

Você sabe para  
que serve o  
programa

# "EMPREGA + MULHERES"

e como ele pode  
impactar  
empregadores e  
empregadas(os)?

Saiba mais,  
conferindo  
nosso Guia  
Prático a  
seguir



ARONE  
COUTINHO  
ADVOCACIA



# PROGRAMA EMPREGA + MULHERES

## 1. Qual a finalidade do Programa Emprega + Mulheres?

Inserção e manutenção de mulheres no mercado de trabalho.

## 2. Quais as medidas para se atingir a referida finalidade?

- Apoio à parentalidade na primeira infância, inclusive flexibilizando o regime de trabalho;
- Qualificação de mulheres, em áreas estratégicas para a ascensão profissional;
- Apoio às mulheres após o término da licença-maternidade e retorno ao trabalho;
- Reconhecimento de boas práticas na promoção da empregabilidade das mulheres e instituição do Selo Empregado + Mulher;
- Prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho;
- Estímulo ao microcrédito para mulheres.



E o que significa  
**PARENTALIDADE?**

**PARENTALIDADE** é o vínculo socioafetivo maternal, paternal ou outro, de pessoa que assume legalmente o cuidado e educação das crianças e adolescentes.

### 3. Quais são as medidas de apoio à parentalidade na primeira infância?

- Pagamento de reembolso-creche;
- Manutenção de educação infantil pelos serviços autônomos.

#### Como funcionará o reembolso creche?

O pagamento de creche ou de pré-escola de crianças até 5 anos e 11 meses de idade pelo empregado, desde que o empregado comprove as despesas e gastos efetivamente feitos.

O benefício deve ser concedido a todos os empregados, sem distinção e a empresa tem o dever de infirmá-los.

O benefício deverá ser formalizado através de acordo individual, acordo ou convenção coletiva, inclusive com as condições, prazos e valores envolvidos.

Não possui natureza salarial; não se incorpora à remuneração, não tem base de incidência de contribuição previdenciária ou FGTS e não configura rendimento tributável do empregado.



A empresa que não adote o benefício e possua + de 30 empregadas com mais de 16 anos, terá que garantir local apropriado para vigilância e assistência dos filhos no período da amamentação.

### 4. Quais são as medidas relacionadas à flexibilização do regime de trabalho?

- Teletrabalho;
- Regime de tempo parcial;
- Regime especial de compensação de jornada por meio de banco de horas;
- Jornada de 12x36, quando a atividade permitir;
- Antecipação de férias individuais;
- Horários de entrada e saída flexíveis.

## TELETRABALHO

O empregador deverá priorizar o desempenho das atividades que possam ser efetuadas por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância aos empregados com filhos, enteados, criança sob sua guarda judicial com até 6 anos ou com deficiência (sem limite de idade) para FLEXIBILIZAÇÃO DO REGIME DE TRABALHO E DAS FÉRIAS.

Os empregadores priorizarão a concessão das medidas abaixo aos empregados que possuem filho, enteado, criança sob sua guarda judicial com até 6 anos de idade ou com deficiência (sem limite de idade):

**Regime de tempo parcial:** somente poderá ser adotada até o segundo ano do nascimento da criança, sendo que este prazo vale, inclusive, para os pais de criança com deficiência.

**Regime especial de compensação de jornada de trabalho por meio de banco de horas:** Em caso de rescisão contratual e banco de horas em favor do empregador, as horas não compensadas poderão ser descontadas das verbas rescisórias. Na hipótese de banco de horas em favor do empregado, as horas não compensadas serão pagas juntamente com as verbas rescisórias.

**Antecipação de férias individuais:** somente poderá ser adotada até o segundo ano do nascimento da criança, sendo que este prazo vale, inclusive, para os pais de criança com deficiência. Tal concessão poderá ocorrer, ainda que não tenha transcorrido o período aquisitivo e o tempo de descanso nunca poderá ser inferior a 5 (cinco) dias corridos.



**Jornada de 12x36:** modalidade de escala em que o empregado trabalha 12 horas seguidas e descansa por 36 horas, também ininterruptas.



O 1/3 constitucional poderá ser pago após a concessão das férias até a data em que for devido o 13º salário (20 de dezembro). Já a remuneração da antecipação das férias terá o pagamento efetuado até o 5 dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, não se aplicando o artigo 145 da CLT (não precisa ser pago até 2 dias antes do início do período de férias).

Caso haja a rescisão do contrato de trabalho por pedido de demissão e com férias antecipadas e usufruídas, estas serão descontadas das verbas rescisórias. Os valores das férias ainda não usufruídas serão pagos juntamente com as verbas devidas.

**Horários de entrada e saída flexíveis;** O empregador poderá flexibilizar os horários de entrada e saída do empregado.

## 5. E as medidas para qualificação de mulheres, inclusive em áreas estratégicas para a ascensão profissional?

- Suspensão do contrato de trabalho para fins de qualificação profissional;
- Estímulo à ocupação das vagas em cursos de qualificação dos serviços nacionais de aprendizagem por mulheres e priorização de mulheres hipossuficientes, vítimas de violência doméstica e familiar;

### SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO PARA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Mediante pedido formal da empregada, o empregador poderá suspender o contrato de trabalho para participação em curso ou programa de qualificação profissional.

O curso priorizará áreas que promovam a ascensão profissional ou área com baixa participação feminina – ciência, tecnologia, desenvolvimento e inovação. Durante o período de suspensão, a empregada fará jus ao recebimento de bolsa de qualificação profissional, a ser custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT. Para tanto, o empregador deverá encaminhar ao Ministério do Trabalho os dados da empregada.

O empregador poderá, ainda, conceder ajuda compensatória mensal, SEM natureza salarial.

## 6. E as medidas de apoio ao retorno ao trabalho das mulheres após o término da licença-maternidade?

- Suspensão do contrato de trabalho de pais empregados para acompanhamento dos filhos;
- Flexibilização da prorrogação da licença-maternidade, nos moldes do já previsto no Programa Empresa Cidadã.

### APOIO AO RETORNO AO TRABALHO APÓS O TÉRMINO DA LICENÇA-MATERNIDADE

Caso o empregado faça requisição formal, o empregador poderá suspender o contrato de trabalho do empregado com filho cuja mãe tenha encerrado o período da licença-maternidade, visando:

- I – prestar cuidados e estabelecer vínculos;
- II - acompanhar o desenvolvimento dos filhos e apoiar o retorno ao trabalho da esposa.

Esta regra vale para o trabalhador, independentemente do gênero.

**IMPORTANTE RESSALTAR** - Se houver a dispensa imotivada no período de suspensão ou 6 meses depois do retorno ao trabalho, o empregador pagará ao empregado, multa a ser estabelecida no acordo entabulado, que será de, no mínimo, 100% sobre o valor da última remuneração mensal anterior à suspensão contratual.



## FLEXIBILIZAÇÃO DA PRORROGAÇÃO DA LICENÇA-MATERNIDADE

Ainda que a empresa não esteja inscrita no Programa Empresa Cidadã, o período de licença-maternidade poderá ser prorrogado por 60 dias e a licença-paternidade por mais 15 dias.

### 7. Como estas medidas devem ser formalizadas?

Para os casos de reembolso-creche, medidas de flexibilização do regime de trabalho e das férias, e suspensão do contrato de trabalho, tais medidas deverão ser formalizadas por meio de acordo individual, coletivo ou convenção coletiva de trabalho.

- Acordos individuais: somente para empresas ou trabalhadores não representados por acordo coletivo ou convenção coletiva ou em caso de o acordo individual a ser celebrado conter medidas mais vantajosas.
- Sempre deverá ser levada em conta a vontade do empregado.

### DEVERES DO EMPREGADOR



- Divulgar aos empregados sobre a possibilidade de apoio ao retorno ao trabalho de suas esposas ou companheiras após o término do período da licença;
- Orientar sobre os procedimentos para firmar acordo individual para suspensão contratual com qualificação; e
- Promover ações periódicas de conscientização sobre parentalidade responsiva e igualitária.

## DO SELO EMPREGA + MULHER

As empresas que se destacarem pela organização, manutenção e provimento de creches e pré-escolas receberão o selo como reconhecimento das boas práticas relativas à contratação, ascensão profissional das mulheres, divisão igualitária das responsabilidades parentais, promoção da cultura de igualdade de gênero, etc.

## CURIOSIDADES



A legislação passou a contemplar a possibilidade do pai se ausentar do trabalho, sem prejuízo do salário, em até 5 dias consecutivos a contar da data de nascimento do filho, adoção ou guarda judicial.

O pai também poderá se ausentar do trabalho pelo tempo necessário, para acompanhar a esposa ou companheira em até 6 consultas médicas ou em exames complementares, durante o período da gravidez.

## DAS MEDIDAS DE PREVENÇÃO E DE COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL E ÀS OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO ÂMBITO DO TRABALHO

As empresas que possuem CIPA deverão adotar as seguintes medidas:

- Incluir regras de conduta a respeito de assédio sexual, com ampla divulgação;
- Fixar procedimento para recebimento e acompanhamento de denúncias;
- Incluir temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual;
- Realizar, a cada 12 meses, ações de capacitação, orientação, sensibilização de todos os empregados (níveis) sobre violência, assédio, igualdade e diversidade no âmbito de trabalho.

O prazo de adequação das medidas é de 180 dias após a entrada em vigor.



## DAS ALTERAÇÕES NO PROGRAMA EMPRESA CIDADÃ

As prorrogações da licença-maternidade em 60 dias e da licença paternidade em mais 15 dias, previstas no Programa Empresa Cidadã, poderão ser compartilhadas entre o empregado e a empregada requerentes, desde que ambos trabalhem para empresas que aderiram ao Programa e tenham decidido pelo compartilhamento conjuntamente.

A prorrogação é após o término da licença-maternidade, desde que requerida com 30 dias de antecedência.

A empresa participante do Programa Empresa Cidadã poderá substituir o período de prorrogação da licença-maternidade pela redução de jornada de trabalho em 50% pelo período de 120 dias, desde que haja:

Pagamento integral do salário ao empregado pelo período de 120 dias.

Acordo individual com o empregado interessado em adotar a medida.

---

Caso possua alguma dúvida, sugestão ou comentário entre em contato conosco em nossos canais:



<https://www.linkedin.com/company/arone-coutinho-advocacia/>



<https://aronecouthoadv.com.br/>



[contato@aronecouthoadv.com.br](mailto:contato@aronecouthoadv.com.br)



(11) 4420-5113

