

Programa Emprega + Mulheres e benefícios no mercado de trabalho

Recentemente, foi promulgada a Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022 [\[1\]](#), que trouxe alterações na legislação do mercado de trabalho. Essa nova legislação é objeto da conversão da Medida Provisória nº 1.141, de 2022, de modo que o texto original sofreu algumas modificações.



Ricardo Calcini
professor, consultor
e advogado trabalhista

Dentre as diversas alterações e novidades que foram trazidas ao

ordenamento jurídico, impende destacar que a lei implementou o Programa Emprega + Mulheres, destinado a inserção e manutenção da mulher no mercado de trabalho, mediante a concretização de relevantes medidas.

Com efeito, é sabido que as mulheres estão em desigualdade em relação aos homens no que tange à participação no mercado de trabalho. Nesse sentido, um levantamento divulgado pelo Instituto Brasileiro de Economia da Fundação Getúlio Vargas (FGV-Ibre) revelou que, desde o ano de 2012, a taxa de desemprego das mulheres é superior a dos homens [\[3\]](#).

Outra pesquisa divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas mostrou que as mulheres foram as que mais perderam postos de trabalho no período da pandemia [\[4\]](#). Sobre o assunto, oportunos são os ensinamentos de Sandro Marcos Godoy [\[5\]](#):



Leandro Bocchi de Moraes
pesquisador e professor

"A intervenção legislativa moderada com normas de proteção ao

trabalho da mulher se mostra necessária diante da realidade que se apresenta o discrimen negativo afastando-a do mercado de trabalho ou então confinando-a nos guetos do mercado laboral, relegando as atividades mais importantes ao sexo masculino que, inclusive, recebe média salarial superior àquela paga ao sexo feminino no exercício de atividades idênticas".

Dito isso, a nova legislação fomenta o apoio à parentalidade na primeira infância, criando o benefício reembolso-creche, assim como assegura a manutenção de instituições de educação infantil pelos serviços sociais autônomos. Não por outra razão que nos estabelecimentos em que houver mais de 30 mulheres, com idade superior a 16 anos, deve haver um local apropriado para que as empregadas possam dar assistências aos filhos no período da amamentação [6]. Entretanto, a empresa ficará desobrigada de tal encargo se for adotado o benefício do reembolso-creche [7].

Lado outro, a lei indica formas de flexibilização do regime de trabalho, tais como: a) teletrabalho; b) regime de tempo parcial; c) regime especial de compensação de jornada de trabalho por meio de banco de horas; d) jornada de 12 horas trabalhadas por 36 horas ininterruptas de descanso, quando a atividade permitir; e) antecipação de férias individuais; e f) horários de entrada e de saída flexíveis.

Nesse desiderato, a nova legislação traz uma prioridade nas vagas de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância para as empregadas com filho, enteado ou pessoa sob guarda judicial [8], de até seis anos de idade ou com deficiência. E, mais, poderá também existir uma flexibilização no regime de trabalho, tornando-o menos rígido em relação aos horários de entrada e saída, assim como adotar compensação de jornada mediante banco de horas e a jornada de 12x36.

De mais a mais, o Programa Emprega + Mulheres também autoriza a concessão de férias, mesmo com o período aquisitivo incompleto, durante o primeiro ano do nascimento do filho ou enteado [9].



Outra novidade trazida pela legislação trabalhista é a possibilidade de suspensão do contrato de trabalho para fins de qualificação profissional de mulheres em áreas estratégicas, ou que possua uma menor participação feminina [10]. Aliás, essa suspensão também poderá ocorrer como uma das formas de apoio ao retorno ao trabalho, após o término da licença maternidade, para o fim de: a) prestar cuidados e estabelecer vínculos com os filhos; b) acompanhar o desenvolvimento dos filhos; e c) apoiar, o homem, o retorno ao trabalho de sua esposa ou companheira.

Frise-se, por oportuno, que é imprescindível que haja a vontade expressa dos empregados e empregadas para que essas formas de flexibilização sejam adotadas, de sorte que não poderá haver imposição por parte do empregador.

Noutro giro, a nova lei disciplina em seu artigo 23 [11] medidas de prevenção e combate ao assédio sexual, e outras formas de violência no âmbito do trabalho. Sob tal perspectiva, as empresas que, por força de lei, são obrigadas a seguir a atual "Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio" deverão adotar formas de inclusão de regras de conduta em relação ao assédio, bem como fixar procedimentos para recebimento e acompanhamento das denúncias.

Além disso, a nova legislação institui o criado Selo Emprega + Mulher, com objetivo de propagar os feitos voltados na empregabilidade da mulher e que poderá trazer benefícios às micro e pequenas empresas, através de estímulos creditícios adicionais.

Em arremate, é fundamental que seja garantido à mulher a igualdade de condições no mercado de trabalho, sendo forçoso defender a igualdade de gênero, a fim de romper e superar os padrões de desigualdades existentes em nossa sociedade.

[1] Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm
. Acesso em 25.09.2022.

[2] Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1116.htm
. Acesso em 25.09.2022.

[3] Disponível em <https://www.cnnbrasil.com.br/business/participacao-de-mulheres-no-mercado-de-trabalho-e-20-inferior-a-dos-homens/>. Acesso em 26.09.2022.

[4] Disponível em <https://www.cnnbrasil.com.br/business/mulheres-foram-as-que-mais-perderam-postos-de-trabalho-na-pandemia-aponta-ibge/>. Acesso em 26.09.2022.

[5]



A mulher e o direito do trabalho: a proteção e a dimensão constitucional do princípio da igualdade – 1ª ed. – Birigui, SP: Boreal Editora, 2015. Página 79.

[6] Art. 5º 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.

[7] Parágrafo único. Os empregadores que adotarem o benefício do reembolso-creche previsto nos arts. 2º, 3º e 4º desta Lei para todos os empregados e empregadas 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, nos termos do caput deste artigo.

[8] Art. 7º Na alocação de vagas para as atividades que possam ser efetuadas por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância, nos termos do Capítulo II-A do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, os empregadores deverão conferir prioridade: I – às empregadas e aos empregados com filho, enteado ou criança sob guarda judicial com até 6 (seis) anos de idade; e II – às empregadas e aos empregados com filho, enteado ou pessoa sob guarda judicial com deficiência, sem limite de idade.

[9] Art. 10. A antecipação de férias individuais poderá ser concedida ao empregado ou à empregada que se enquadre nos critérios estabelecidos no § 1º do art. 8º desta Lei, ainda que não tenha transcorrido o seu período aquisitivo.

[10] Art. 15. 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, o empregador poderá suspender o contrato de trabalho para participação em curso ou em programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador.

[11]



Art. 23. 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 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: 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 e às empregadas; 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 (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. § 1º O recebimento de denúncias a que se refere o inciso II do caput deste artigo não substitui o procedimento penal correspondente, caso a conduta denunciada pela vítima se encaixe na tipificação de assédio sexual contida no art. 216-A do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), ou em outros crimes de violência tipificados na legislação brasileira. § 2º O prazo para adoção das medidas previstas nos incisos I, II, III e IV do caput deste artigo é de 180 (cento e oitenta) dias após a entrada em vigor desta Lei.

Meta Fields