



Proteção ao trabalho da mulher

A Constituição Federal de 1988, igualou homens e mulheres em direitos e deveres. Em seu artigo 7º, inc. XX, dispõe sobre os Direitos dos Trabalhadores, dando ênfase à proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante dispositivos específicos, nos termos da lei. O inciso XXX, proíbe a diferença de salários, (também art. 5º da CLT) assim como no exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. A lei 5.473/68 prevê sanções para a discriminação contra a mulher no provimento de empregos.

As normas específicas que se referem à mulher, são aplicadas como normas especialíssimas, mas se ela for menor de idade, a ela se aplicam primeiro as normas que protegem os menores, como por exemplo o trabalho noturno, que é proibido para ambos os sexos, art. 7º da CF, inciso XXXIII. Também são proibidos os trabalhos noturnos femininos nas empresas industriais, incluídas a mineração e a construção civil. Esta proibição está prevista na Convenção Internacional da OIT n.º 89, ratificada pelo Brasil e promulgada em 1.957. A Convenção Internacional 45 ratificada pelo Brasil e promulgada em 1938 proíbe o trabalho feminino em minas subterrâneas.

A proteção à maternidade, está prevista no art. 391 da CLT. (Consolidação das Leis do Trabalho). Esse artigo esclarece que não constitui motivo justo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher, o fato dela haver contraído matrimônio, ou encontrar-se em estado de gravidez.

Seu parágrafo único diz que não são permitidos em regulamentos de qualquer natureza contratos coletivos ou individuais de trabalho, restrições ao direito da mulher no seu emprego por motivo de casamento ou de gravidez

O art. 392 diz que é proibido o trabalho da mulher no período de 4 semanas antes e oito depois do parto, garantindo a licença gestante de 120 dias - CF/88 art. 7º XVIII.

O parágrafo 1º desse artigo esclarece que o início do afastamento da empregada de seu trabalho será determinado por atestado médico.

O parágrafo 2º prevê que em casos excepcionais os períodos de repouso antes e depois do parto poderão ser aumentados de mais duas semanas cada um, mediante atestado médico, na forma do parágrafo 1º.

O parágrafo 3º, em caso de parto antecipado a mulher terá sempre direito às 12 semanas previstas neste artigo.

Em casos excepcionais, mediante atestado médico, na forma do parágrafo 1º, é permitido à mulher gestante mudar de função.

O art. 393, diz que durante o período a que se refere o art. 392, a mulher terá direito ao salário integral e quando variável, calculado de acordo com a média dos 6 últimos de



trabalho, bem como aos direitos e vantagens adquiridos, sendo-lhe ainda facultado reverter à função que anteriormente ocupava.

A licença maternidade está prevista no art. 7º. inc. XVIII da CF de 1988. Essa licença passou a ser benefício previdenciário que é custeado pelas contribuições patronais calculadas sobre a folha de pagamento. Houve evolução do instituto, deixando de ser encargo direto do empregador que contratou a gestante, para ser suportado pelo empresariado como um todo, transformando-se em um instituto previdenciário, com vantagens para a empresa contratante e principalmente para a própria mulher, que terá menos razões para ser discriminada na contratação.

É o chamado salário maternidade. A licença é paga pelo empregador, que efetivará sua compensação junto à Previdência Social quando do recolhimento das contribuições sobre as folhas de salário. Em se tratando de segurada avulsa ou empregada doméstica, será pago diretamente pela Previdência Social.

As contribuições ao FGTS são devidas durante a interrupção. Terminado o afastamento, as obrigações mútuas contratuais continuam como se não tivesse havido interrupção.

A empregada doméstica é regida por lei específica, não lhe sendo aplicada as normas da CLT.

A estabilidade da empregada não doméstica está prevista na CF, nos atos das Disposições Transitórias, art. 10, II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:.... b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Art. 394 mediante atestado médico, à mulher grávida é facultado romper o compromisso resultante de qualquer contrato de trabalho, desde que este seja prejudicial à gestação.

Também em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá um repouso remunerado de 2 semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento.

O art. 396 estatui que para a mulher poder amamentar seu filho até os seis meses de idade, ela tem o direito a dois descansos especiais de meia hora cada um, e se a saúde de seu filho exigir, esse período poderá ser dilatado a critério da autoridade competente.

O art. 400 diz que os locais destinados à guarda dos filhos das operárias, durante o período da amamentação, deverão possuir, no mínimo, um berçário, uma saleta de amamentação, uma cozinha dietética e uma instalação sanitária.

Cabe à Justiça do Trabalho, examinar caso a caso o não cumprimento das normas existentes, aplicando aos infratores as sanções cabíveis.

(Comentários à consolidação das leis do trabalho de Valentin Carrion, 24ª edição atualizada e ampliada 1.999)