PROGRAMA EMPREGA + MULHERES

INTRODUÇÃO:

Ao longo da história da humanidade estabeleceu-se uma ordem social que resultou em dominação e exploração da mulher pelo homem. Essa subordinação atravessou os tempos de formas diversificadas e persiste como força estruturante da sociedade até os dias atuais. Para combater essa desigualdade foi criada a Lei nº 14.457/22. Com base nesta Lei, com o intuito de promover a igualdade, o respeito à diversidade cultural, ética, racial, à inserção social e situação econômica, a Companhia Hidroelétrica São Patrício - CHESP, por meio deste documento, implementa em seu ambiente de trabalho, o Programa Emprega + Mulheres.

APRESENTAÇÃO:

O Programa será implementado com o intuito de garantir às mulheres maior oportunidade de competição no mercado de trabalho, promover a igualdade de oportunidades e ainda desenvolver política de gênero na empresa.

OBJETIVO:

- Promover um ambiente capaz de reter e desenvolver o trabalho das mulheres;
- Oferecer oportunidades de profissionalização e promoção para as mulheres;
- Apoiar a parentalidade na primeira infância;
- Reeducação corporativa;
- Promover a equidade de gênero, raça e etnia nas relações de trabalho;
- Promover relações de trabalho não-discriminatórias, com equidade salarial e de acesso a cargos de direção.

TEMAS:

- Processo de Recrutamento e Seleção;
- Processo de Treinamentos;
- Sistema de Gestão de Carreiras;
- Manual de Gestão e Prevenção de Assédio.

DIRETRIZES:

- Retenção de mão de obra capacitada;
- Responsabilidades da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio - CIPAA;
- Apoio à responsabilidade monoparental.

COMPROMISSOS:

Visando promover a equidade em seu ambiente organizacional, adota os compromissos abaixo descritos e disponibilizados ao seu quadro funcional mediante solicitação:

CLÁUSULA PRIMEIRA – DA PRORROGAÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE

Prorrogação da licença maternidade das empregadas por até 60 dias mediante a adesão da CHESP ao Programa Empresa Cidadã, instituído pela Lei 11.770/2008.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A licença maternidade poderá ser prorrogada após a fruição da licença-maternidade desde que:
- A empregada a requeira até o final do primeiro mês após o parto.

PARÁGRAFO SEGUNDO – O referido benefício aplica-se aos casos de adoção, incluindo casais homoafetivos.

CLÁUSULA SEGUNDA – DA PRORROGAÇÃO DA LICENÇA PATERNIDADE

Prorrogação da licença paternidade dos empregados por até 20 dias mediante a adesão da CHESP ao Programa Empresa Cidadã, instituído pela Lei 11.770/2008 e alterado pela Lei 13.257/2016.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A licença paternidade poderá ser prorrogada desde que:
- O empregado a requeira no prazo de 2 (dois) dias úteis após o parto de sua esposa ou companheira;
- Comprove participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Durante a suspensão contratual, o(a) empregado(a) não poderá exercer nenhuma atividade profissional particular, sob pena de cancelamento do benefício e de rescisão do contrato de trabalho.

CLÁUSULA TERCEIRA – DA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO DO EMPREGADO CUJA ESPOSA ESTEJA EM PERÍODO PÓS-LICENÇA MATERNIDADE.

O empregado cuja esposa esteja em período pós licença-maternidade, do quinto ao sétimo mês após o parto, poderá solicitar a suspensão de seu contrato de trabalho para apoio à família e ao regresso da esposa ao mercado de trabalho, nos termos do Acordo Coletivo de Trabalho assinado entre a CHESP e o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Urbanas do Estado de Goiás – STIUEG, ficando garantido o seu retorno ao trabalho após o término da suspensão.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A suspensão do contrato de trabalho será formalizada em documento assinado pela empresa e pelo empregado, cuja cópia será encaminhada ao STIUEG, com antecedência mínima de 15 dias da suspensão contratual. A suspensão contratual poderá ocorrer somente com intervalo superior a 16 meses entre cada solicitação.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Durante a suspensão contratual, o empregado não poderá exercer nenhuma atividade profissional particular, sob pena de cancelamento do benefício e de rescisão do contrato de trabalho.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Durante o período de suspensão do contrato de trabalho, o salário do empregado será pago pelo Governo através de recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAP, respeitado o limite do teto do Seguro-Desemprego aplicável à época da suspensão contratual. A CHESP pagará a diferença para aqueles empregados que percebam salários superiores ao valor da bolsa de Qualificação Profissional, a título de Ajuda Compensatória Mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual. O benefício junto ao FAP será solicitado pelo empregado(a) por meio do aplicativo Gov.br.

PARÁGRAFO QUARTO - Durante a suspensão contratual serão mantidos os benefícios pagos aos empregados ativos, tais como: Plano de Saúde, Plano Odontológico e Ticket Alimentação.

CLÁUSULA QUARTA – DA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO PARA EMPREGADA QUE PRETENDA REALIZAR CURSO DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

A empregada que pretenda realizar curso de qualificação profissional aplicado ao seu desenvolvimento dentro da empresa, poderá solicitar a suspensão de seu contrato de trabalho durante a realização do curso, regime conhecido como lay-off, nos termos do Acordo Coletivo de Trabalho assinado entre a CHESP e o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Urbanas do Estado de Goiás – STIUEG, ficando garantido o seu retorno ao trabalho após o término do referido curso.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A suspensão do contrato de trabalho será formalizada em documento assinado pela empresa e pela empregada, cuja cópia será encaminhada ao STIUEG, com antecedência mínima de 15 dias da suspensão contratual. A suspensão contratual poderá ocorrer somente com intervalo superior a 16 meses entre cada solicitação.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Durante a suspensão contratual, a empregada não poderá exercer nenhuma atividade profissional particular, sob pena de cancelamento do benefício e de rescisão do contrato de trabalho.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Durante o período de suspensão do contrato de trabalho, o salário da empregada será pago pelo Governo através de recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAP, respeitado o limite do teto do Seguro-Desemprego aplicável à época da suspensão contratual. A CHESP pagará a diferença para aquelas empregadas que percebam salários superiores ao valor da bolsa de Qualificação Profissional, a título de Ajuda Compensatória Mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual. O benefício junto ao FAP será solicitado pelo empregado(a) por meio do aplicativo Gov.br.

PARÁGRAFO QUARTO - Durante a suspensão contratual serão mantidos os benefícios pagos aos empregados ativos, tais como: Plano de Saúde, Plano Odontológico e Ticket Alimentação.

CLÁUSULA QUINTA – FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO PARA EMPREGADAS QUE TENHAM FILHOS DE ATÉ 6 ANOS

As empregadas que tenham filhos de até 6 anos de idade poderão solicitar a flexibilização da jornada de trabalho desde que sejam compatíveis com as atividades do seu Setor de lotação. Dentre as medidas de flexibilização, poderão ser adotadas: antecipação do período de gozo de férias, flexibilidade de horário (quando possível), trabalho em Home Office e ainda compensação de Jornada de Trabalho por meio de Banco de Horas.

CLÁUSULA SEXTA – PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO IGUALITÁRIO

Para o preenchimento de toda e qualquer vaga de trabalho, não haverá distinção de sexo e a CHESP divulgará em seus processos de recrutamento e seleção, de forma clara, que as vagas poderão ser preenchidas por homens ou mulheres.

CLÁUSULA SÉTIMA – PLANO DE CARREIRA E POLÍTICA SALARIAL IGUALITÁRIOS

Manutenção do Plano de Carreira e Política Salarial para seus empregados, elaborado de forma não discriminatória, permitindo crescimento profissional e ascensão aos cargos disponíveis por meio de meritocracia, o que o torna igualitário.

CLÁUSULA OITAVA – MANUAL DE GESTÃO E PREVENÇÃO DE ASSÉDIO

A CHESP não tolera a prática de assédio em seu ambiente de trabalho. Para coibi-lo e combatê-lo, desenvolveu o Manual de Gestão e Prevenção de Assédio. A Comissão de Combate ao Assédio foi criada e está apta a receber e tratar qualquer fato denunciado. Para tanto está disponível o e-mail etica@chesp.com.br para receber denúncias. A CIPAA também está inserida neste processo de combate ao assédio. Treinamento educativo foram e continuam sendo aplicados com a finalidade de mudar a cultura perpetuada pela sociedade.

Ceres, 29 de julho de 2026.

RICARDO DE PINA MARTIN:05406510100
Assinado de forma digital por RICARDO DE PINA MARTIN:05406510100
Dados: 2026.08.27 13:59:57 -03'00'

Ricardo de Pina Martin
Diretor Presidente

CAROLINA DE PODESTA MARTIN SANTANA:86989600144
Assinado de forma digital por CAROLINA DE PODESTA MARTIN SANTANA:86989600144
Dados: 2026.08.27 14:00:36 -03'00'

Carolina de Podestá Martin Santana
Diretora Administrativo-Financeira

AMAURY SANTANA DOURADO:38734109153
Assinado de forma digital por AMAURY SANTANA DOURADO:38734109153
Dados: 2026.08.27 14:58:45 -03'00'

AMAURY SANTANA DOURADO
Membro da Diretoria Colegiada – STIUEG
CPF: 387.341.091-53