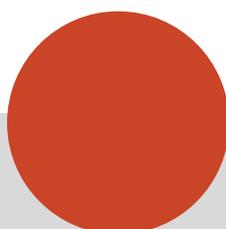

Recentes alterações legislativas relativas às mulheres



Nos últimos meses aconteceram importantes alterações legislativas no que tange à luta da igualdade feminina no mercado de trabalho, bem como ao combate do assédio sexual e liberdade de escolha na reprodução.

Ainda que seja de extrema importância a ciência das alterações, a maioria dessas leis passou despercebida por muitos empresários. Por isso, enfatizamos a necessidade de as empresas incorporarem e comunicarem funcionários, parceiros e prestadores de serviços, exercendo, assim, sua responsabilidade social empresarial, como fator de transformação na luta pelo respeito dos direitos humanos, incluído a igualdade de gênero.

Juntas construiremos uma sociedade mais justa, equalitária e harmoniosa.

*A cartilha não utiliza termos técnicos, embora tenha sido desenvolvida por advogadas(os), pois o intuito é apenas informativo.

Lei no 14.457/2022

Em 21 de setembro de 2022, foi sancionada a lei que **instituiu o Programa Emprega + Mulheres, destinado à inserção e à manutenção de mulheres no mercado de trabalho.**

No que tange ao Direito do Trabalho, apesar de algumas medidas não terem cunho obrigatório, trouxe segurança jurídica às empresas para implementarem regras especiais, principalmente no cuidado na primeira infância, abrangendo homens e mulheres, retirando a função unicamente da mulher neste cuidado.

Um dos pontos que mais chamou a atenção foi a alteração do nome da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) para Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio, obrigando as empresas, a partir de março de 2023, adotarem medidas necessárias para a prevenção e combate ao assédio sexual e demais violências no âmbito do trabalho.

Conheça as principais alterações legais:

a) Apoio à parentalidade na primeira infância

a.1) reembolso-creche: essa medida **não é obrigatória**, mas permite que as empresas, caso queiram fornecer, **reembolsem as empregadas e os empregados dos custos com filhos de até cinco anos e onze meses**, não só com pré-escolas ou creches, como também ressarcimento de gastos com outra modalidade de prestação de serviços de mesma natureza.

Tudo indica que os custos com **babá** também poderão ser ressarcidos, mas isso será regulamentado por ato do Poder Executivo, bem como os limites de valores.

Necessária a formalização do benefício por meio de **acordo individual, de acordo coletivo ou de convenção coletiva de trabalho.**

A verba não possui caráter salarial, ou seja, não se incorpora na remuneração, não incide para fins de IR, INSS e FGTS.

b) Apoio à parentalidade por meio da flexibilização do regime de trabalho

As medidas abaixo elencadas terão prioridade, e não obrigatoriedade, dentro dos poderes diretivos e gerenciais, e considerada a vontade expressa das empregadas e empregados, com filho, enteado ou criança sob guarda judicial com até seis anos de idade;

b.1) teletrabalho: para as atividades que **possam ser efetuadas** por meio de **teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância.**

b.2) regime de tempo parcial: adotadas até o segundo ano: do nascimento do filho ou enteado, da adoção ou da guarda judicial.

b.3) regime especial de compensação de jornada de trabalho por meio de banco de horas: na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, as horas acumuladas ainda não compensadas serão: descontadas das verbas rescisórias devidas na hipótese de banco de horas em favor do empregador, quando a **demissão for a pedido** e quando não **tiver interesse ou não puder compensar** a jornada devida durante o prazo do **aviso prévio**; ou pagas juntamente com as verbas rescisórias, na hipótese de banco de horas em favor do empregado ou da empregada.

b.4) jornada de 12 horas trabalhadas por 36 horas ininterruptas de descanso.

b.5) antecipação de férias individuais: poderá (não é obrigatória) ser **antecipado período de férias**, em período não inferior a cinco dias corridos, mesmo que **não finalizado o período aquisito**.

O pagamento da remuneração poderá ser feito até o quinto dia útil do mês subsequente, sem incidência de multa e o terço constitucional poderá ser pago após o gozo das férias, até a data que for devido o décimo terceiro salário.

Em caso de rescisão, os valores das férias ainda não usufruídas serão pagos juntamente com as verbas rescisórias devidas e o das **férias antecipadas** e usufruídas serão **descontadas** das **verbas rescisórias** devidas ao empregado no **caso de pedido de demissão**.

b.6) horários de entrada e de saída flexíveis: adotadas até o segundo ano do nascimento do filho ou enteado, da adoção ou da guarda judicial.

A flexibilização de que trata o caput deste artigo ocorrerá em intervalo de horário previamente estabelecido, considerados os limites inicial e final de horário de trabalho diário.

c) Qualificação de mulheres, em áreas estratégicas para a ascensão profissional

Mediante **requisição formal** da empregada interessada, o empregador **poderá suspender o contrato de trabalho** para participação em **curso ou em programa de qualificação** profissional **oferecido pelo empregador**.

Necessário a formalização por meio de acordo individual, de acordo coletivo ou de convenção coletiva de trabalho

Durante o período de suspensão, a empregada fará jus a **bolsa qualificação profissional** e o empregador **poderá** conceder ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial.

Se ocorrer a **dispensa da empregada** no transcurso do período de **suspensão** ou nos seis meses subsequentes ao seu retorno ao trabalho, o empregador pagará à empregada, além das parcelas indenizatórias previstas na legislação, multa a ser estabelecida em convenção ou em acordo coletivo, que será de, no mínimo, cem por cento sobre o valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato de trabalho.

d) Apoio ao retorno ao trabalho após o término da licença-maternidade

Mediante **requisição formal** do empregado interessado, o empregador **poderá suspender** o contrato de trabalho do empregado com filho cuja mãe tenha encerrado o período da licença-maternidade para: **prestar cuidados e estabelecer vínculos com os filhos, acompanhar o desenvolvimento dos filhos; e apoiar o retorno ao trabalho de sua esposa ou companheira**

O empregado/empregada que fizer essa opção, obrigatoriamente deverá frequentar curso ou programa de qualificação profissional, oferecido pelo empregador com **carga horária máxima de 20 horas semanais** e será realizado exclusivamente na **modalidade não presencial**, preferencialmente, de forma assíncrona.

Será necessário formalizar a suspensão do contrato por meio de acordo individual, de acordo coletivo ou de convenção coletiva de trabalho.

Durante o período de suspensão, o empregado fará jus a **bolsa qualificação profissional** e o empregador **poderá** conceder **ajuda compensatória mensal**, sem natureza salarial.

Se ocorrer a **dispensa do empregado** no transcurso do período de **suspensão ou nos seis meses subsequentes ao seu retorno ao trabalho**, o empregador pagará à empregada, além das parcelas indenizatórias previstas na legislação, **multa** a ser estabelecida em convenção ou em acordo coletivo, que será de, no mínimo, **100%** sobre o valor da **última remuneração mensal** anterior à suspensão do contrato de trabalho.

Para as empresas que adotam o programa Empresa Cidadã:

A **prorrogação dos 60 dias** de licença após o término da licença-maternidade poderá ser **compartilhada entre a empregada e o empregado** requerente, **desde que ambos sejam empregados de pessoa jurídica** aderente ao Programa e que a decisão seja adotada conjuntamente, na forma estabelecida em regulamento.

A empregada ou o empregado **poderão optar por trocar os 60 dias** a mais de licença pela **redução de jornada de trabalho em 50%** pelo período de **cento e vinte dias, com pagamento integral do salário**.

Necessário a formalização por meio de acordo individual firmado entre o empregador e a empregada ou o empregado interessados em adotar a medida.

e) Prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho

Alteração do nome da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) para **Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio**, obrigando as empresas, no prazo de **6 meses após a publicação da Lei**, a adotarem medidas necessárias para a prevenção e combate ao assédio sexual e demais violências no âmbito do trabalho, tais como:

- inclusão de **regras de conduta a respeito do assédio sexual** e de outras formas de violência **nas normas internas da empresa**, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas;
- **fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias**, sem prejuízo ou substituição da denúncia em delegacia para apuração de crime, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis;
- inclusão de temas referentes **à prevenção e ao combate ao assédio sexual** e a outras formas de violência nas atividades e nas práticas da CIPA; e
- realização, no mínimo a cada 12 meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à **violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho**, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações.

f) Reconhecimento de boas práticas na promoção da empregabilidade das mulheres, por meio da instituição do Selo Emprega + Mulher

Por ato a ser editado pelo Ministro de Estado do Trabalho e Previdência será instituído o Selo Emprega + Mulher, conferido às empresas que adotem as medidas dispostas nesta lei, podendo utilizá-lo para os fins de divulgação de sua marca, produtos e serviços, vedada a extensão do uso para grupo econômico ou em associação com outras empresas que não detenham o selo.

As **microempresas e as empresas de pequeno porte** que receberem o Selo Emprega + Mulher **serão beneficiadas** com estímulos creditícios adicionais no **Pronampe**.

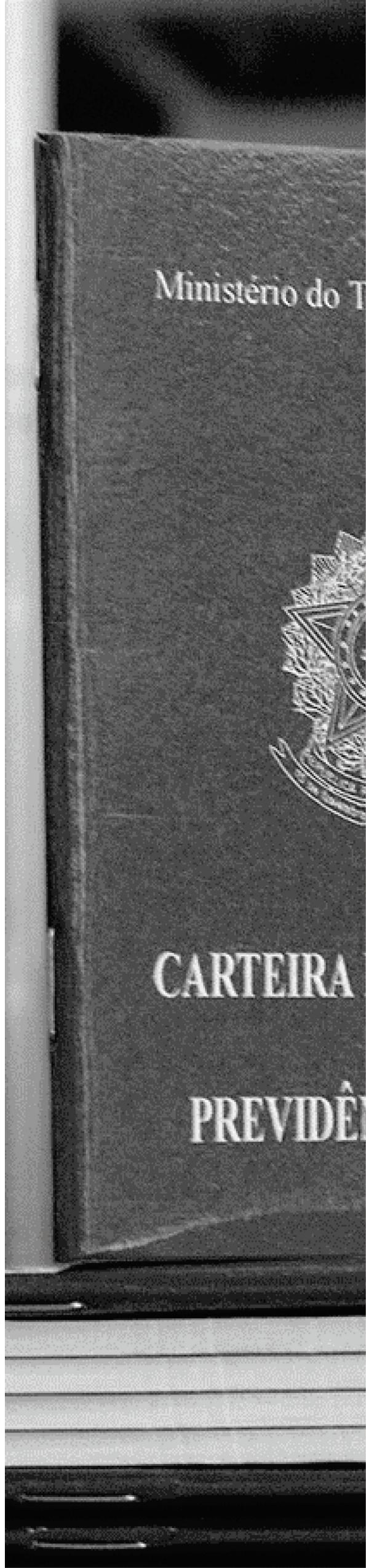
Estímulo ao microcrédito para mulheres

Condições diferenciadas nas operações de crédito do Programa de Simplificação do Microcrédito Digital para Empreendedores (SIM Digital) para mulheres que exerçam alguma atividade produtiva ou de prestação de serviços, mulheres na condição de pessoas naturais e de microempreendedoras individuais no âmbito do Programa Nacional de Microcrédito Produtivo Orientado (PNMPO).



Outras alterações na CLT

Foram alterados os incisos III e X do artigo 473 da CLT para autorizar o empregado a faltar ao serviço, sem prejuízo da sua remuneração, por cinco dias consecutivos, em caso de nascimento de filho, de adoção ou de guarda compartilhada e pelo tempo necessário para acompanhar sua esposa ou companheira em até seis consultas médicas, ou em exames complementares, durante o período de gravidez.



Lei no 14.443/2022

A aprovação dessa lei, que alterou a legislação sobre Planejamento Familiar (Lei no 9.263/96), faz com que o Brasil esteja em consonância com países mais desenvolvidos tais como Canadá, França e Alemanha.

Tal alteração visa possibilitar que a mulher possa decidir sozinha qual método de contracepção quer usar.

Confira as principais atualizações:

- homens e mulheres com capacidade civil plena e maiores de 21 anos de idade ou, pelo menos, com dois filhos vivos poderão fazer a laqueadora ou vasectomia sem autorização do cônjuge;
- a cirurgia pode ser feita junto com o parto, o que gera menos risco à saúde da mulher, menos estresse e desconforto, bem como menor custo ao SUS;
- o pedido do procedimento deve ser feito desde que garantido o prazo de 60 dias entre o pedido e a realização do parto;



Lei Estadual no 17.621/2023

A lei obriga bares, restaurantes, casas noturnas, de eventos e afins a adotar medidas de auxílio à mulher que se sinta em situação de risco.

O auxílio à mulher será prestado mediante a oferta de um acompanhante até o carro, outro meio de transporte ou comunicação à polícia.

Para ajudar a mulher na comunicação de tal fato aos responsáveis do estabelecimento, serão afixados cartazes nos banheiros femininos ou em outro local, informando a disponibilidade do estabelecimento para o auxílio dela nessa situação.



Lei Estadual no 17.635/2023

Exige a capacitação de funcionários, anualmente, que trabalhem em bares, restaurantes, casas noturnas, casas de show e afins, para identificar e combater os casos de assédio sexual e a cultura do estupro praticados contra as mulheres.

O estabelecimento deverá afixar em local visível a indicação do funcionário que poderá ajudar a mulher que se encontre nessa situação.

Quem não cumprir as exigências desta lei será penalizado com as sanções previstas no Código de Defesa do Consumidor, que vão de multas à cassação do alvará de funcionamento.



Como as empresas podem ajudar além do que está na lei?

Ao tratarmos da Responsabilidade Social Corporativa, observamos que muitas empresas caminham ao encontro da adoção de práticas e políticas favoráveis à diversidade de gênero e ao combate do etarismo e do racismo. Mas, certamente, este percurso ainda é longo e árduo, principalmente para quem faz parte destes grupos, como as mulheres, pessoas com mais de 50 anos, pretas e pretos.

Empresas são agentes realizadores e influenciadores sociais, daí a importância de tratarem destas pautas com enorme responsabilidade. Portanto, como forma de colaboração, seguem algumas pílulas que podem servir de alerta e inspiração para as organizações e seus colaboradores, lembrando da importância de cobrar os gestores para que abracem a adoção ou a proibição das atitudes. Como o exemplo vem sempre “de cima”, é muito importante que estes últimos concordem com as ideias e participem das ações para que o RH possa colocá-las em prática.

Iniciaremos por alguns comportamentos considerados desrespeitosos:

- **Manterrupting:** quando uma mulher não consegue terminar seu raciocínio ou concluir uma fala porque é constantemente interrompida pelos homens ao redor;
- **Bropriating:** quando um homem se apropria da ideia de uma mulher levando o crédito por ela;
- **Mansplaining:** quando o homem explica algo óbvio para uma mulher, deduzindo que ela não é capaz de compreender pelo simples fato de ser uma mulher.

Estes comportamentos são reais e acontecem com frequência. Entretanto, muitos destes fatos podem - e devem - ser comunicados ao time e combatidos através da criação de outra cultura: a de interromper quem interrompe as mulheres, ou de oferecer credibilidade - e investimento - para ideias que partem das mulheres e **alertar aos homens que eles não precisam explicar o óbvio a elas, eles podem apenas ouvir.**

Com as atuais alterações legislativas, as corporações deverão adotar a equidade de gênero, o que será necessário, inclusive, para o sucesso empresarial e social. Assim, políticas e programas que atendam esta finalidade se fazem necessários para um ambiente de trabalho mais justo e inclusivo, pois apenas desta maneira corporações irão atrair e reter os mais diversos talentos. Reforçamos a importância do envolvimento da liderança, pois trata-se de uma mudança de cultura e comportamento das empresas, o que exigirá, inclusive, treinamento de Diversidade e Inclusão.

Ao percorrerem esta meta, a qual deve se tornar mensurável através da coleta e análise de dados de gênero, a empresa deve se preocupar em criar um ambiente de trabalho seguro e inclusivo para todos os colaboradores. Isso é possível por meio da adoção de políticas e práticas que protejam os funcionários contra discriminação, assédio e violência de gênero, a exemplo da implementação de canais de denúncia confidenciais. Existem empresas que foram além e criaram suporte para colaboradoras vítimas de violência doméstica.

Estabelecer políticas próprias e específicas que fortaleçam a equidade de gênero ajudam a reduzir os obstáculos enfrentados pelas mulheres para que se desenvolvam na carreira corporativa, garantindo que tenham as mesmas oportunidades que seus colegas. Licença parental, flexibilidade no trabalho e políticas de igualdade salarial são algumas ideias que podem ser adotadas.

Quando a ONU alerta sobre os impactos que a longevidade irá gerar sobre a saúde pública, projetando que em 30 anos o mundo contará com mais idosos que crianças, fica evidente que as empresas também devem começar a rever os seus conceitos sobre etarismo, pois ele também é um preconceito e está inserido no tema da diversidade. Dependendo da forma como é praticado, pode configurar crime. Estamos envelhecendo e precisamos permanecer ativos também no mercado de trabalho.

Para lidar com os Baby Boomers, as gerações X, Millenials (ou Y) e Z num mesmo ambiente corporativo, as empresas devem tratar abertamente sobre o assunto e estimular a interação. Devem compreender que, inclusive, a forma de comunicação é diferente, bem como os meios dela. Os valores são diversos. Porém, estes são desafios para organizações que estimulam a diversidade de gerações no ambiente de trabalho.

Fato é que as pessoas, principalmente mulheres, não estão mais encontrando seu espaço e conseguindo colocação no mercado de trabalho, principalmente a partir dos 50 anos. E quando são partes do quadro de colaboradores de uma organização, têm sofrido com comentários e insultos em relação a idade, falta de perspectiva de promoção e instabilidade no emprego já a partir dos 40 anos. A fim de combaterem esta prática preconceituosa as empresas precisam, igualmente, criar programas de inclusão e condições adequadas de trabalho como a humanização dos planos de carreira.

Esta é uma típica situação em que todos podem ganhar, pois ao contratar profissionais acima de 40 anos, cresce o espírito de cooperação institucional, melhorando a reputação da instituição, na medida em que ajuda a combater o preconceito.

Afinal, envelhecer é um privilégio de quem não morre jovem.



Obrigada!



OVIDIO COLLESI
■ ADVOGADOS ■

Paula Collesi



AGUILAR & JORDÃO ADVOGADOS



Ana Carolina Jordão



Samara Aguilar



HÖFLING
| SOCIEDADE
DE ADVOGADOS

Clarissa Hofling



Luciana Portugal

