

O Impacto da Ratificação do Art. 386 da CLT na Progressão Funcional das Lideranças Femininas



Texto: Bruna Duarte Habka
Diretora-executiva do grupo Big Box/Ultrabox

Trabalho, diariamente, com pessoas. São inúmeros clientes, fornecedores e colaboradores. Dentre nossos mais de 4.500 funcionários, metade são mulheres. Infelizmente, esse percentual de 50% (cinquenta por cento) ainda não está refletido no quantitativo de lideranças femininas em nossa organização, mas estamos, a cada ano, aumentando esta representatividade. É muito importante que, nesta jornada, o Judiciário compreenda o cenário e a realidade das empresas, para ser efetivamente um aliado da transformação social e agregar benefícios à sociedade moderna.

A recente ratificação do artigo 386, da CLT, feita pelo STF, no início de setembro deste ano, nos leva a algumas reflexões importantes. Conforme disposto no referido artigo, para as colaboradoras mulheres, quando houver trabalho aos domingos, deverá ser organizada uma escala quinzenal. Vários varejos funcionam sete dias por semana, como é o nosso caso e, dessa forma, aos domingos, deve sempre haver um responsável pela loja. Geralmente, há o plantonista que abre a loja e o plantonista que a fecha. Na progressão da função, antes de um colaborador se tornar gerente de loja, ele, antes, ocupa a função de encarregado de setor ou de subgerente, fazendo parte de suas atribuições ser plantonista e trabalhar aos domingos.

Em razão da nossa incessante busca em estar adimplentes com a legislação e o cuidado do nosso departamento de pessoal com a organização da escala, admito meu receio de que a progressão funcional das mulheres para cargos de

liderança ocorra de forma mais lenta, uma vez que a colaboradora mulher, diferentemente do colaborador homem, terá menor oportunidade – haja vista a menor frequência - de mostrar todo seu potencial de cuidar integralmente de uma loja (sem a presença do gerente – ou seja, aos domingos). Alguém poderia questionar com o argumento de que a frequência não deveria ser relevante como critério para avaliar a progressão funcional. Ocorre que não estamos falando de frequência pura. É muito maior que isso: trata-se de oportunidade (autonomia no comando de uma loja). E não sejamos ingênuos no sentido de que promoções ocorrem de outra forma, sem a chance de o colaborador mostrar sua capacidade e competência.

Dessa forma, como mulher, mãe de dois filhos pequenos e diretora de um grupo empresarial, devo dizer que o STF desconsiderou algumas questões importantes na jornada do aumento da participação das lideranças femininas nas empresas. Apesar disso, internamente, continuarei, de modo incansável, a busca pelo direito das mulheres e sua promoção a cargos de liderança.