

Novidades sobre o trabalho da mulher e seus impactos para as empresas

Edição #78 17.01.2023 3 minutos de leitura

Autores

Fernanda Nasciutti

Áreas relacionadas

Trabalhista

Assuntos

Trabalhista BMA Review

Um dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) definidos na Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU), e assumido pelo Brasil, é o de "alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas"¹. O compromisso internacional envolve a revisão de diversos regramentos internos no combate à discriminação e à violência contra as mulheres, inclusive em seus ambientes de trabalho, exigindo a atuação conjunta de todos os Poderes da República Federativa do Brasil.

É nesse contexto que o Supremo Tribunal Federal (STF), compreendendo o seu papel fundamental para a efetivação de tais medidas, tem priorizado em sua pauta ações que envolvem o tema e impactam todo e qualquer empregador no Brasil.

Exemplo disso é a recente decisão, proferida pela Ministra Cármen Lúcia, contra a loja Riachuelo, validando a regra do artigo 386 da CLT, que assegura às mulheres o direito a folgar aos domingos de 15 em 15 dias (ao contrário dos homens, que precisariam folgar apenas em 1 domingo a cada 3 semanas)². Já no julgamento da ADIN nº 6327, a Suprema Corte determinou a ampliação do período da licença e do pagamento do salário-maternidade para as mães seguradas, nos casos em que houver complicações médicas e necessidade de internação hospitalar da mãe e/ou do bebê, somando todo esse período de internação aos 120 dias legais na concessão dos benefícios³. A decisão tem aplicação imediata e impacta todas as empresas no Brasil.

O tema também está na agenda do Poder Legislativo, que, ainda no atual governo, editou a Lei nº 14.457/2022, criando o "Programa Emprega + Mulheres", trazendo diversas regras para fomentar o trabalho da mulher e o apoio à parentalidade na primeira infância. Sobre este último item, a lei regulamenta a concessão do reembolso-creche previsto na Lei nº 8.212/1991 e impõe aos empregadores a priorização de medidas de flexibilização da jornada de trabalho para mães de crianças com até 6 anos incompletos (ou portadoras de deficiência, sem limite de idade), estendendo as medidas flexíveis também aos pais, como um incentivo à parentalidade igualitária e à divisão dos cuidados com os filhos. Essa mesma visão pautou outras novidades, como a suspensão do contrato de trabalho dos pais para acompanhamento do desenvolvimento dos filhos após o término da licença-maternidade da mãe ou até mesmo a possibilidade de compartilhar, com a mãe, o período de prorrogação da licença-maternidade aplicável às Empresas Cidadãs.

Muitas destas previsões já estão em vigor e impactam diretamente os empregadores⁴, mas talvez uma das mais relevantes seja a que definiu a nova CIPA – que passa agora a ser chamada de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio. A lei impõe a obrigatoriedade de adoção de medidas de prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no trabalho, dentre as quais a realização de treinamentos

anuais para empregados e empregadas de todos os níveis hierárquicos sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho⁵.

A nova realidade impõe às empresas que ainda não possuam uma cultura interna de inclusão e desenvolvimento do trabalho da mulher uma corrida contra o tempo, não apenas para se adequarem às novas regras e evitarem passivos trabalhistas, mas, especialmente, em razão da sua responsabilidade social e do relevante papel que exercem para a consecução dos ODS assumidos pelo país.

>>> Este conteúdo faz parte da BMA Review 78. Clique aqui para ler mais artigos.

NOTAS:

¹ A Agenda 2030 da ONU é um plano global, definido em Assembleia Geral realizada em Nova York, em setembro de 2015, com a participação de 193 Estados membros, que estabeleceu 17 objetivos de desenvolvimento sustentáveis para serem atingidos até 2030.

² RE nº 1403904, DO, 13/10/2022 (ainda não transitada em julgado). Importante atentar que o TST já vem, majoritariamente, decidindo no mesmo sentido.

³ Decisão proferida por unanimidade, redigida pelo Ministro Edson Fachin, DO, 7/11/2022.

⁴ Para maiores informações sobre as medidas trazidas pela Lei nº 14.457/2022, sugerimos a leitura do nosso Informativo, disponível para acesso aqui.

⁵ Esta medida deverá ser implementada pelas empresas até 20/3/2023.

Profissionais que aliam visão jurídica e visão de mercado



Fernanda Nasciutti