

Alouche e Jorge: Proteção do trabalho da mulher e da parentalidade

13/10/2022

No último dia 22 de setembro, foi publicada a lei que instituiu o Programa Emprega + Mulheres e alterou a Consolidação das Leis do Trabalho, com o objetivo de incentivar a inserção e manutenção de mulheres no mercado de trabalho. A referida lei tratou de temas importantes, como a implementação de medidas como pagamento de reembolso-creche, flexibilização do regime de trabalho, qualificação de mulheres em áreas estratégicas para a ascensão profissional, reconhecimento de boas práticas na promoção da empregabilidade das mulheres, prevenção e combate ao assédio sexual e outras formas de violência no âmbito do trabalho.



Como inovação da legislação, os empregadores estão

autorizados a adotarem o benefício de reembolso-creche, para os empregados e empregadas que possuam filhos até 5 anos e 11 meses de idade. Destaca-se que tal benefício deve ser amplamente divulgado entre os empregados, com a indicação dos requisitos para o seu recebimento e deve ser concedido de forma não discriminatória. A lei esclareceu que o pagamento do reembolso-creche terá natureza indenizatória e, por consequência, sem qualquer repercussão em outras verbas decorrentes do contrato de trabalho.

Ainda, com o objetivo de apoio à parentalidade, a legislação prevê que os empregados (e empregadas) que tiverem filhos, enteado ou criança sob guarda judicial com até seis anos de idade ou com deficiência, sem limite de idade, terão preferência para realizar, quando possível, o teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância.

Também passou a ser permitido, para os empregados ou empregadas que tiverem filhos, enteado ou criança sob guarda judicial com até seis anos de idade ou com deficiência, quando expressamente solicitado ao empregado (ou empregada) e desde que formalizadas por meio de acordo individual, acordo coletivo ou norma coletiva, a antecipação de férias individuais, flexibilização de horários de entrada e saída, trabalho em regime parcial, regime especial de compensação de jornada de trabalho por meio de banco de horas e jornada de doze por trinta e seis ininterruptas de descanso.



Quanto ao Programa Emprega + Mulheres, a lei passou a prever a possibilidade de, mediante requisição da empregada interessada e com o objetivo de estimular a qualificação de mulheres e o desenvolvimento de habilidades e de competências em áreas estratégicas ou com menor participação feminina, a suspensão do contrato de trabalho para participação em curso ou em programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador.

Nesta hipótese, a suspensão do contrato de trabalho será pactuada por meio de acordo individual, de acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho. Durante o período de suspensão contratual, conforme previsto na lei, a empregada receberá a bolsa de qualificação profissional, contudo, caso o empregador queira, também poderá remunerá-la com ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial.

Importante destacar que, caso a empregada que participe do Programa Emprega + Mulheres tenha seu contrato de trabalho rescindido, no prazo de seis meses após o seu retorno ao trabalho, o empregador deverá pagar, além das verbas rescisórias, multa de no mínimo 100% sobre o valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato de trabalho.

A lei também autorizou a suspensão do contrato de trabalho do empregado com filho, cuja mãe tenha encerrado licença maternidade para 1) prestar cuidados e estabelecer vínculos com os filhos; 2) acompanhar o desenvolvimento dos filhos; 3) apoiar o retorno ao trabalho de suas esposa ou companheira. Embora a lei não tenha fixado o prazo para a suspensão do contrato de trabalho nestes casos, determinou que o empregado receba bolsa de qualificação profissional.

Da mesma forma, os empregados que tiverem os seus contratos de trabalho suspensos, nos termos do parágrafo anterior, também farão jus à multa de, no mínimo, 100% sobre a última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato de trabalho, caso sejam desligados no período de seis meses, contados do retorno ao trabalho.

Ainda com a finalidade de promoção do ambiente de trabalho seguro, a lei determinou que a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa) deverá incluir regras de conduta a respeito de assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, além de criar procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos, com aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e violência.

Neste sentido, a lei também determinou a inclusão de temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual nas pautas da Cipa e, por fim, a realização, no mínimo a cada doze meses, de ações de capacitação, orientação e de sensibilização dos empregados e empregadas de todos os níveis hierárquicos sobre temas relacionados a violência, assédio, igualdade e diversidade no ambiente de trabalho. O prazo para adoção das medidas acima elencadas, pela Cipa, é de 180 dias, contados da publicação da lei, que se deu em 21 de setembro de 2022.

Diante de todas as alterações promovidas pela Lei, resta evidente que o legislador pretendeu não só a proteção da mulher no ambiente de trabalho, como também, incentivar o equilíbrio entre a parentalidade e o trabalho, já que em alguns casos, os empregados homens também são beneficiados pela possibilidade de suspensão do contrato de trabalho, para despender cuidados com os seus filhos.



Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2022-out-13/alouchee-jorge-protecao-trabalho-mulher-parentalidade/>