação da lei, que ainda não foi publicada.

V - DAS MEDIDAS DE PREVENÇÃO E DE COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL E A OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO ÂMBITO DO TRABALHO

No prazo de 180 dias da publicação da Lei, as empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes(Cipa), deverão incluir nessa comissão 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:

- 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 (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.

VI - DO SELO EMPREGA + MULHER

Ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência regulamentará o Selo Emprega + Mulher, e as empresas habilitadas deverão prestar contas anualmente ao ministério e poderão usar o selo para a 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. As micro e pequenas empresas que tiverem o selo serão beneficiadas com estímulos creditícios adicionais.

Principais objetivos do selo: 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; e reconhecer as boas práticas de empregadores que visem, entre outros objetivos: 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; 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; efetivo apoio 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 de proteção às suas empregadas em situação de violência doméstica e familiar.

VII – OUTRA ALTERAÇÃO NA CLT

Acrescenta as seguintes hipóteses em que empregado poder deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário: por 5 (cinco) dias consecutivos, em caso de nascimento de filho, de adoção ou de guarda compartilhada; e pelo tempo necessário para acompanhar sua esposa ou companheira em até 6 (seis) consultas médicas, ou em exames complementares, durante o período de gravidez.

CONCLUI-SE, que apesar da nova Lei prever uma série de normas dispositivas, essas permitem uma maior flexibilização da legislação trabalhista em prol da infância e da empregabilidade feminina. Cabendo destacar que entre as normas cogentes, a de maior impacto nas empresas é a mudança na CIPA, incluindo entre suas premissas a prevenção ao assédio sexual.

Brasília, 18 de outubro de 2022.

Dra. LIRIAN SOUSA SOARES CAVALHERO

Mestre em Direito, sócia da Ope Legis Consultoria Empresarial
www.opelegis.com.br