

COMUNICADO TÉCNICO

Relações do Trabalho

FIERGS CIERGS

Publicada Medida Provisória que institui o Programa Emprega + Mulheres

Foi publicada, em 05-05-2022, no Diário Oficial da União, a [Medida Provisória \(MP\) nº 1.116/2022](#), que institui o Programa “Emprega + Mulheres e Jovens”.

O objetivo do programa é inserir e manter mulheres e jovens no mercado de trabalho, através da adoção de medidas, destinadas a (I) apoiar a parentalidade na primeira infância, (II) flexibilizar o regime de trabalho, (III) incentivar a qualificação profissional de mulheres, (IV) apoiar o retorno ao trabalho após o término da licença-maternidade, (V) incentivar a promoção da empregabilidade de mulheres e (VI) incentivar a contratação de jovens aprendizes.

Informamos que, esse Comunicado Técnico terá como foco o Programa Emprega + Mulheres. Em outro Comunicado, analisaremos o restante da Medida Provisória, inclusive no que diz respeito às obrigações do Sistema S.

Abaixo os principais pontos:

1. Do apoio à parentalidade na primeira infância

a) Reembolso-creche

Os empregadores ficam autorizados a adotar o benefício de reembolso-creche, observados os seguintes requisitos:

- (i) o benefício será destinado ao pagamento de creche ou de pré-escola de livre escolha da empregada ou do empregado, ou outra modalidade de prestação de serviços da mesma natureza, comprovadas as despesas realizadas;
- (ii) o benefício poderá ser concedido à empregada ou empregado que possuam filhos com idade entre 4 meses e 5 anos;
- (iii) os empregadores darão ciência às empregadas e aos empregados da existência do benefício e dos procedimentos necessários a sua utilização; e
- (iv) o benefício será oferecido de forma não discriminatória e não configurará premiação.

Para valer, basta que o benefício esteja previsto em instrumento de negociação individual ou coletiva, que deverá estabelecer condições, prazos e valores, sem prejuízo dos demais preceitos de proteção à maternidade.

GERÊNCIA TÉCNICA E DE SUPORTE AOS CONSELHOS TEMÁTICOS – GETEC

Conselho de Relações do Trabalho – CONTRAB

Fone: (51) 3347–8632

E-mail: contrab@fiergs.org.br

De acordo com o texto da MP os valores pagos a título de reembolso-creche não possuem natureza salarial, não se incorporam à remuneração para quaisquer efeitos, não é base de incidência de INSS ou do FGTS; e não se configuram como rendimento tributável.

Em contrapartida à adoção do benefício, a MP desobriga as empresas aderentes da previsão do art. 389, §1º, da CLT (“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”).

Os limites de valores para concessão do reembolso-creche serão objeto de ato do Poder Executivo.

b) Liberação de valores do FGTS para auxílio no pagamento de despesas com creche

A MP também autoriza o saque do FGTS para auxílio no pagamento de despesas com creche para filho, enteado ou criança sob a guarda judicial do empregado ou da empregada com até 5 anos de idade.

A Resolução do Conselho Curador do FGTS disporá sobre a quantidade de parcelas, o valor máximo do saque, o limite do saldo da conta individual do FGTS que poderão ser utilizados, entre outros.

2. Da flexibilização do regime de trabalho para apoio a parentalidade

a) Teletrabalho para mães empregadas e pais empregados

Os empregadores devem priorizar as empregadas e os empregados com filhos, enteado ou criança sob guarda judicial com até 4 anos de idade na alocação de vagas para as atividades que possam ser efetuadas por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância.

b) Flexibilização do regime de trabalho e das férias para os pais empregados

O texto da MP estabelece que no âmbito dos poderes diretivo e gerencial do empregador, com o objetivo de promover a conciliação entre o trabalho e os cuidados decorrentes da paternidade, poderão ser adotadas uma ou mais das seguintes medidas:

- (i) Regime de tempo parcial (art. 58-A da CLT);
- (ii) Banco de horas (art. 59 da CLT);
- (iii) Jornada em turnos de revezamento de 12x36 (art. 59-A da CLT);
- (iv) Horários de trabalho flexíveis; e/ou

- (v) Antecipação de férias individuais (para antes de completado o período aquisitivo, respeitados os demais critérios).

3. Da qualificação de mulheres em áreas estratégicas para ascensão profissional

a) Qualificação de mulheres com recursos do FGTS

A MP autoriza o saque, por mulheres, de valores acumulados na conta individual do FGTS para pagamento de despesas com qualificação profissional. Resolução do Conselho Curador do FGTS disporá sobre os valores máximos, os prazos de utilização, o público prioritário, entre outros. E, ato do Ministro do Estado do Trabalho e Previdência estabelecerá as áreas de qualificação profissional prioritárias, com vistas a aumentar a inserção de mulheres em setores estratégicos com menor participação feminina ou a promover a ascensão profissional.

b) Suspensão do contrato de trabalho para qualificação de mulheres em áreas estratégicas

A MP autoriza também, a suspensão do contrato de trabalho para participação de mulheres em cursos de qualificação oferecidos pelo empregador. Essa suspensão deverá ser formalizada por meio de acordo individual, acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.

Durante o período de suspensão, a empregada fará jus a uma bolsa de qualificação (art. 2º-A da [Lei nº 7.998/1990](#)). O empregador poderá, ainda, fornecer uma ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial.

4. Do apoio ao retorno ao trabalho após o término da licença-maternidade

a) Suspensão do contrato de trabalho de pais empregados para acompanhamento do desenvolvimento dos filhos

A MP estipula que os empregadores poderão suspender o contrato de trabalho dos empregados, cuja esposa ou companheira tenha encerrado o período da licença-maternidade. Essa suspensão deverá decorrer de negociação individual ou coletiva, e observar o disposto no art. 476- A da CLT, exceto no que diz respeito à limitação de suspensões de que trata o §2º do art. 476-A da CLT.

O curso ou o programa autorizador da suspensão deverá ser oferecido pelo empregador, terá carga horária máxima de vinte horas semanais e será realizado exclusivamente na modalidade não presencial, preferencialmente, de forma assíncrona.

Durante o período de suspensão, o empregado fará jus a uma bolsa de qualificação (art. 2º-A da Lei nº 7.998/1990). O empregador poderá, ainda, fornecer uma ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial. Nesse período, o trabalhador também não poderá exercer nenhuma atividade remunerada, e a criança sob sua guarda não poderá frequentar creche ou instituição semelhante, sob pena de possível reparação ao Erário.

b) Alterações no Programa Empresa Cidadã

A MP incluiu previsões no sentido de que a prorrogação de 60 dias da licença-maternidade poderá ser compartilhada entre a empregada e o empregado requerente, desde que ambos sejam empregados de pessoa jurídica aderente ao programa, devendo essa decisão ser adotada conjuntamente, e que ela também poderá ser usufruída pelo empregado da pessoa jurídica que aderir ao programa somente após o término da licença-maternidade, desde que requerida com trinta dias de antecedência.

Com sua publicação, também ficou autorizada, às empresas participantes do Programa Empresa Cidadã, a substituição do período de prorrogação da licença-maternidade, de 60 dias, pela redução da jornada de trabalho em 50% durante 120 dias, desde que: seja formalizado acordo individual e que não haja redução no salário da empregada ou do empregado durante todo o período.

5. Do reconhecimento de boas práticas na promoção da empregabilidade da mulher

A MP a fim de promover o reconhecimento das empresas que adotem boas práticas quanto à promoção da empregabilidade da mulher instituiu o “Selo Emprega + Mulher”.

Ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência disporá sobre o regulamento do “Selo Programa Emprega + Mulher”.

6. Outros pontos

A MP também estabelece que:

- (i) Às mulheres empregadas é garantido igual salário em relação aos empregados que exerçam idêntica função prestada ao mesmo empregador (art. 373-A e 461 da CLT); e
- (ii) O Sistema Nacional de Emprego – SINE implementará iniciativas com vistas à melhoria da empregabilidade de mulheres, especialmente daquelas que tenham filhos, enteados ou guarda judicial de crianças de até 5 anos de idade

Por fim, a MP altera o artigo 473 da CLT para estabelecer que o empregado está dispensado do horário de trabalho pelo tempo necessário para acompanhar sua esposa ou companheira em até 6 consultas médicas, ou exames complementares durante o período de gravidez.

A MP entrou em vigor na data de sua publicação (DOU de 05/05/2022). Agora, aguarda apreciação do Congresso Nacional, dentro do prazo de 60 dias, que poderá ser automaticamente prorrogado pelo mesmo período.

O Contrab segue atento a esta temática, com foco no interesse da Indústria Gaúcha.