



Equidade de Gênero nas Relações de Trabalho

Na luta pela igualdade de gênero nas relações de trabalho, as empresas têm um importante papel na inclusão e fomento à diversidade de gênero no ambiente de trabalho. Neste aspecto, vale destacar o projeto ONU Mulheres, entidade das Nações Unidas voltada para a Igualdade de Gênero e Empoderamento das Mulheres, o qual afirma que “Empoderar mulheres e promover a equidade de gênero em todas as atividades sociais e da economia, são garantias para o efetivo fortalecimento das economias, o impulsionamento dos negócios, a melhoria da qualidade de vida de mulheres, homens e crianças, e para o desenvolvimento sustentável”.

Ainda sobre o ONU Mulheres, são pontuados sete princípios que devem ser introduzidos na cultura das empresas participantes, sendo eles: (i) estabelecer liderança corporativa sensível à igualdade de gênero, no mais alto nível; (ii) tratar todas as mulheres e homens de forma justa no trabalho, respeitando e apoiando os direitos humanos e a não-discriminação; (iii) garantir a saúde, segurança e bem-estar de todas as mulheres e homens que trabalham na empresa; (iv) promover educação, capacitação e desenvolvimento profissional para as mulheres; (v) apoiar empreendedorismo de mulheres e promover políticas de empoderamento das mulheres através das cadeias de suprimentos e marketing; (vi) promover a igualdade de gênero através de iniciativas voltadas à comunidade e ao ativismo social; e (vii) medir, documentar e publicar os progressos da empresa na promoção da igualdade de gênero.

Para incentivar as empresas e aumentar o número de adesão ao movimento, a ONU Mulheres firma parcerias com empresas, além de premia-las pelo desenvolvimento das práticas e atingimento das metas, através do “Prêmio WEPS Brasil – Empresas Empoderando Mulheres”, conforme dados disponíveis no endereço eletrônico da entidade¹.

Notícias legislativas recentes sobre o assunto, tem-se que o Senado aprovou, em 30.3.2021, o texto do Projeto de Lei da Câmara nº 130/2011 (“PLC 130/11”), que prevê multa às empresas por pagamento de salários diferentes para homens e mulheres que exerçam a mesma função. Trata-se de um importante passo na caminhada contra as discriminações de gênero no mercado de trabalho. O PLC 130/11, que teve origem na Câmara dos Deputados, segue agora para sanção presidencial.

A redação final aprovada no Senado modificou o dispositivo em que seria inserida a multa, passando a acrescentar, ao artigo 461 da CLT, o parágrafo sétimo com a seguinte redação: “Pela infração ao inciso III

¹ Disponível em: < <http://www.onumulheres.org.br/referencias/principios-de-empoderamento-das-mulheres> >

This newsletter was created by the Labor Team of CSMV Advogados and is for informational purposes only. It should not be considered legal advice for specific situations. For more information, please get in contact with the partner responsible, Thereza Cristina Carneiro (tcarneiro@csmv.com.br). The partial or total reproduction of this newsletter requires the explicit authorization of its authors, in accordance with applicable laws

do art. 373-A, relativa à remuneração, será imposta pelo juízo ao empregador multa em favor da empregada de até 5 (cinco) vezes a diferença verificada em todo o período da contratação, observado o prazo prescricional". Além disso, foi inserido trecho determinando a observância da prescrição quinquenal aplicável aos créditos trabalhistas, prevista no artigo 7º, XXIX da Constituição Federal ("CF"), limitando-se a base de cálculo da multa a ser aplicada.

Destaca-se que o PLC 130/11 é apenas um dos projetos de lei em trâmite que visa normatizar a equidade no tratamento de pessoas de diferentes gêneros nas relações de trabalho. Tramita nas casas legislativas alguns projetos de lei que buscam amenizar a disparidade entre as licenças parentais, outro tópico que acaba desprivilegiando mulheres no mercado de trabalho, até no processo seletivo para altos cargos. O Projeto de Lei nº 520/2020 ("PL 520/20") pretende alterar o texto da lei que instituiu o Programa Empresa Cidadã (Lei nº 11.770/08), permitindo que os 75 dias totais de prorrogação das licenças maternas e paternas estabelecidos pelo Programa (60 dias de licença-maternidade e 15 dias de licença-paternidade) possam ser compartilhados entre os pais, conforme sua conveniência.

Também sobre licenças parentais, o Projeto de Lei nº 3418/2020 ("PL 3418/20") pretende, durante o período de calamidade pública, a ampliação das licenças maternidade e paternidade para 6 (seis) meses, com dispensa do INSS patronal referente aos respectivos empregados. Além disso, prevê regime de teletrabalho aos pais após o retorno das licenças e por até 6 meses após o final do período de calamidade pública. A ideia não é só promover a igualdade de tratamento a homens e mulheres, mas proteger a criança durante a exposição à COVID-19.

Em que pese não haja legislação em vigor nesse sentido até o momento, empresas vêm adotando a uniformização da licença parental, concedendo de 120 dias a 180 dias para homens e mulheres, sem distinção de gênero ou de como a criança foi gerada. Essa iniciativa propicia aos homens e mulheres a dedicação integral à criança em seus primeiros meses de vida, além do equilíbrio entre os empregados para que tenham as mesmas oportunidades de se destacarem na carreira.

Todos os projetos de lei, movimentos de organizações nacionais e internacionais, e compromissos assumidos pelas empresas são bastante louváveis e dignos de aplauso. Apesar de a CLT conter dispositivos de proteção do trabalho da mulher que vem sendo revisados desde a sua redação original de 1943, a efetiva garantia de equidade de gênero se observa na mudança das práticas de mercado e a atuação solidária e empática dos líderes corporativos.

O LIDA é um Boletim informativo desenvolvido mensalmente pelos integrantes da Área Trabalhista de CSMV Advogados

Sócia da Área Trabalhista: Thereza Cristina Carneiro

Participaram da elaboração desta edição:



Thereza Cristina Carneiro
(tcarneiro@csmv.com.br)



Ianá Garcia
(igarcia@csmv.com.br)

This newsletter was created by the Labor Team of CSMV Advogados and is for informational purposes only. It should not be considered legal advice for specific situations. For more information, please get in contact with the partner responsible, Thereza Cristina Carneiro (tcarneiro@csmv.com.br). The partial or total reproduction of this newsletter requires the explicit authorization of its authors, in accordance with applicable laws