

Lefosse

programa
emprega + mulheres
resumo didático
trabalhista



Índice

Introdução 03

Possibilidades 05

Selo Emprega + Mulher 11

Cuidados e Obrigações Legais 13

Demais Alterações Legislativas 15



Introdução

A Lei 14.457/2022 instituiu o **Programa Emprega + Mulheres**, destinado à inserção e promoção de mulheres no mercado de trabalho, por meio da implementação de medidas tendentes a estimular o apoio à parentalidade, divisão de responsabilidades parentais e promoção de igualdade de gênero no mercado de trabalho.

Foram trazidas obrigações e possibilidades às empresas, estas últimas baseadas em estímulos visando ao atingimento de sua finalidade social.



A Lei 14.457/2022 parte da premissa conceitual de que **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.

Os quatro pilares básicos do **Programa Emprega + Mulheres** são:

A

Apoio à parentalidade na primeira infância e por meio da flexibilização do regime de trabalho;

B

Qualificação de mulheres em áreas estratégicas, para ascensão profissional;

C

Apoio ao retorno ao trabalho, após o término da licença-maternidade;

D

Prevenção e combate ao assédio sexual e outras formas de violência no meio ambiente de trabalho.



Possibilidades

Trazidas aos
empregados e
empregadores



Lefosse

Possibilidades

apoio à parentalidade
e flexibilização de regime
de trabalho

Reembolso creche

Possibilidade de concessão desse benefício, isento de natureza salarial, ao empregado(a) com filhos de até 5 anos e 11 meses, desde que preenchidos os requisitos legais. Vedada a concessão a título de premiação.

Antecipação das férias individuais

Antecipação das férias individuais até o 2º ano do nascimento do filho ou enteado, da adoção ou da concessão de guarda judicial, ainda que não atingido o período aquisitivo. Possibilidade de pagamento das férias até o 5º dia útil do mês subsequente ao início do gozo e do terço constitucional até a data de pagamento do 13º salário.

Adoção de horários flexíveis

Flexibilização dos horários de entrada e saída de empregados(as) com filhos, enteados ou pessoa sob sua guarda de até 6 anos de idade ou com deficiência, devendo os horários de flexibilização serem previamente estabelecidos entre empregado(a) e empregador.

Outras medidas de flexibilização

Adoção do teletrabalho; jornada 12x36; compensação de jornada via banco de horas e trabalho em regime de tempo parcial (máximo de 30 horas semanais) – este último válido apenas até o segundo ano do nascimento do filho ou enteado, da adoção ou concessão de guarda judicial.

! ATENÇÃO

A eventual adoção das medidas de flexibilização e apoio à parentalidade deverá ser feita com prioridade em relação às empregadas e empregados que tenham filho, enteado ou pessoa sob guarda, de até 6 anos ou com deficiência, sem limite de idade.

> REQUISITO DE VALIDADE:

Formalização por Acordo Individual, Acordo Coletivo ou Convenção Coletiva de Trabalho.

Possibilidades

medidas para qualificação de mulheres



Suspensão do Contrato de Trabalho, mediante requisição formal da empregada, para participação em curso de qualificação profissional oferecido pelo empregador



Obrigatoriedade de priorização, na oferta de cursos de qualificação, de áreas que promovam ascensão profissional da empregada ou áreas com baixa participação feminina.



Oferecimento de ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, como incentivo à adesão ao programa de qualificação, sem prejuízo da bolsa de qualificação profissional custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador.

! ATENÇÃO

A dispensa durante o período de suspensão do contrato de trabalho, ou nos 6 meses subsequentes ao retorno, obrigará o empregador a pagar, além das verbas rescisórias habituais, uma multa estabelecida em convenção ou acordo coletivo, de, no mínimo, 100% do valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato de trabalho.

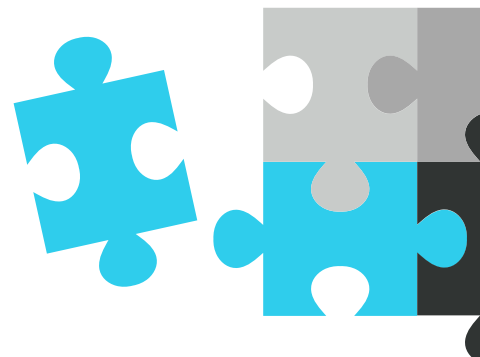
➤ REQUISITO DE VALIDADE PARA A SUSPENSÃO DO CONTRATO:

Formalização por Acordo Individual, Acordo Coletivo ou Convenção Coletiva de Trabalho.

Possibilidades

apoio no retorno à licença
maternidade

SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO DE PAIS EMPREGADOS



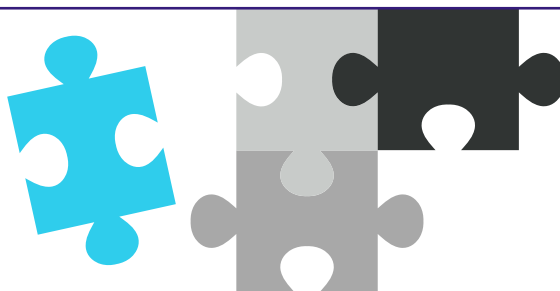
Possibilidade de suspensão do contrato de empregado com filho cuja mãe tenha encerrado o período de licença maternidade, por um período de 2 a 5 meses, para participação em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador;

O curso ou programa de qualificação profissional deverá ter duração máxima de 20 horas semanais, ser realizado exclusivamente na modalidade não presencial e, preferencialmente, de forma assíncrona (sem necessidade de interação);

Possibilidade de suspensão do contrato de trabalho, respeitados os critérios acima, por mais de uma vez no período de 16 meses;

Possibilidade de oferecimento de ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, como incentivo à adesão ao programa de qualificação, sem prejuízo da bolsa de qualificação profissional custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador.

O empregador deverá dar ampla divulgação sobre a possibilidade de apoio do retorno ao trabalho de esposas e companheiras, além de orientar sobre os procedimentos necessários à suspensão do contrato de trabalho e promover ações de conscientização sobre parentalidade responsiva e igualitária



! ATENÇÃO

A dispensa durante o período de suspensão do contrato de trabalho, ou nos 6 meses subsequentes ao retorno, obrigará o empregador a pagar, além das verbas rescisórias habituais, uma multa estabelecida em convenção ou acordo coletivo, de, no mínimo, 100% do valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato de trabalho.

> REQUISITO DE VALIDADE PARA A SUSPENSÃO DO CONTRATO:

Formalização por Acordo Individual, Acordo Coletivo ou Convenção Coletiva de Trabalho.



Selo Emprega + Mulher

O estímulo para
a adoção das
possibilidades

Lefosse



Selo Emprega + Mulher

O QUE É?

Reconhecimento concedido às empresas que se destaquem pela organização, manutenção e provimento de creches e pré-escolas para o atendimento às necessidades de seus empregados, além da adoção de boas práticas relacionadas à promoção de igualdade no mercado de trabalho, oportunidades de ascensão profissional das mulheres e combate à violência doméstica e familiar.

BENEFÍCIOS:

Capital intangível: divulgação da marca, empresa ou serviço.

Vantagens creditícias adicionais: às micro e pequenas empresas, no âmbito do Programa Nacional de Apoio às Microempresas e Empresas de Pequeno Porte (Pronampe), como aumento de limite para empréstimos e concessão de prazo de 60 (sessenta) dias para pagamento.

- As empresas que obtiverem o Selo Emprega + Mulher deverão prestar contas anualmente quanto ao atendimento dos requisitos legais
- Ato a ser editado pelo Ministro do Trabalho e Previdência disporá sobre o regulamento completo do Selo Emprega + Mulher.



Cuidados e obrigações legais

Decorrentes da nova Lei

Lefosse

Obrigações imposta pela lei 14.457/2022

Destinação de locais para amamentação

Estabelecimentos nos quais trabalhem, pelo menos, 30 mulheres maiores de 16 anos de idade ficam obrigados a destinar locais apropriados para guarda e assistência dos filhos no período de amamentação.

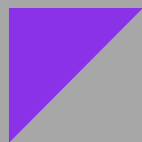


Essa obrigação fica DISPENSADA para as empresas que concederem o benefício de reembolso creche às empregadas e empregados que possuam filhos com até 5 anos e 11 meses de idade

Respeito à vontade da(o) empregada(o)

Tanto na priorização de vagas em regime de teletrabalho e congêneres, quanto na adoção de medidas de flexibilização de regime de trabalho e suspensão do contrato de trabalho, deverá ser considerada a vontade expressa da pessoa beneficiada.

Demais
Alterações
Legislativas



Lefosse

Alterações no programa empresa cidadã



Compartilhamento da prorrogação da licença maternidade

Possibilidade de compartilhamento da prorrogação da licença maternidade de 60 (sessenta) dias entre os pais/responsáveis, desde que ambos sejam empregados de pessoa jurídica aderente ao Programa Empresa Cidadã e a decisão seja adotada conjuntamente.

OU



Redução da jornada de trabalho

Possibilidade de substituição da prorrogação da licença maternidade pela redução de jornada de trabalho em 50%, pelo prazo de 120 dias. Esse período de redução de jornada também poderá ser compartilhado entre os pais/responsáveis, por decisão conjunta, quando ambos forem empregados por empresas aderentes ao Programa Empresa Cidadã.

➤ REQUISITOS DE VALIDADE PARA A REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO:

- Formalização de acordo individual entre empregador e a empregada ou empregado; e
- Pagamento integral do salário à(o) empregada(o) pelo prazo de 120 (cento e vinte) dias

Alterações na CLT

Ampliação das hipóteses de ausência justificada ao trabalho

O artigo 473 passa a prever, como hipóteses de ausência justificada ao trabalho:

- A ausência por 05 (cinco) dias consecutivos, em caso de nascimento de filho, adoção ou guarda compartilhada; e
- A ausência do empregado, pelo tempo necessário, para acompanhar sua esposa ou companheira em até 6 (seis) consultas médicas, ou em exames complementares, durante o período de gravidez.

Ampliação das atividades das CIPAs

As Comissões Internas de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPAs) deverão adotar medidas de combate ao assédio sexual e demais formas de violência no meio ambiente do trabalho, inclusive mediante a fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, apuração de fatos e aplicação de sanções administrativas aos responsáveis.

Nosso sócio e nosso counsel Trabalhista



Aloizio Lima
Sócio

aloizio.lima@lefosse.com



Paulo Peressin
Counsel

paulo.peressin@lefosse.com

Clique aqui e saiba mais sobre nossa atuação
na prática de Trabalhista.





Lefosse

São Paulo

Rua Tabapuã, 1227 14º andar
04533-014 Itaim Bibi
São Paulo SP Brasil
+ 55 11 3024-6100

Rio de Janeiro

Av. Presidente Wilson, 231 Conjunto 2703
20030-905 Centro
Rio de Janeiro RJ Brasil
+ 55 21 3263-5480



Follow us
on LinkedIn

www.lefosse.com.br