

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA



FILIADA A NOVA CENTRAL



TRABALHO DA MULHER E LEGISLAÇÃO PERTINENTE



 SECRETARIA PARA ASSUNTOS DE TRABALHO
DA MULHER, DO IDOSO E DO ADOLESCENTE

DIRETORIA DA CNTI

(Mandato 2004 a 2008)

José Calixto Ramos – Presidente

José Sebastião dos Santos – Secretário Geral

Manuel Valadares da Fonseca Filho – Secretário de Finanças

José Gabriel Teixeira dos Santos – Secretário de Educação

Aprígio Guimarães – Secretário p/ Assuntos de Trab. e Previdência Social

Sônia Maria Zerino da Silva – Sec.p/Ass.de Trab.da Mulher, do Idoso e do Adolescente

SECRETÁRIOS REGIONAIS

Francisco Chagas Costa – 1ª Secretaria da Região Norte

Marivaldo Nazareno Vieira da Silva – 2ª Secretaria da Região Norte

Francisco das Chagas Viana – 1ª Secretaria da Região Nordeste

Pedro Ricardo Filho – 2ª Secretaria da Região Nordeste

Israel Ferreira de Torres – 3ª Secretaria da Região Nordeste

Luiz Antônio Rodrigues – 1ª Secretaria da Região Sudeste

Ozano Pereira da Silva – 2ª Secretaria da Região Sudeste

José Reginaldo Inácio – 3ª Secretaria da Região Sudeste

Luiz Lopes de Lima – Secretaria da Região Centro-Oeste

Geraldo Ramthun – 1ª Secretaria da Região Sul

Altamiro Perdoná – 2ª Secretaria da Região Sul

Enio Klein – 3ª Secretaria da Região Sul

CONSELHO FISCAL

Nivaldo Parmejani

Leonardo Luiz

Mauro Feijó Guimarães

REPRESENTAÇÃO PROFISSIONAL E INTERNACIONAL

Edgard de Paula Viana

Antônio Carlos dos Reis

Roberto Luiz Figueiredo Rangel

Francisco Azevedo Amorim

José Maria Soares

Ricardo Alvarez Miranda

Antônio Carlos Pacheco de Almeida

Orlando Machado Salvador

Francisco das Chagas Almeida

Elias Piauhy Coutinho

A C.N.T.I.

A Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria foi criada pelo Decreto nº 21.978, de 25 de outubro de 1946, assinado pelo Presidente Getúlio Vargas.

O estatuto social sofreu, nesses já completados 57 anos de existência, inúmeras alterações.

Inicialmente, o respectivo plano de enquadramento abrangia todos os trabalhadores nas indústrias, em correspondência com o da Confederação Nacional da Indústria.

Posteriormente, alguns grupos dela integrantes dissociaram-se para formar outras confederações, sendo a dos trabalhadores metalúrgicos a primeira a assim proceder.

Restringiu-se, eventualmente, o plano, o que importou redução da receita. Essa redução, entretanto, não excluiu o propósito de continuar lutando pelos industriários brasileiros. O espírito de luta permanece, mais acentuado que outrora.

E foi com esse propósito de continuar as lutas que na última reforma estatutária foi criada a Secretaria para Assuntos de Trabalho da Mulher, do Idoso e do Adolescente com a finalidade de conseguir, por todos os meios legítimos possíveis, melhoria de condições de vida e de trabalho para todas as industriárias.

Certamente que a essa Secretaria outros órgãos irão ser somados. A luta continua, até mesmo por que faz parte do espírito dos industriários.

Brasília, 23 de setembro de 2004

JOSÉ CALIXTO RAMOS
Presidente

Apresentação

Por incrível que pareça, as guerras contribuíram para que as mulheres ingressassem no mercado de trabalho.

Eram chamadas a substituir os homens, únicos operários de então, quando convocados para atuar nos campos de batalha.

Para que as indústrias continuassem mantendo a produção, o caminho a trilhar era o de utilizar o trabalho das mulheres dos convocados, até o retorno dos respectivos maridos.

A temporariedade era a característica dessa prestação de serviços.

Mas, o trabalho da mulher, mesmo na época da "Revolução Industrial" era considerado inferior e, por isso mesmo, com remuneração menor, contribuindo para aumentar a desigualdade em relação ao trabalho masculino.

O uso de máquinas tornou-se peça importante para reduzir essa desigualdade. Mas, não a eliminou, eis que outros fatores também concorriam para sua existência.

As leis brasileiras têm evoluído no sentido de dar maior proteção à mulher trabalhadora, ao mesmo tempo que buscam definir tratamento igual aos dispensados aos homens.

Na atualidade, poucas são as diferenças, se compararmos com a legislação anterior.

Todavia, a situação de fato demonstra que muito ainda pode ser feito com relação ao trabalho da mulher. Se, por um lado, muitas diferenças têm sido superadas, por outro, situações novas surgem pari passu com o desenvolvimento tecnológico e social.

A CNTI, sentindo a responsabilidade que lhe cabe nesse contexto, decidiu, por via de seu Conselho de Representantes, criar órgão especial para tratar do trabalho feminino, a Secretaria para Assuntos de Trabalho da Mulher, do Idoso e do Adolescente.

Já em plena atuação essa Secretaria, a CNTI considerou oportuno publicar uma "Cartilha" voltada especialmente para a mulher trabalhadora industrial.

Nela todos os assuntos são tratados de forma simples, objetiva e prática.

Secretaria da Mulher

Esperamos que contribua, ainda que indiretamente, para que a industriária tenha melhor conhecimento de seus direitos e, por via de consequência, melhores condições de trabalho.

Esse é o objetivo da cartilha.

Brasília, 23 de setembro de 2004

Trabalho da Mulher

I - O dia internacional da mulher

Comemoramos, em 08 de março, em todo o mundo, o dia internacional da mulher. Por que?

Para lembrar a todos a necessidade de dar ao trabalho feminino tratamento especial, atendendo às diferenças que as condições humanas e sociais impõe, levando em conta a tradicional situação da mulher como a "senhora do lar", responsável por obrigações que os homens, em sua maioria, relutam em aceitar.

O dia internacional da mulher resultou de um triste acontecimento, bem posicionado pela Revista "Mensageiro", Edições Loyola, nº 1068, que destacamos:

"Em 08 de março de 1908, as operárias da fábrica têxtil Cotton, de Nova Iorque, nos Estados Unidos, entram em greve contra as péssimas condições de trabalho - trabalhavam de 14 a 16 horas por dia, recebendo salários miseráveis.

"Diante da negativa da empresa, 129 mulheres ocuparam a fábrica. O empresário chamou a polícia, que fechou as portas da fábrica e pôs fogo no edifício. Morreram todas queimadas.

"Dois anos depois, em 1910, foi realizado em Copenhague, na Dinamarca, o primeiro Congresso Internacional de Mulheres. Em homenagem às 129 mulheres assassinadas, o 8 de março foi instituído Dia Internacional da Mulher e passou a ser comemorado em todo o mundo".

II - Direitos da mulher

Em sua maioria, os direitos da mulher são iguais aos dos homens, conforme previsto no inciso I do artigo 5º da Constituição Federal, assim redigido:

"Homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição".

A referência "nos termos desta Constituição" evidencia que há igualdade de direitos entre homens e mulheres, ressalvados aqueles que lhes são próprios, em virtude de suas condições peculiares.

Mas, as condições físicas e sociais da mulher impõem certas diferenciações, levando-nos a considerar, de forma especial, direitos que são aplicáveis apenas ao trabalho feminino.

Interessam para esta cartilha os "direitos trabalhistas".

III - Direitos trabalhistas da mulher

Repetidas vezes ouvimos referir que o povo brasileiro habituou-se a muito esperar do Estado.

O entendimento não é correto, pois, se é certo que, tradicionalmente, sempre aguardamos a proteção estatal, também é não menos importante que cabe ao povo esforçar-se por conhecer seus direitos, para melhor os exercer e defender.

Para tanto, o primeiro passo é conhecê-los.

Daí a pergunta que podemos fazer: quais os direitos específicos da mulher trabalhadora?

É oportuno destacar que, antes, maior era o número de direitos aplicáveis apenas ao trabalho feminino.

Mas, a Constituição Federal de 1988 buscou, tanto quanto possível, igualar, em direitos, homens e mulheres, reduzindo-se, substancialmente, os pertinentes apenas ao trabalho feminino.

Podemos classificar os direitos trabalhistas das mulheres em:

- 1) - Direitos que são iguais aos dos homens;
- 2) - Direitos que são específicos para as mulheres.

Estes últimos devem ser de conhecimento de todas as mulheres.

III-1- Direitos iguais aos dos homens:

I) - Caracterização como empregados (requisitos para serem legalmente considerados como empregados);

II) - Carteira de Trabalho e Previdência Social;

III) - Registro no livro (ou fichas) de registro de empregados;

IV) - Jornada de trabalho (8 hs dia e 44 semanais);

V) - Direito a horas suplementares (extras);

VI) - Direito ao salário mínimo;

VII) - Direito às férias anuais remuneradas;

VIII) - Direito à segurança e saúde no trabalho;

IX) - Contrato individual de trabalho;

X) - Direito à remuneração;

XI) - Direitos decorrentes da rescisão do contrato de trabalho;

XII) - Estabilidade;

XIII) - Direito de sindicalização;

XIV) - Negociação coletiva.

NOTA: Diversos desses direitos desdobram-se em outros que a legislação também assegura.

III-2 - Direitos peculiares às mulheres

Esses direitos constituem o objetivo principal desta cartilha.

Constam definidos nos artigos 372 a 401 da Consolidação das Leis do Trabalho, com exceção daqueles que foram revogados, e em outras normas que também serão abordadas.

Secretaria da Mulher

Muitos desses dispositivos estão repetidos na parte relativa ao trabalho masculino. É que, em tais casos, não há distinção entre o trabalho masculino e o feminino.

Em resumo, podemos enumerar como dispositivos específicos para o trabalho feminino:

III-2.1 - Descanso entre jornadas

Determina a lei (CLT, art. 384) que, em caso de prorrogação da jornada de trabalho da mulher deve haver intervalo de 15 minutos entre a jornada prorrogada e o início da prorrogação.

Para os trabalhadores (homens) não há essa exigência, significando que eles devem continuar trabalhando, sem interrupção.

Para melhor compreensão reproduzimos o artigo em referência:

“Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de quinze (15) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho”.

Se a jornada de trabalho for de menos de 8 horas, também deve ser observado o intervalo de 15 minutos antes da prorrogação.

III-2.2 - Normas de segurança e saúde do trabalho

É nessa parte que encontramos maior número de diferenças entre o trabalho dos homens e o das mulheres. Vejamos:

III-2.2.1 - Prevenção da fadiga

III-2.2.1.a - Força muscular - CLT - art. 390, caput:

“Ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a vinte (20) quilos, para o trabalho contínuo, ou vinte e cinco (25) quilos, para o trabalho ocasional”.

O trabalhador (homem) pode carregar pesos de até 60 kg (CLT, art. 198) e à distância máxima de 60 m (NR 11-222). A mulher tem o limite de 20 kg para trabalho contínuo, ou 25 kg para o ocasional. A norma não refere à distância, para a mulher. É falha da legislação, pois, não se pode obrigar a mulher a carregar pesos de 20 kg ou 25 kg em grandes distâncias.

Observa-se que se trata de trabalho individual, ou seja, aquele que a mulher cumpre com seus próprios esforços. Não compreende os casos em que o levantamento, ou transporte de material, é feito com utilização de aparelhos mecânicos (empilhadeiras, carros-de-mão, etc.).

III-2.2.1.b - Mínimo de esgotamento físico - Medidas que permitam à mulher o trabalho sem grande esgotamento físico. Estão definidas no artigo 389, da CLT. Todas são de responsabilidade da empresa. Adiante são discriminadas.

III-2.2.1.c - Higienização dos métodos e locais de trabalho

Dispõe sobre o assunto o inciso I do artigo 389 da CLT que reproduzimos:

“Toda empresa é obrigada:

“I - a prover os estabelecimentos de medidas concernentes à higienização dos métodos e locais de trabalho, tais como ventilação e iluminação e outros que se fizerem necessários à segurança e ao conforto das mulheres, a critério da autoridade competente”.

Exige a lei que os locais de trabalho devem ter ventilação e iluminação. Isto porque está comprovado que o trabalho exercido em ambientes fechados facilita o surgimento de fungos e outros elementos que podem provocar doenças (irritações na pele, na garganta, etc.), capazes de causar até a morte da mulher.

Mas, o dispositivo legal refere ainda a medidas necessárias ao conforto das mulheres. Essas medidas constam especificadas na NR 24 (instalações sanitárias, chuveiros, lavatórios, banheiros, coberturas, etc.)

III-2.2.1.d - Condições sanitárias e de conforto - Estão exigidas pelo disposto no inciso II do artigo 389 da CLT, adiante transcrito:

“II - a instalar bebedouros, lavatórios, aparelhos sanitários; dispor de cadeiras ou bancos em número suficiente, que permitam às mulheres trabalhar sem grande esgotamento físico”.

A NR nº 24 dispõe sobre as condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho. Em geral aplicam-se a homens e mulheres. Destaca-se que:

1) - Nas atividades insalubres, o conjunto de instalações sanitárias deve ter um lavatório para cada grupo de 10 trabalhadores;

2) - Iluminação mínima de 100 luxes, com lâmpadas de 100 w para cada 8 m²;

3) - 60 litros de água para consumo de cada trabalhador nas instalações sanitárias;

4) - Gabinetes sanitários individuais, separados;

5) - Recipientes com tampas para papéis servidos;

6) - Área de vestiário de 1,50 m² para cada trabalhador;

7) - Água potável, fornecida com uso de copos individuais descartáveis, ou bebedouros de jato inclinado;

8) - Lavatórios individuais ou coletivos e pias instaladas próximas aos refeitórios;

9) - Locais apropriados para refeições, com conforto, mesmo nos estabelecimentos que não estejam obrigados a ter refeitórios;

10) - Local apropriado para refeições quando o trabalhador as trazer de casa, asseguradas condições de higiene e meios para aquecimento.

NOTA: Para mais detalhes ler a NR.

Relativamente às mulheres destacam-se:

1) - As instalações sanitárias deverão ser separadas por sexo (24.1.2.1);

2) - Os gabinetes sanitários destinados às mulheres devem ter recipientes com tampa para guarda de papéis servidos (24.1.26, f);

3) - Os armários individuais nas empresas em que seja exigida troca de roupas devem ser separados dos destinados aos homens.

III-2.2.1.e - Vestiários - CLT, art. 389, inciso III:

“III - a instalar vestiários com armários individuais privativos das mulheres, exceto os estabelecimentos comerciais, escritórios, bancos e atividades afins, em que não seja exigida a troca de roupa e outros, a critério da autoridade competente

em matéria de segurança e medicina do trabalho, admitindo-se como suficientes as gavetas ou escaninhos, onde possam as empregadas guardar seus pertences”.

A matéria está regulada pela NR 24, detalhada no item anterior.

III-2.2.1.f - Recursos de proteção individual - A determinação está explicitada no inciso IV do artigo 389 da CLT:

“IV - a fornecer, gratuitamente, a juízo da autoridade competente, os recursos de proteção individual, tais como óculos, máscaras, luvas e roupas especiais, para a defesa dos olhos, do aparelho respiratório e da pele, de acordo com a natureza do trabalho”.

O dispositivo abrange o trabalho masculino e feminino. A autoridade local pode determinar os recursos e materiais a serem usados, levando em conta a natureza do trabalho. Esses materiais são fornecidos pela empresa.

III-2.2.1.g - Creches - CLT - art. 389, § 1º:

“Os estabelecimentos em que trabalharem, pelo menos 30 (trinta) mulheres, com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade, terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período de amamentação”.

O dispositivo legal tem sido criticado por ter exigido creches somente quando a empresa tem “mais” de 30 mulheres com mais de 16 anos de idade. A rigor, se a empresa tiver 29 mulheres com mais de 16 anos e 6 com mais de 14 anos (aprendizes) não está obrigada a ter creche, ainda que tenha 35 empregadas e as 29 com mais de 16 anos tenham filhos em período de amamentação.

Por outro lado, parece que a lei considerou que a mulher somente pode procriar após os 16 anos, o que não é correto.

Seria melhor que houvesse a obrigatoriedade para a empresa que contar com certo número de mulheres com filhos em período de amamentação, sem mencionar a idade.

Contudo, o dispositivo é importante como norma de proteção da mulher e dos filhos em período de amamentação.

A empresa pode cumprir a lei mantendo creche própria ou em convênio “com entidades públicas ou privadas”.

III-2.2.1.h - Proteção à maternidade

A proteção à maternidade define-se em seis pontos fundamentais:

1 - Proibição de rescisão do contrato de trabalho pelo fato de a mulher ter contraído matrimônio ou encontrar-se grávida;

2 - Proibição de restrições ao contrato de trabalho pelo fato de a empregada encontrar-se grávida ou por ter contraído matrimônio;

3 - Licença maternidade com duração de 120 dias, sendo 28 antes do parto e 92 depois dele. Essa licença pode ser prorrogada por duas semanas antes do parto e duas semanas após ele, desde que autorizadas por atestado médico. Diz-se que o período de 120 dias depende apenas da comprovação da gravidez, mas as duas semanas antes e depois do parto dependem da gravidez e da comprovação da necessidade de prorrogar.

O § 3º do artigo 392 dispõe que:

“Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos neste artigo”.

Trata-se de situação que se repete constantemente. Numerosos são os casos em que a mulher permanece trabalhando até o momento de internar-se no hospital para o parto.

4 - Transferência de função. Constatado que as funções exercidas prejudicam à mulher, a lei assegura que, mediante atestado médico comprobatório, lhe seja assegurado o direito de mudar de função. Neste caso, também tem direito de retornar à função anterior, logo que, terminada a licença-maternidade, retome o exercício de seu trabalho normal.

5 - Tempo para consultas médicas. Trata-se de inovação introduzida pela Lei nº 7.999, de 26 de maio de 1999. Por ela a mulher tem direito de afastar-se do trabalho pelo tempo necessário para até 6 consultas médicas e exames complementares.

Neste caso, a lei não fixa a duração de período de afastamento, preferindo referir a “tempo necessário”, significando que o afastamento deve restringir-se ao tempo estritamente indispensável à consulta.

6 - **Casos de adoção.** Outra inovação atinente ao trabalho da mulher, incluída pela Lei nº 10.421, de 15 de abril de 2002 diz respeito aos casos de adoção.

O objetivo é estimular a prática da adoção.

Os romanos já diziam que a adoção imita a natureza. É forma de dar filhos a quem não os tem.

O artigo 392-A, da CLT assegura à **“empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392, observado o disposto no seu § 5º”.**

O § 5º em referência foi vetado pelo Presidente da República e o veto foi mantido.

Observa-se, entretanto, que o período de licença não é fixo, como ocorre nos casos de parto natural. Foi definida a seguinte graduação:

I - Adoção ou guarda judicial de criança até um ano de idade: licença de 120 dias;

II - Adoção ou guarda de criança entre um e 4 anos de idade: licença de 60 dias;

III - Adoção ou guarda judicial de criança com idade entre 4 e 8 anos: 30 dias (ver artigo 392-A, da CLT).

Em qualquer caso, exige-se a decisão judicial concedendo a guarda ou a adoção.

III-2.2.1.i - Rompimento de compromisso decorrente de contrato de trabalho

É o que preceitua o artigo 394 da CLT, que se transcreve:

“Mediante atestado médico, à mulher grávida é facultado romper o compromisso resultante de qualquer contrato de trabalho, desde que este seja prejudicial à gestação”.

A norma teve o cuidado de preservar o contrato de trabalho da mulher. Permitiu o rompimento de qualquer compromisso assumido em decorrência dele, mas o preservou. Para que possa assim proceder, dois são os requisitos:

a) - Comprovar a gravidez, mediante atestado médico;

b) - Comprovar que o compromisso assumido seja prejudicial à gestação.

Não se deve confundir rompimento de compromisso decorrente do contrato de trabalho com rompimento desse contrato.

No primeiro caso o contrato persiste vigente, sem modificação quanto aos direitos da mulher.

No segundo, a mulher poderia demandar direitos que as leis trabalhistas asseguram.

III-2.3 - Períodos de amamentação

Para amamentar o próprio filho, até que complete 6 meses de idade, a mulher tem direito a dois descansos especiais, de meia hora cada um, durante a jornada de trabalho. Entende-se que o descanso deve ser gozado em cada período de quatro horas de trabalho (jornada normal de oito horas). A jornada de 6 horas não exclui os dois períodos de descanso.

Se a saúde do filho exigir, esse período pode ser dilatado, mediante atestado médico. Cria-se um direito novo para a mulher e mais um dever para a empresa.

A lei não fixa limite para a dilação do período de 6 meses.

O atestado médico indicará o tempo de prorrogação.

III-2.4 - Ocorrência de aborto

Em caso de aborto não criminoso, a mulher tem direito a um período de 2 semanas de repouso após o parto.

Segundo De Plácido e Silva, em seu “Vocabulário Jurídico”, edição Forense, 1984, o aborto é a expulsão prematura do feto, ou embrião, antes do tempo do parto.

Refere ainda o renomado mestre que:

“Se a expulsão do feto ocorre por meios violentos, mostra-se crime punível pela lei penal (arts. 124 a 127). É aborto provocado.

“Entretanto, mesmo provocado, o aborto não se apresenta crime, se:

“a) não há outro meio de salvar a vida da gestante;

“b) a gravidez resulta de estupro e é precedido do consentimento da gestante, ou, quando incapaz, de seu representante legal”.

O fato deve ser comprovado por atestado médico que, inclusive, indicará as causas do aborto.

III-2.5 - Outras medidas de proteção

A Lei nº 7.999, de 26 de maio de 1999, criou outras medidas de proteção ao trabalho da mulher ao introduzir na CLT o artigo 373-A, com a seguinte redação:

“Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

“I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;

“II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;

“III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;

“IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;

“V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;

“VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

“Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher”.

As revistas íntimas de empregadas constituem abuso de direito. O contrato de trabalho tem um de seus fundamentos na confiança do empregador no empregado e as revistas íntimas não afinam com esse grau de confiança.

III-2.6 - Trabalho noturno

À mulher é permitido o trabalho à noite, em idênticas condições com os homens, exceto quanto à duração da hora noturna que é de 52 minutos e trinta segundos (CLT, artigo 381, § 2º).

A remuneração da hora noturna deve ser acrescida de adicional de, pelo menos, 20% do valor da hora diurna.

III-2.7 - Normas de caráter geral

As disposições especiais de proteção ao trabalho da mulher não excluem a aplicação daquelas que igualmente pertinem ao trabalho dos homens e que são em maior número.

III-2.8 - Outros artigos da CLT relativos ao trabalho

feminino

A CLT, no capítulo atinente à “proteção do trabalho da mulher” inclui disposições que também são aplicáveis ao trabalho dos homens. Vejamos:

- **Artigo 373** - Duração normal do trabalho de oito horas, “exceto nos casos para os quais for fixada duração inferior”. Esse artigo foi derogado pela Carta Magna que, fixou duração de oito horas por dia ou 44 por semana (art. 7º, inciso XIII).

- **Artigo 381** - Trabalho noturno, com acréscimo salarial de 20% sobre o valor da hora diurna. Mediante negociação coletiva é possível

fixar percentual maior. Mas, entende-se que, por negociação individual, também é possível fixar percentual maior.

- **Artigos 382, 383, 384 e 385** - períodos de descanso. Contém dispositivos semelhantes aos aplicáveis ao trabalho

dos homens.

III-2.9 - Trabalho insalubre.

O artigo 387 da CLT proibia, expressamente, o trabalho da mulher:

a) - nos subterrâneos, nas minerações em subsolo, nas pedreiras e obras de construção pública ou particular;

b) - nas atividades perigosas ou insalubres, especificadas nos quadros para este fim aprovados.

Ambos os casos referem-se ao trabalho em condições de insalubridade, ou seja, aqueles que podem causar danos à saúde do trabalhador.

Esse artigo foi revogado pela Constituição Federal ao assegurar aos trabalhadores em geral "adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei". (art. 7º, XXIII).

Admite-se, deste modo, que a mulher pode trabalhar em atividades insalubres, exceto as relacionadas com os trabalhos subterrâneos em todas as classes de minas.

Essa exceção decorre do fato de que a Convenção Internacional do Trabalho de nº 45, de 04 de junho de 1935, que foi ratificada pelo Brasil e promulgada em 1938, valendo, portanto, como lei brasileira, determina, em seu artigo 2º, que **"nos trabalhos subterrâneos das minas não poderá estar empregada nenhuma pessoa do sexo feminino, seja qual for sua idade"**.

Permite, entretanto, a convenção que a **"legislação nacional poderá excetuar dessa proibição:**

"1) - As mulheres que ocupem cargos de direção ou realizem trabalho manual;

"2) - As mulheres empregadas em serviços de saúde e em serviços sociais;

"3) - As mulheres que, durante seus estudos, realizem práticas na parte subterrânea de uma mina, para efeito de formação profissional;

"4) - Qualquer outra mulher que ocasionalmente tenha que entrar na parte subterrânea de uma mina, no exercício de uma profissão que não seja de caráter manual".

Não parece muito acertada a permissão ampla para o trabalho feminino em condições de insalubridade, até mesmo porque não se deve pensar apenas em proteger a mulher, mas é importante também dar proteção à prole.

III-2.10 - Turnos de revezamento

O trabalho em turnos de revezamento tem duração máxima de 6 horas/dia.

Foi permitido pelo disposto no artigo 7º, inciso XIV, da Constituição Federal. Caracteriza-se pela mobilidade de horário que é imposta aos empregados, em atendimento aos interesses empresariais.

Indiscutível que causa danos à saúde do trabalhador, já que altera, repetidamente, o ritmo biológico.

Se levássemos em conta a legislação já revogada, esse trabalho seria insalubre e, por consequência, proibido às mulheres.

Mas, as normas atuais não distinguem, em tais casos, entre o trabalho dos homens e o das mulheres. São iguais, em direitos e obrigações.

Vislumbra-se certa tendência da jurisprudência em considerar insalubre esse tipo de trabalho. E isto porque não se pode impor aos obreiros o exercício profissional em atividade que possa lhes causar, direta ou indiretamente, danos à saúde.

III-2.11 - Artigos revogados

Foram revogados os seguintes artigos da CLT pertinentes ao trabalho feminino: 374, 375, 376, 378, 379 e 380.

A citação de artigos já revogados é feita apenas para que os leitores possam avaliar melhor da evolução das condições de trabalho da mulher. Como normas revogadas, não devem ser seguidas atualmente.

O artigo 374 tinha a seguinte redação:

"A duração normal diária do trabalho da mulher poderá ser no máximo elevada de 2 (duas) horas, independentemente de acréscimo salarial, mediante

convenção ou acordo coletivo nos termos do Título VI desta Consolidação, desde que o excesso de horas em um dia seja compensado pela diminuição em outro, de modo a ser observado o limite de 48 (quarenta e oito) horas semanais ou outro inferior legalmente fixado”.

Note-se que essa era a redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/02/67. Antes, era esta a redação apresentada:

“A duração normal do trabalho diurno da mulher poderá ser no máximo elevado de mais duas horas, mediante contrato coletivo ou acordo firmado entre empregados e empregadores, observado o limite de quarenta e oito horas semanais.

“Parágrafo único. O acordo ou contrato coletivo de trabalho deverá ser homologado pela autoridade competente e do mesmo constará, obrigatoriamente, a importância do salário da hora suplementar, que será igual à da hora normal acrescida de uma percentagem adicional de 20% (vinte por cento) no mínimo”.

Observa-se que se exigia também atestado médico autorizando a prorrogação da jornada.

O artigo 375 estava assim redigido:

“Mulher nenhuma poderá ter o seu horário de trabalho prorrogado, sem que esteja para isso autorizada por atestado médico oficial, constante de sua Carteira de Trabalho e Previdência Social.

“Parágrafo único. Nas localidades em que não houver serviço médico oficial, valerá para os efeitos legais o atestado firmado por médicos particulares em documento em separado”.

Artigo 376:

“Somente em casos excepcionais, por motivo de força maior, poderá a duração do trabalho diurno elevar-se além do limite legal ou convencional, até o máximo de doze horas, e o salário-hora será, pelo menos, 25% (vinte e cinco por cento) superior ao da hora normal.

“Parágrafo único. A prorrogação extraordinária de que trata este artigo deverá ser comunicada por escrito à autoridade competente, dentro do prazo de quarenta e oito horas”.

O artigo 378 apresentava a seguinte redação:

“Na Carteira de Trabalho e Previdência Social da mulher serão feitas, em folhas especiais, as anotações e atestados médicos previstos neste capítulo, de acordo com os modelos que forem expedidos”.

Eis a redação do artigo 379:

“É permitido o trabalho noturno da mulher maior de 18 (dezoito) anos, salvo em empresas ou atividades industriais.

“§ 1º. A proibição quanto ao trabalho em empresas ou atividades industriais não se aplica:

“I - à mulher que ocupe posto de direção ou de qualificação técnica com acentuada responsabilidade; e

“II - à mulher empregada em serviços de higiene e de bem-estar, desde que não execute tarefas manuais com habitualidade.

“§ 2º. As empresas que se dedicam à industrialização de bens perecíveis, durante o período de safra, presumem-se autorizadas a empregar mulheres em trabalho noturno, quando ocorrer necessidade imperiosa de serviço.

“§ 3º. A permissão de que trata o § 2º deste artigo estende-se às empresas cuja linha de produção utilize matérias-primas ou matérias em elaboração suscetíveis de alteração rápida, quando necessário para salvá-las de perda irreparável.

“§ 4º. Com a autorização, poderão ser exigidos da empresa meios especiais de proteção ao trabalho, inclusive de natureza ambiental, como os referentes a iluminação e ventilação, bem como o funcionamento de lanchonetes e refeitórios no período noturno.

“§ 5º. O trabalho da mulher em horário noturno, de qualquer modo, só será permitido quando a aptidão para executá-lo houver sido atestada no exame médico a que alude o artigo 380 desta Consolidação, anotada a circunstância no livro ou ficha de Registro de Empregados.

“§ 6º. As autorizações referidas neste artigo poderão ser canceladas, a qualquer tempo, em relação à empresa que deixar de observar as normas de segurança e medicina do trabalho de que trata o Capítulo V do Título IV desta Consolidação.

“§ 7º. As empresas comunicarão à autoridade competente, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, a circunstância excepcional que as levou ao emprego de mulheres em horário noturno.

“§ 8º. Para atender a interesse nacional relevante e ouvidas as correspondentes organizações sindicais de empregadores e trabalhadores, a proibição do trabalho noturno da mulher, em empresas ou atividades industriais, poderá ser suspensa:

“I - por decreto do Poder Executivo, sem limitação quanto ao período de serviço noturno;

“II - por portaria do Ministro do Trabalho, até as vinte e quatro horas”.

E o artigo 380 estava redigido:

“Para o trabalho a que se refere o inciso III do artigo anterior, torna-se obrigatória, além da fixação dos salários por parte dos empregadores, a apresentação à autoridade competente dos seguintes documentos:

“a) derogada pela lei nº 7.189, de 4 de junho de 1984;

“b) atestado de capacidade física e mental, passado por médico oficial”.

A leitura desses dispositivos revogados deixa bem clara a tendência das normas legais em chegar à equiparação, tanto quanto possível, do trabalho feminino ao masculino.

Secretaria da Mulher

A Constituição de 1988 deu passo importante e, até certo ponto, ousado, nesse sentido.

III-2.12- Outras disposições

Ressalvadas as que foram citadas expressamente, aplicam-se ao trabalho feminino todas as normas atinentes ao dos homens.

IV - Temas atuais pertinentes ao trabalho feminino

IV-1 - Assédio sexual

Hélio Mário de Arruda sintetiza a matéria expressando:

“No campo específico do direito do trabalho o assédio sexual é visto como atitude que degrada o ambiente do trabalho e provoca enorme constrangimento ao assediado, sendo causa de rescisão indireta do contrato de trabalho, pelo descumprimento, pelo empregador das obrigações contratuais, nelas se incluindo o dever de um tratamento respeitoso ao(a) empregado(a), ou pela prática de ato lesivo da honra e boa fama do(a) empregado(a) (CLT, art. 483, alíneas “d” e “e”) e a resolução do contrato por justa causa cometida pelo alto(a) empregado(a) e/ou detentor(a) de cargo de chefia, por mau procedimento ou incontinência de conduta, em relação a um empregado(a) subordinado(a)”. (artigo intitulado “O Assédio Sexual no Direito do Trabalho”, “publicado em Trabalho da Mulher”, cartilha).

Constatado o assédio sexual, a empregada pode:

- 1) - Pedir rescisão indireta do contrato de trabalho, com os direitos daí resultantes;
- 2) - Formalizar “notitia criminis” contra a pessoa responsável pelo assédio;
- 3) - Demandar ação de indenização por danos morais.

É necessário esclarecer que as indenizações de natureza trabalhista não afastam a possibilidade de indenização por danos morais.

Trata-se de prática abusiva que, deve ser evitada, a bem da boa harmonia e paz da relação de emprego.

O assédio sexual deve ser comprovado. Não basta alegar. Não se dá apenas em relação às mulheres. Pode ocorrer também em relação aos empregados homens.

Elemento essencial é a ocorrência de relação de emprego.

IV-2 - Disposições ergonômicas

Apesar de serem aplicáveis ao trabalho feminino as disposições ergonômicas atinentes aos dos homens, parece-nos importante que a situação da mulher deva ter tratamento especial, levando em conta suas tipicidades físicas e a intenção da lei de permitir que o trabalho feminino seja cumprido com o mínimo de esforço possível.

A NR 17, que trata da ergonomia, deve ser enriquecida com disposições especialmente voltadas para o trabalho das mulheres.

Deste modo, cabe examinar mais detalhadamente o assunto, para dar à mulher a proteção ergonômica mais adequada possível.

IV-3 - Normas de estímulo

Faltam também normas que estimulem o trabalho feminino, fazendo com que se desenvolva de modo o menos penoso e mais atrativo. Assim determina a Constituição Federal (art. 7º, XX), mas condicionando "nos termos da lei". E essa lei ainda não foi elaborada.