



# PROGRAMA + MULHERES

## PROGRAMA +MULHERES

Foi publicada (22/09/2022) a Lei nº 14.457/2022, institui o “*Programa Emprega + Mulheres*”.

Referido programa se destina à ***inserção*** e à ***manutenção*** de mulheres no mercado de trabalho, por meio da implementação de medidas especiais que permitam, especialmente as mulheres, conciliar a rotina profissional com os cuidados aos filhos.

Dentre as medidas, cada qual classificada dentro de uma modalidade, destacam-se as seguintes:

pagamento de reembolso-creche	teletrabalho	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 de descanso	antecipação de férias individuais	horários de entrada e de saída flexíveis	suspensão do contrato de trabalho para fins de qualificação profissional
suspensão do contrato de trabalho de pais para acompanhar o desenvolvimento dos filhos	flexibilização do usufruto da prorrogação da licença-maternidade	reconhecimento de boas práticas, por meio da instituição do Selo Emprega + Mulher	prevenção e combate ao assédio sexual e a violência no âmbito do trabalho

## DO REEMBOLSO-CRECHE

Os empregadores poderão adotar o benefício de reembolso-creche quando cumprir alguns requisitos, tais como ***(i)*** o benefício ser 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, comprovadas as despesas realizadas; ***(ii)*** o benefício ser concedido à

empregada ou ao empregado que possua filhos com até 5 (cinco) anos e 11 (onze) meses de idade; **(iii)** dar ciência às empregadas e aos empregados da existência do benefício e dos procedimentos necessários à sua utilização; e **(iv)** o benefício ser oferecido de forma não discriminatória e sem a sua concessão configurar premiação.

Os limites de valores para a concessão do reembolso-creche e as modalidades de prestação de serviços aceitas, incluído o pagamento de pessoa física, será estabelecido através de Ato do Poder Executivo Federal.

A implementação do reembolso-creche dependerá de formalização entre as partes via acordo individual, acordo coletivo ou via convenção coletiva de trabalho, devendo ficar estabelecido condições, prazos e valores, sem prejuízo do cumprimento dos demais preceitos de proteção à maternidade.

Visando estimular ainda mais o programa, a lei expressamente consignou que os valores pagos a título de reembolso-creche **(i)** não possuem natureza salarial; **(ii)** não se incorporam à remuneração para quaisquer efeitos; **(iii)** não constituem base de incidência de contribuição previdenciária ou do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); e **(iv)** não configuram rendimento tributável da empregada ou do empregado.

Importante as empresas observarem que, caso possuam, em cada estabelecimento, pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade, **deverão** possuir local apropriado (com vigilância e assistência) para que acomodação de filhos em período da amamentação. As empresas que optarem pelo programa +Mulheres, ficarão desobrigados da instalação de tal local.

## DO TELETRABALHO

Na alocação de vagas para as atividades que possam ser efetuadas por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância, as empresas **deverão** conferir prioridade às empregadas e aos empregados com filho, enteado ou criança sob guarda judicial com até 6 (seis) anos de idade, e/ou às empregadas e aos empregados com filho, enteado ou pessoa sob guarda judicial com deficiência, sem limite de idade.

## FLEXIBILIZAÇÃO DO REGIME DE TRABALHO

As empresas deverão, dependendo da vontade expressa dos empregados e/ou empregadas e dentro dos limites gerenciais de cada atividade, **priorizar** medidas de flexibilização da jornada de trabalho aos que tenham filho, enteado ou pessoa sob sua guarda com até 06 (seis) anos de idade ou com deficiência, com vistas a promover a conciliação entre o trabalho e a parentalidade.

Tais medidas **deverão** ser formalizadas por meio de acordo individual, de acordo coletivo ou de convenção coletiva de trabalho.

Dentre as medidas, destacam-se **(i)** a adoção de regime de tempo parcial, nos termos do art. 58-A<sup>1</sup> da CLT; **(ii)** o uso de compensação de jornada de trabalho por meio de banco de horas, **(iii)** a implementação, quando a atividade permitir, de jornada de 12 (doze) horas trabalhadas por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso; **(iv)** a antecipação de férias individuais; e **(v)** a implementação de horários de entrada e de saída flexíveis.

Importante observar que as medidas de “*regime de tempo parcial*” e a “*antecipação de férias*” somente poderão ser implementadas no período **(i)** do nascimento do filho ou enteado até completar 2 anos; **(ii)** da data da adoção até que seja completado 2 anos; e **(iii)** até 2 anos da guarda judicial.

Quanto ao *Banco de Horas*, tem-se que, no caso de rescisão do contrato de trabalho, as horas eventualmente acumuladas serão descontadas das verbas rescisórias apenas 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. Entende-se da norma, que no caso de demissão sem justa causa não poderá ocorrer o desconto de banco negativo de horas.

## DA ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS

As empresas poderão, mesmo que ainda não tenha transcorrido o seu período aquisitivo, conceder a antecipação de férias individuais ao empregado ou à empregada no período **(i)** do nascimento do filho ou enteado até completar 2 anos; **(ii)** da data da adoção até que seja completado 2 anos; e **(iii)** até 2 anos da guarda judicial.

Nesta hipótese de antecipação de férias, a empresa 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 prevista.

Já 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.

E na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, os valores das férias antecipadas e usufruídas, decorrentes de período aquisitivo não cumprido, serão descontadas das verbas rescisórias devidas ao empregado no caso de pedido de demissão. Ou seja, entende-se que no caso de demissão sem justa causa os valores não poderão ser descontados.

## DA FLEXIBILIZAÇÃO DOS HORÁRIOS

Nessa modalidade, quando a atividade permitir, os horários fixos da jornada de trabalho poderão ser flexibilizados para os empregado ou à empregada que se enquadram no

<sup>1</sup> Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

período **(i)** do nascimento do filho ou enteado até completar 2 anos; **(ii)** da data da adoção até que seja completado 2 anos; e **(iii)** até 2 anos da guarda judicial.

A flexibilização deverá ocorrer em intervalo de horário previamente estabelecido, considerados os limites inicial e final de horário de trabalho diário.

## **DA SUSPENSÃO PARA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

Visando estimular a qualificação de mulheres e o desenvolvimento de habilidades e de competências em áreas estratégicas ou com menor participação feminina, o empregador poderá, desde que formalmente requerido pela empregada interessada, suspender o contrato de trabalho para participação em curso ou em programa de qualificação.

Pelo texto da lei, entende-se que o curso ou o programa de qualificação profissional será oferecido pelo empregador e priorizará áreas que promovam a ascensão profissional da empregada ou áreas com baixa participação feminina, citando áreas da ciência, tecnologia, desenvolvimento e inovação.

Vale lembrar que a suspensão do contrato de trabalho deverá ser formalizada por meio de acordo individual, de acordo coletivo ou de convenção coletiva de trabalho.

Durante o período de suspensão do contrato de trabalho a empregada não receberá salário, fazendo jus à bolsa de qualificação profissional de que trata o art. 2º-A da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990. Todavia, durante o período de suspensão do contrato de trabalho, o empregador tem a liberalidade de complementar a renda da empregada com uma ajuda compensatória, sem natureza salarial.

A referida suspensão gera uma certa 'estabilidade' para a empregada. Isso porque, se ocorrer a sua dispensa no transcurso do período de suspensão ou nos 06 (seis) meses subsequentes ao seu retorno ao trabalho, a empresa deverá pagar, além das parcelas indenizatórias previstas na legislação, uma multa a ser estabelecida em convenção ou em acordo coletivo, que será de, no mínimo, 100% (cem por cento) do valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato de trabalho.

## **DA SUSPENSÃO DO CONTRATO DOS PAIS**

Além da suspensão do contrato de mulheres, o programa também prevê a suspensão do contrato de trabalho dos pais, isto é, do empregado com filho cuja mãe tenha encerrado o período da licença-maternidade.

A medida visa permitir que o empregado pais possa **(i)** prestar cuidados e estabelecer vínculos com os filhos; **(ii)** acompanhar o desenvolvimento dos filhos; e **(iii)** prestar apoio para o retorno ao trabalho de sua esposa ou companheira.

Nesse caso, a suspensão do contrato de trabalho ocorrerá nos termos do art. 476-A da CLT, e será efetuada após o término da licença-maternidade da esposa ou companheira do empregado.

Sobre a qualificação profissional, a norma prevê que o curso deverá ser oferecido pelo empregador, terá carga horária máxima de 20 (vinte) horas semanais e será realizado exclusivamente na modalidade não presencial.

O empregado receberá a bolsa de qualificação profissional prevista no art. 2º-A da Lei nº 7.998/1990, podendo a empresa conceder ao empregado uma ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial.

No caso de demissão durante o curso ou até os 06 (seis) meses subsequentes ao seu retorno, a empresa será compelida ao pagamento de multa, de, no mínimo, 100% (cem por cento) do valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato de trabalho.

Compete as empresas dar 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.

As empresas deverão, também, orientar sobre os procedimentos necessários para firmar acordo individual para suspensão do contrato de trabalho com qualificação.

## **PREVENÇÃO E DE COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL**

Para a promoção de um ambiente laboral sadio, seguro e que favoreça a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho, as empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa) deverão adotar medidas visando o combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho.

Algumas das medidas sugeridas, sem prejuízo de outras que a empresa entenda pertinente adotar, tem-se as seguintes:

**a)** 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;

**b)** 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;

**c)** 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;

**d)** realização 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.

## **SELO EMPREGA + MULHER**

O Ministro do Trabalho e Previdência disporá sobre o regulamento completo do 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.

Visa, também, reconhecer as boas práticas de empregadores que adotem programas ao estímulo à contratação, à ocupação de postos de liderança e à ascensão profissional de mulheres, especialmente em áreas com baixa participação feminina.

Ademais, serão observados programas visando o uso de acordos flexíveis de trabalho, a concessão de licenças para mulheres e homens que permitam o cuidado e a criação de vínculos com seus filhos, o 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.

Serão igualmente reconhecidas as medidas visando a 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 (Lei Marinha da Penha).

As microempresas e as empresas de pequeno porte que receberem o Selo Emprega + Mulher serão beneficiadas com estímulos creditícios adicionais. Nesse sentido, a norma prevê que o limite do empréstimo (do Pronampe) corresponderá a até 50% (cinquenta por cento) da receita bruta anual calculada com base no exercício anterior ao da contratação, com prazo de 60 (sessenta) meses para o pagamento.

Por fim, as empresas detentoras do “*Selo Emprega + Mulher*” poderão 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.



Este Informativo é uma publicação idealizada e elaborada pelo escritório Sanfelice, Baldasoni & Associados Advocacia e Consultoria Jurídica. A divulgação do informativo se dá por meio eletrônico, através da página [www.sbadvocacia.com.br](http://www.sbadvocacia.com.br), por e-mail e/ou redes sociais. Os interessados em receber notícias, informativos e outros materiais elaborados pela SB&A, deverão enviar solicitação para [sbadvocacia@sbadvocacia.com.br](mailto:sbadvocacia@sbadvocacia.com.br) ou fazer a adesão através do site. As opiniões emitidas nas notícias e jurisprudências não refletem, necessariamente, a opinião de nossos advogados e consultores. Qualquer dúvida, comentário ou sugestão favor enviar e-mail para [sbadvocacia@sbadvocacia.com.br](mailto:sbadvocacia@sbadvocacia.com.br) ou nos contactar através do acesso ao site: [www.sbadvocacia.com.br](http://www.sbadvocacia.com.br).