



LEI FEDERAL CRIA O PROGRAMA EMPREGA + MULHERES, ALTERA A CLT E ESTABELECE NOVAS ATRIBUIÇÕES À CIPA

***LEI Nº 14.457, DE 21 DE SETEMBRO DE 2022
(D.O.U. DE 22 DE SETEMBRO DE 2022)***

Foi publicada a Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022 (D.O.U. de 22 de setembro de 2022), em razão da conversão de parte da Medida Provisória nº 1.116/2022 (excluído o Projeto Nacional de Incentivo à Contratação de Aprendizizes), que institui o Programa Emprega + Mulheres e altera dispositivos da CLT.

O Programa Emprega + Mulheres se destina a inserir e manter as mulheres no mercado de trabalho por meio de apoio à parentalidade na primeira infância; através da flexibilização do regime de trabalho; qualificação de mulheres, em áreas estratégicas para a ascensão profissional; apoio ao retorno ao trabalho das mulheres após o término da licença-maternidade; instituição do Selo Emprega + Mulher; prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho; e estímulo ao microcrédito para mulheres.

(I-) DO APOIO À PARENTALIDADE NA PRIMEIRA INFÂNCIA

Inicialmente, oportuno referir que para os efeitos da Lei nº 14.457/2022, parentalidade é o vínculo socioafetivo maternal, paternal ou qualquer outro que resulte no dever de realizar as atividades parentais, de forma compartilhada entre os responsáveis pelo cuidado e pela educação das crianças e dos adolescentes.

- **Benefício de reembolso-creche**: 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. Será concedido à empregada ou ao empregado que possua filhos com até 5 (cinco) anos e 11 (onze) meses de idade

A implementação do reembolso-creche ficará condicionada à formalização de acordo individual, de acordo coletivo ou de convenção coletiva de trabalho.

Os valores pagos não possuem natureza salarial; não se incorporam à remuneração para quaisquer efeitos; não constituem base de incidência de contribuição previdenciária ou do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); e não configuram rendimento tributável da empregada ou do empregado.



- **Manutenção ou Subvenção de Instituições de Educação Infantil pelos Serviços Sociais Autônomos:** o Sesi, Sesc e Sest poderão manter instituições de educação infantil destinadas aos dependentes dos empregados e das empregadas vinculados à atividade econômica correspondente a si.

- As empresas que adotarem o reembolso creche e que tenham mais de 30 mulheres com mais de 16 anos de idade ficam dispensadas de manter local apropriado para guarda e assistência de filhos de empregados durante o período de amamentação.

- Os limites de valores e as modalidades de prestação de serviços (incluído o pagamento de pessoa física) serão dispostos em ato do Poder Executivo federal.

(II-) DO APOIO À PARENTALIDADE POR MEIO DA FLEXIBILIZAÇÃO DO REGIME DE TRABALHO

- **Teletrabalho:** terão prioridade na alocação de vagas com atividades prestadas em regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância as empregadas e os empregados com filho, enteado ou criança sob guarda judicial com até 6 (seis) anos de idade; e as empregadas e os empregados com filho, enteado ou pessoa sob guarda judicial com deficiência, sem limite de idade.

- **Flexibilização do Regime de Trabalho:** poderão ser adotadas 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, tais como regime de tempo parcial; regime especial de compensação de jornada de trabalho por meio de banco de horas; jornada de 12 (doze) horas trabalhadas por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso; e horários de entrada e de saída flexíveis quando a atividade permitir.

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, 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.

Essas medidas poderão ser adotadas até o segundo ano do nascimento do filho ou enteado; da adoção; ou da guarda judicial, e deverão ser formalizadas por meio de acordo individual, acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.



- **Flexibilização das Férias**: também poderá ser adotada a antecipação de férias individuais de no mínimo 5 (cinco) dias corridos de gozo para empregados e empregadas que tenham filho, enteado ou pessoa sob sua guarda com até 6 (seis) anos de idade ou com deficiência.

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 13º salário (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.

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, os valores das férias ainda não usufruídas serão pagos juntamente com as verbas rescisórias. 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.

Essa medida poderá ser adotada até o segundo ano do nascimento do filho ou enteado; da adoção; ou da guarda judicial, e deverão ser formalizadas por meio de acordo individual, acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.

(III-) DAS MEDIDAS PARA QUALIFICAÇÃO DE MULHERES

O empregador poderá suspender o contrato de trabalho mediante requisição formal da empregada interessada para participação em curso ou em programa de qualificação profissional oferecido pela empresa (visando a qualificação de mulheres e o desenvolvimento de habilidades e de competências em áreas estratégicas ou com menor participação feminina).

Durante o período de suspensão do contrato de trabalho, a empregada fará jus à bolsa de qualificação profissional. 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.



Ainda, as entidades dos serviços nacionais de aprendizagem, 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.

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

- **Suspensão do Contrato de Trabalho de Pais Empregados:** O empregador poderá suspender o contrato de trabalho do empregado, mediante requisição formal desde, 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.

Esta suspensão contratual ocorrerá após o término da licença-maternidade da esposa ou companheira do empregado 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 terá carga horária máxima de 20 (vinte) horas semanais e será realizado exclusivamente na modalidade não presencial, preferencialmente, de forma assíncrona.

Durante o período de suspensão do contrato de trabalho o empregado fará jus à bolsa de qualificação profissional. 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.

- **Alterações no Programa Empresa Cidadã:** O Programa Empresa Cidadã se destina a prorrogar por 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade; e por 15 (quinze) dias a duração da licença-paternidade.

A prorrogação será garantida à empregada da pessoa jurídica que aderir ao Programa, desde que a empregada a requeira até o final do primeiro mês após o parto, e será concedida imediatamente após a fruição da licença-maternidade.



A prorrogação também poderá ser compartilhada entre a empregada e o empregado desde que ambos sejam empregados de pessoa jurídica aderente ao programa e que a decisão seja adotada conjuntamente. Ela também 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 dias de antecedência.

Ainda, a empresa participante do Programa poderá 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.

São requisitos para efetuar a substituição o pagamento integral do salário à empregada ou ao empregado pelo período de 120 (cento e vinte) dias; e firmar acordo individual entre o empregador e a empregada ou o empregado interessados em adotar a medida.

- **Veto ao artigo 21 da Lei nº 14.457/2022**: na redação original da Medida Provisória nº 1.116/2022 incumbia ao empregador divulgar 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 e orientar sobre os procedimentos necessários para firmar acordo individual para suspensão do contrato de trabalho com qualificação.

O Congresso Nacional aprovou o artigo 21 tal qual a redação original da Medida Provisória nº 1.116/2022. Contudo, houve o veto do Poder Executivo a este dispositivo com o intuito de evitar situações de insegurança jurídica, principalmente porque as regras do artigo vetado traziam conceitos muito abertos sobre a formalização de acordo individual e isto poderia gerar interpretações e jurisprudências distintas, capazes de criar passivos trabalhistas.

Oportuno registrar que o Congresso Nacional pode reverter a decisão do Poder Executivo e derrubar o veto do artigo 21.

(V-) DA PREVENÇÃO E DO COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL E A OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO ÂMBITO DO TRABALHO

A partir da Lei nº 14.457/2022 o artigo 163 da CLT determina que as empresas serão obrigadas a constituir **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.



- **Novas atribuições da CIPA:** 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: 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; 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 dessas medidas é 21 de março de 2023.

(VI-) DO SELO EMPREGA + MULHER

É instituído o Selo Emprega + Mulher, que visa 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, assim como as boas práticas de empregadores que visem, dentre outros objetivos, estimular à contratação, à ocupação de postos de liderança e à ascensão profissional de mulheres; promover a cultura de igualdade entre mulheres e homens; conceder licenças para mulheres e homens que permitam o cuidado e a criação de vínculos com seus filhos; afastar os casos de assédio, violência física ou psicológica ou qualquer violação de seus direitos no local de trabalho; e implementar os 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.

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



(VII-) DO ESTÍMULO AO MICROCRÉDITO PARA MULHERES

Quando os beneficiários nas operações de crédito do Programa de Simplificação do Microcrédito Digital para Empreendedores (SIM Digital) forem mulheres que exerçam alguma atividade produtiva ou de prestação de serviços, urbana ou rural, de forma individual ou coletiva, na condição de pessoas naturais; ou mulheres, na condição de pessoas naturais e de microempreendedoras individuais no âmbito do Programa Nacional de Microcrédito Produtivo Orientado (PNMPO) serão aplicadas condições diferenciadas.

A primeira linha de crédito a ser concedida corresponderá ao valor máximo de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) e, às microempreendedoras individuais, de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), considerada a soma de todos os contratos de operação, ativos e inativos, efetuados no âmbito do SIM Digital.

(VIII-) DAS ALTERAÇÕES NA CLT

A partir da entrada em vigor da Lei nº 14.457/2022:

- O artigo 163 da CLT dispõe que a empresas serão obrigadas a constituir 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.

- O artigo 473 da CLT estabelece que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário: por 5 (cinco) dias consecutivos, em caso de nascimento de filho (contado a partir da data de nascimento deste), de adoção ou de guarda compartilhada; pelo tempo necessário para acompanhar sua esposa ou companheira em até 6 (seis) consultas médicas, ou em exames complementares, durante o período de gravidez.