

Entrou em vigor o **Programa Emprega + Mulheres**, que pretende apoiar mães durante a primeira infância dos filhos, além de qualificar mulheres visando à ascensão profissional e facilitar o retorno das trabalhadoras após o término da licença-maternidade.

O programa passa a existir oficialmente após a publicação da Lei nº 14.457/2022, originária da Medida Provisória nº 1.116/2022,. Para ajudar na qualificação e na reinserção de mulheres ao mercado de trabalho, o programa trouxe uma série de alterações em normativas trabalhistas. Entenda, abaixo, cada uma delas:

Principais mudanças com o Emprega + Mulheres

1. Pagamento de creche ou pré-escola

A lei que institui o “Programa Emprega + Mulheres” traz, dentre suas previsões, as chamadas medidas de apoio à parentalidade da primeira infância, não limitada apenas à mulher, mas também ao empregado homem, que possua filhos de até 5 anos e 11 meses de idade, que poderá receber benefício voltado ao pagamento de creche ou pré-escola, escolhido livremente, ou ressarcimento de gastos com outra prestação de serviços de mesma natureza mediante comprovação da despesa.

O benefício, que ainda não tem limite de valor fixado pelo Ministério do Trabalho e Previdência, não terá natureza salarial (ou seja, não será base para INSS, FGTS e Imposto de Renda) e poderá ser negociado de forma individual ou coletiva, devendo o empregador dar ciência aos empregados da existência do benefício.

Além disso, também foi priorizada a utilização das medidas de flexibilização do regime de trabalho e das férias, que serão negociadas diretamente com o empregado ou de forma coletiva.

2. Flexibilização do regime de trabalho

Dentre as medidas relacionadas ao regime de trabalho, estão compreendidas:

- Priorização do regime de teletrabalho para empregada ou empregado com filhos até seis anos de idade ou que tenham enteado ou a guarda judicial de pessoa com deficiência, independente de limitação de idade;
- Utilização de banco de horas, sistema que permite que as horas trabalhadas em excesso em um dia sejam compensadas em outro;
- Prioridade na adoção do regime de trabalho 12x36;
- Flexibilidade nos horários de entrada e saída que serão previamente ajustados;
- Regime por tempo parcial, no qual a empregada ou empregado trabalhará não mais que 30 horas semanais, estando limitada a realização de horas extras ou a adoção de regime de 26 horas com a possibilidade de até 6 horas extraordinárias. Medida que pode ser utilizada apenas até o segundo ano do nascimento, adoção ou guarda.

3. Férias

Já quanto às medidas relacionadas às férias, há:

- Possibilidade de **antecipação das férias individuais** sem que esteja completo o período aquisitivo, sendo que não poderá ser período inferior a 5 dias e só poderá ser utilizada até o segundo ano do nascimento, adoção ou guarda judicial;
- O pagamento ocorre de forma diferente ao atualmente previsto na CLT, pois não será aplicada a regra de recebimento até dois dias antes do início, mas sim poderá ser paga até o 5º dia útil do mês seguinte ao início do gozo;

- O pagamento do abono de 1/3 poderá ser feito até 20 de dezembro, quando ocorre o pagamento do décimo terceiro, ou então em outra data, a critério do empregador;
- Em caso de pedido de demissão, o valor das férias antecipadas serão descontados das verbas rescisórias.

4. Bolsa de qualificação profissional

Já quanto ao benefício voltado à qualificação profissional, esse sim direcionado apenas à empregada mulher, poderá o empregador, mediante pedido expresso da empregada e formalizado por meio de acordo individual ou coletivo, suspender o contrato de trabalho por período de 2 a 5 meses para que ela faça curso de qualificação fornecido pelo empregador.

Este deverá priorizar a ascensão profissional da empregada ou então direcionar para áreas de baixa participação feminina como ciência, tecnologia, desenvolvimento e inovação.

O valor da bolsa recebida é similar ao seguro-desemprego e o empregador poderá conceder uma ajuda compensatória, que não terá natureza salarial, e na hipótese de dispensa durante a suspensão ou até 6 meses após seu retorno, o empregador pagará, além das verbas rescisórias, uma multa de no mínimo 100% do valor da última remuneração ou valor que tenha sido objeto de negociação coletiva.

Também foi implementado benefício semelhante ao empregado homem, que poderá requisitar a suspensão do contrato de trabalho para participação em curso ou programa de qualificação, no caso de possuir filho cuja mãe tenha encerrado a licença maternidade.

A medida visa o auxílio e estabelecimento de vínculo no cuidado com os filhos após a mãe retornar ao trabalho e poderá ser realizado somente após o fim da licença maternidade, terá carga horária máxima de 20 horas semanais e em modalidade não presencial. A bolsa qualificação, ajuda compensatória e regras para dispensa, seguem as mesmas regras aplicáveis à mulher.

5. Prorrogação da licença-maternidade e paternidade

Os empregados de empresas que sejam cadastradas no Programa Empresa Cidadã, que se destina a prorrogação da licença maternidade em 60 dias e paternidade em 15 dias, poderão requerer, conjuntamente, a divisão do período de prorrogação, dentro de regras estabelecidas em regulamento da empresa, que também está autorizada a substituir os 60 dias de prorrogação da licença pela redução de jornada de trabalho em 50%, pelo período de 120 dias, por meio de acordo individual ou coletivo e sem redução do salário.

Outras alterações

Ainda:

- A lei **garante o salário igualitário** em relação aos empregados que exerçam idêntica função ao mesmo empregador;
- Aplica condições diferenciadas para mulheres nas operações de créditos do Programa de Simplificação do Microcrédito Digital para Empreendedores e
- Institui o Selo Emprega + Mulher que tem o objetivo de propagar os feitos adotados para empregabilidade da mulher e que poderá trazer benefícios para micro e pequenas empresas.

Por fim, as medidas trazidas pela lei em questão visam o incentivo à inserção e manutenção da mulher no mercado de trabalho, à parentalidade responsável e igualitária, e ao empregador caberá a ampla divulgação aos empregados das medidas, a fim de auxiliar o retorno das mulheres ao trabalho, após a licença maternidade.

