

ABIGRAF / SINDIGRAF COM – 088B / 2022

- LEI 14.457 / 2022 -
- PROGRAMA EMPREGA + MULHERES -

A Lei nº 14.457 / 2022 (DOU – 22.SET.2022) ([clique aqui](#)), entre outras disposições, institui o **Programa Emprega + Mulheres**.

Destacamos abaixo os principais pontos:

PROGRAMA EMPREGA + MULHERES

Destinado à inserção e manutenção de **mulheres** no mercado de trabalho por meio da implementação das seguintes medidas:

I) apoio à parentalidade na primeira infância:

- a) pagamento de reembolso-creche;
- b) manutenção ou subvenção de instituições de educação infantil pelos serviços sociais;

II) flexibilização do regime de trabalho para apoio à parentalidade:

- a) teletrabalho;
- b) regime de tempo parcial;
- c) regime especial de compensação de jornada por meio de banco de horas;
- d) jornada 12x36, quando a atividade permitir;
- e) antecipação de férias individuais;
- f) horário de entrada e de saída flexíveis;

III) qualificação de mulheres em áreas estratégicas para a ascensão profissional:

- a) suspensão do contrato de trabalho para fins de qualificação profissional; e
- b) estímulo à ocupação das vagas de gratuidade dos serviços sociais autônomos por mulheres e priorização de mulheres vítimas de violência doméstica;

IV) apoio ao retorno ao trabalho das mulheres após término da licença-maternidade:

- a) suspensão do contrato de trabalho de pais empregados para acompanhamento do desenvolvimento dos filhos; e
- b) flexibilização do usufruto da prorrogação da licença-maternidade;

V) reconhecimento de boas práticas na promoção da empregabilidade das mulheres: instituição do Selo Emprega + Mulher;

VI) prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho;

VII) estímulo ao microcrédito para mulheres.

São as medidas:

Reembolso-creche

Os empregadores **ficam autorizados a adotar o benefício de reembolso-creche, por acordo individual, acordo coletivo ou convenção coletiva**, desde que cumpridos os seguintes requisitos:

- pagamento de creche / pré-escola ou estabelecimento similar, de livre escolha da empregada (o), bem como ao ressarcimento de gastos com outra modalidade de prestação de serviços de mesma natureza, comprovadas as despesas;
- poderá ser concedido à empregada (o) que possua filho com até 5 anos e 11 meses de idade;
- os empregadores darão ciência às empregadas (os) da existência do benefício e dos procedimentos para sua utilização;
- será oferecido de forma não discriminatória e não configurará premiação.

Ato do Poder Executivo Federal disporá sobre os limites de valores para a concessão do reembolso-creche.

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.

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

Teletrabalho priorizado para empregada (o) com filho, enteado ou criança sob guarda

Os empregadores priorizarão as empregadas (os) com **filho, enteado ou criança sob guarda judicial**

com **até 6 anos de idade** na alocação de **vagas em teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância**.

No caso de filho, enteado ou criança sob guarda judicial com deficiência, não há limite de idade.

Flexibilização do regime de trabalho e férias

Deverá haver **priorização** na concessão de **uma ou mais** das seguintes medidas aos **empregados (as) que tenham filho, enteado ou pessoa sob sua guarda com até 6 (seis) anos de idade** ou com **deficiência (sem limite de idade)**:

- regime de tempo parcial de trabalho;
- banco de horas;
- jornada 12 x 36;
- antecipação de férias individuais; e
- horário de entrada e de saída flexíveis.

As medidas “**regime de tempo parcial de trabalho**” e “**antecipação de férias individuais**” somente poderão ser adotadas **até o segundo ano**, contado: do nascimento do filho ou enteado; da adoção; ou da guarda judicial.

Todas estas medidas poderão ser adotadas por meio de **acordo individual, acordo coletivo ou convenção coletiva**.

Regime especial de compensação de jornada por meio de banco de horas

Na rescisão do contrato de trabalho, as **horas acumuladas em banco de horas e ainda não compensadas** pelos (as) empregados (as) pais serão:

- descontadas das verbas rescisórias devidas ao empregado (a), na hipótese de banco de horas em favor do empregador quando a **demissão for a pedido** e o empregado (a) 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.

Antecipação de férias individuais

Poderão ser concedidas férias **antecipadas** ao empregado (a), **até o segundo ano** contado: do nascimento do **filho ou enteado; da adoção; ou da guarda judicial**, ainda que não tenha transcorrido o período aquisitivo.

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

Nestes casos, 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 destas férias **poderá** ser efetuado até o 5º dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, hipótese em que não se aplicará o art. 145 da CLT.

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

Na hipótese de período aquisitivo não adquirido, as férias antecipadas e usufruídas serão **descontadas das verbas rescisórias no caso de pedido de demissão**.

Horários de entrada e saída flexíveis

Os horários fixos da jornada de trabalho **poderão ser flexibilizados** ao empregado (a) 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.

Suspensão do contrato de trabalho para qualificação de mulheres em áreas estratégicas

Mediante requisição formal da empregada interessada, os empregadores **poderão suspender o contrato de trabalho** das mulheres, por meio de **acordo individual, acordo coletivo ou convenção coletiva**, para participação em **curso ou em programa de qualificação profissional** oferecido pelo empregador.

O curso ou o programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador priorizará **áreas que promovam a ascensão profissional da empregada** ou **áreas com baixa 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** e o empregador **poderá conceder ajuda compensatória mensal**, sem natureza salarial.

Para fins de pagamento da bolsa de qualificação profissional, o **empregador encaminhará ao Ministério do Trabalho e Previdência** os dados referentes às empregadas que terão o contrato de trabalho suspenso.

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.

Suspensão do contrato de trabalho de pais para acompanhamento do desenvolvimento dos filhos

Mediante requisição formal do empregado interessado, os empregadores **poderão suspender o contrato de trabalho** dos empregados pais 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.

A suspensão do contrato de trabalho ocorrerá nos termos do disposto no [art. 476-A](#) da CLT, por meio de **acordo individual, acordo coletivo ou convenção coletiva** e será efetuada **após o término da licença-maternidade da esposa ou companheira**.

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**.

O empregador dará **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.

ALTERAÇÕES NO PROGRAMA EMPRESA CIDADÃ

A **prorrogação da licença maternidade / paternidade 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**.

A prorrogação **poderá** ser usufruída pelo empregado **somente após o término da licença-maternidade** e desde que seja requerida **com 30 dias de antecedência**.

Fica 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% pelo período de 120 dias**.

São requisitos para efetuar a substituição:

- pagamento integral do salário à empregada (o) pelo período de 120 dias; e
- acordo individual firmado entre o empregador e a empregada ou o empregado interessados.

A **substituição** do período de prorrogação da licença-maternidade, pela citada redução de jornada de trabalho **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.

REGRAS PARA FORMALIZAÇÃO DE ACORDOS INDIVIDUAIS

Tanto na **priorização de vagas em regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância** quanto na **adoção das medidas de flexibilização e de suspensão do contrato de trabalho** citadas acima, **deverá sempre ser levada em conta a vontade expressa da (o) empregada (o) beneficiada (o)**.

(ATENÇÃO) MEDIDAS DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL E A OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO ÂMBITO DO TRABALHO

A **Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA)** passa a ser denominada **Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio**.

Empresas que possuem **Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio CIPA deverão** adotar as seguintes medidas, **em até 180 dias**, 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 (as);

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 meses**, de **ações de capacitação, de orientação e de 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, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações.

O citado recebimento de denúncias não substitui o procedimento penal correspondente, caso a conduta denunciada se encaixe na tipificação de assédio sexual contida no Código Penal, ou em outros crimes de violência tipificados na legislação brasileira.

O prazo para adoção das citadas medidas pelas empresas que possuem CIPA é de 180 (cento e oitenta) dias após a entrada em vigor desta Lei.

SELO EMPREGA + MULHER

O Selo objetiva reconhecer as boas práticas de empregadores que visem, dentre outros:

- a) ao 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;
- b) à divisão igualitária das responsabilidades parentais;
- c) à promoção da cultura de igualdade entre mulheres e homens;
- d) à oferta de acordos flexíveis de trabalho; e
- e) à concessão de licenças para mulheres e homens que permitam o cuidado e a criação de vínculos com seus filhos; e
- f) ao efetivo apoio às empregadas de seu quadro de pessoal e das que prestem serviços no seu estabelecimento em caso de assédio, violência física ou psicológica ou qualquer violação de seus direitos no local de trabalho; e
- g) 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.

Consideram-se violência doméstica e familiar contra a mulher as ações / omissões previstas no art. 5º da Lei Maria da Penha (Lei 11.340/2006)

As **microempresas e as empresas de pequeno porte** que receberem o **Selo Emprega + Mulher** serão beneficiadas com **estímulos creditícios adicionais** (I e II do § 5º do art. 3º da Lei nº 13.999 / 2020).

As empresas que se habilitarem para o recebimento do **Selo Emprega + Mulher** **deverão prestar contas anualmente quanto ao atendimento dos requisitos previstos nesta Lei.**

A pessoa jurídica detentora do **Selo Emprega + Mulher** **poderá utilizá-lo 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.**

Ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência disporá sobre o regulamento completo do Selo Programa Emprega + Mulher.

ESTÍMULO AO MICROCRÉDITO PARA MULHERES

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).

A primeira linha de crédito a ser concedida à beneficiária pessoa natural corresponderá ao valor máximo de **R\$ 2.000,00** e, às microempreendedoras individuais, de **R\$ 5.000,00**, considerada a soma de todos os contratos de operação, ativos e inativos, efetuados no âmbito do SIM Digital.

A taxa de juros máxima será correspondente a **85% da taxa máxima permitida pelo Conselho Monetário Nacional** para operações de microcrédito, e o prazo será de **até 30 meses** para o pagamento.

IGUALDADE DE SALÁRIO ENTRE HOMENS E MULHERES

Às mulheres empregadas é garantido **igual salário** em relação aos empregados que exerçam idêntica função prestada ao mesmo empregador, nos termos dos arts. 373-A e 461 da CLT.

O Sistema Nacional de Emprego (Sine) implementará iniciativas com vistas à melhoria da empregabilidade de mulheres, especialmente daquelas:

- I - que tenham filho, enteado ou guarda judicial de crianças de **até 5 anos** de idade;
- II - que sejam chefe de família monoparental; ou
- III - com deficiência ou com filho com deficiência.

LICENÇA PATERNIDADE NA CLT

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço **sem prejuízo do salário:**

- por **5 (cinco) dias consecutivos**, em caso de **nascimento de filho** (contados a partir da data de nascimento), **de adoção ou de guarda compartilhada;**

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

Eventuais dúvidas poderão ser esclarecidas através do e-mail dejur@abigraf.org.br.

JUNTOS SOMOS MAIS FORTES!

São Paulo, 23 de setembro de 2022.

Para garantir que você sempre receba as nossas mensagens, adicione o endereço do remetente em sua lista de contatos.

Nossa empresa respeita a sua privacidade.

[Não desejo receber futuras mensagens](#)