

# CARTILHA INFORMATIVA

# DIREITOS DAS MULHERES TRABALHADORAS



**WOIDA, MAGNAGO, SKREBSKY, COLLA**  
& ADVOGADOS ASSOCIADOS

DESDE 1976

OAB/RS 815





# Apresentação

No dia 08 de março celebra-se o dia internacional da mulher, data que tem por intuito registrar a luta das mulheres por igualdade de direitos.

O escritório **WOIDA, MAGNAGO, SKREBSKY, COLLA & Advogados Associados** elaborou esta cartilha com o objetivo de divulgar alguns direitos das mulheres garantidos pela Constituição Federal de 1988, fixados em nossa legislação nacional e também previstos em normas coletivas das categorias atendidas pelo escritório.

Entende-se que a educação e o conhecimento fornecem os instrumentos necessários para que diante de uma situação de injustiça possa a mulher reconhecer estas lesões e buscar a reparação necessária, se for o caso. Assim como, orienta a todos de forma a prevenir futuros conflitos e/ou atenuá-los, afim de melhorar as relações sociais envolvendo as mulheres.

Assim, faz-se um sucinto apanhado das normas mais relevantes que dizem respeito diretamente as mulheres e/ou que são de interesse destas com vistas a prover seu público de instrumento necessário para continuarem lutando por melhores condições de vida e de trabalho!

Boa leitura!

# Sumário

## 1ª parte

<b>I. DOS DIREITOS DAS MULHERES GARANTIDOS NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988.....</b>	<b>6</b>
<b>II. NORMAS INTERNACIONAIS DE PROTEÇÃO.....</b>	<b>8</b>
<b>III. DOS DIREITOS TRABALHISTAS PREVISTOS NA LEGISLAÇÃO.....</b>	<b>13</b>
<b>III.A DIREITOS TRABALHISTAS RELACIONADOS A MATERNIDADE.....</b>	<b>13</b>
III.A.1 Estabilidade provisória.....	13
III.A.2 Mudança de função ou departamento.....	14
III.A.3 Consultas e exames.....	14
III.A.4 Licença-maternidade.....	15
III.A.5 Valor da licença-maternidade .....	16
III.A.6 Ampliação do repouso.....	17
III.A.7 Licença em caso de aborto espontâneo.....	17
III.A.8 Direito a amamentação .....	17
III.A.9 Adicional de insalubridade.....	18
III.A.10 Afastamento da Empregada Gestante das Atividades de Trabalho Presencial Durante a Emergência de Saúde Pública de Importância Nacional Decorrente do Novo Coronavírus.....	20
<b>III.B. DA PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER.....</b>	<b>20</b>
III.B.1 Da Duração, Condições do Trabalho e da Discriminação Contra a Mulher.....	20

III.B.2. Do Trabalho Noturno.....	22
III.B.3. Dos Períodos De Descanso.....	23
III.B.4. Dos Métodos E Locais De Trabalho.....	23

<b>IV. MUDANÇAS NA LEGISLAÇÃO/REFORMA TRABALHISTA.....</b>	<b>26</b>
------------------------------------------------------------	-----------

<b>V. DIREITOS QUE NÃO FORAM ALTERADOS.....</b>	<b>26</b>
-------------------------------------------------	-----------

## **2ª parte (Anexo)**

<b>DIREITOS DE INTERESSE DAS MULHERES PREVISTOS NAS CONVENÇÕES COLETIVAS E ACORDOS E TRABALHO.....</b>	<b>28</b>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------

Trabalhadoras das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico 2020/2022.....	28
--------------------------------------------------------------------------------------------	----

Trabalhadoras das Indústrias de Máquinas Agrícolas - 2021/2022 .....	30
----------------------------------------------------------------------	----

Trabalhadoras nas Indústrias de Reparação de Veículos.....	32
------------------------------------------------------------	----

NOTAS.....	34
------------	----



## I. DOS DIREITOS DAS MULHERES GARANTIDOS NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

A Constituição Federal de 1988 é reconhecida como a Carta Democrática pois, entre todas as demais Constituições brasileiras, é a primeira a consagrar os princípios que regem o Estado Democrático de Direito de forma plena. Dentre estes princípios a vedação a discriminação restou expressa em vários de seus artigos.

É, pois, considerado objetivo fundamental da República promover o bem de todos sem preconceitos de qualquer natureza, inclusive relacionados ao sexo, ou gênero, melhor dizendo. Esta é a redação do inciso IV do artigo 3º da CF/88:

*Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: (...)*

*IV - promover o bem de todos, **sem preconceitos** de origem, raça, **sexo**, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.*

Isso significa que o Estado Brasileiro, além de ter por objetivo a promoção da igualdade, também, deve repudiar qualquer forma de preconceito. No caso de discriminação por conta do gênero feminino, é função do Estado repudiar qualquer forma de discriminação. Mas este objetivo se aplica tão somente ao Estado, ao governo?

Entende-se que não, pois é garantido como direito fundamental individual a igualdade de todos perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. Tanto é que o inciso I, ou seja, o primeiro dentre todos os direitos fundamentais garantidos no artigo 5º da CF/88 é a igualdade entre homens e mulheres.

**Art. 5º - Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, (...) I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição.**

Mas como se sabe, homens e mulheres são diferentes e o passar do tempo os fizeram ainda mais distintos socialmente. A mulher durante muitos séculos foi relegada ao âmbito doméstico, aos afazeres de cuidadora do lar e da família, não poderia se instruir intelectualmente da mesma forma que os homens, não podia frequentar a escola até 1827, precisavam da autorização do marido para trabalhar até 1962<sup>1</sup>, sequer podiam votar (1932<sup>2</sup>).

Com isso, passados tantos séculos de opressão, esta igualdade formal consagrada pela Constituição de 1988, para pôr-se em prática é necessário tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na medida das respectivas desigualdades, parafraseando Aristóteles, de forma que alcancem algum equilíbrio.

Por esta razão, foi garantido no **inciso XX do artigo 7º da CF/88** a “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei”, como forma de assegurar que as mulheres tenham presença no mercado de trabalho, em outras palavras, que lhes sejam acessíveis os postos de trabalho, que não se imponha nenhuma vedação ao exercício de qualquer atividade.

Mas mesmo assegurando a oportunidade de emprego, o Legislador Constitucional, percebendo o quanto as mulheres são discriminadas em nossa sociedade, passou a vedar expressamente a diferença salarial entre os gêneros, ao prever no **art. 7º, inciso XXX** - “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”.

Portanto, a Constituição Federal de 1988 consagrou a igualmente formal entre homens e mulheres e esta deve

reverberar na sociedade, nas relações sociais e de trabalho, com a efetivação de tais direitos, que somente são de fato alcançados com reais oportunidades de emprego, sem discriminação salarial, de cargos ou funções.



## II. NORMAS INTERNACIONAIS DE PROTEÇÃO

A desigualdade entre os gêneros não é um problema exclusivo do Brasil, mas sim da sociedade como um todo. Em vista disso, os países têm se empenhado, com o impulso de Organizações Internacionais, a firmar Convenções Internacionais que têm por objetivo assegurar em todos os países signatários os direitos nestas previstos.

Traz-se algumas Convenções que merecem ser conhecidas, que foram assinadas pelo Brasil e o obrigam ao cumprimento, tanto como Estado como seus cidadãos.

A **Convenção sobre a Eliminação de Todas As Formas De Discriminação Contra A Mulher, da ONU**, de 1979, ratificada pelo Decreto nº 4.377/2002<sup>4</sup>, conceitua o que é discriminação contra a mulher em seu artigo 1º:

### *Artigo 1º*

*Para os fins da presente Convenção, a expressão “discriminação contra a mulher” significará toda a distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo.*



Esta mesma Convenção em seu artigo 2º compromete a todos os Estados membros a buscarem uma política de eliminação da discriminação contra a mulher, inclusive de tomar as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher praticada por qualquer pessoa, **organização ou empresa.**

Artigo 2º

**Os Estados Partes condenam a discriminação contra a mulher em todas as suas formas, concordam em seguir,** por todos os meios apropriados e sem dilações, **uma política destinada a eliminar a discriminação contra a mulher, e com tal objetivo se comprometem a:**

**a)** Consagrar, se ainda não o tiverem feito, em suas constituições nacionais ou em outra legislação apropriada o princípio da igualdade do homem e da mulher e assegurar por lei outros meios apropriados a realização prática desse princípio;

**b)** Adotar medidas adequadas, legislativas e de outro caráter, com as sanções cabíveis e que proíbam toda discriminação contra a mulher;

**c)** Estabelecer a proteção jurídica dos direitos da mulher numa base de igualdade com os do homem e garantir, por meio dos tribunais nacionais competentes e de outras instituições públicas, a proteção efetiva da mulher contra todo ato de discriminação;

**d)** Abster-se de incorrer em todo ato ou prática de discriminação contra a mulher e zelar para que as autoridades e instituições públicas atuem em conformidade com esta obrigação;

**e) Tomar as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher praticada por qualquer pessoa, organização ou empresa;**

**f)** Adotar todas as medidas adequadas, inclusive de

caráter legislativo, para modificar ou derrogar leis, regulamentos, usos e práticas que constituam discriminação contra a mulher;

**g)** Derrogar todas as disposições penais nacionais que constituam discriminação contra a mulher”.

Isso significa, que não é apenas em âmbito estatal o comprometimento do Estado brasileiro, mas também de atuar para que em âmbito privado, ou seja, dentro das organizações da sociedade civil não ocorra discriminação. Reside aqui a vedação de discriminação nas relações de trabalho, por exemplo.

Outra Convenção Internacional que não se pode deixar de mencionar, é a **Convenção Interamericana Para Prevenir, Punir E Erradicar A Violência Contra A Mulher**<sup>4</sup>, conhecida como Convenção de Belém do Pará, promulgada pelo Decreto 1.973/1996.

Nesta Convenção, da qual o Brasil também é signatário, ou seja, se obriga ao cumprimento internamente, foi expressamente conceituado como violência contra a mulher o **assédio sexual no ambiente de trabalho**.

### **Artigo 1**

Para os efeitos desta Convenção, entender-se-á por violência contra a mulher qualquer ato ou conduta baseada no gênero, que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto na esfera pública como na esfera privada.

### **Artigo 2**

Entende-se que a violência contra a mulher abrange a violência física, sexual e psicológica:

**a.** ocorrida no âmbito da família ou unidade doméstica ou em qualquer relação interpessoal, quer o agressor compartilhe, tenha compartilhado ou não a

sua residência, incluindo-se, entre outras formas, o estupro, maus-tratos e abuso sexual;

**b.** ocorrida na comunidade e cometida por qualquer pessoa, incluindo, entre outras formas, o estupro, abuso sexual, tortura, tráfico de mulheres, prostituição forçada, seqüestro e **assédio sexual no local de trabalho**, bem como em instituições educacionais, serviços de saúde ou qualquer outro local; e

**c.** perpetrada ou tolerada pelo Estado ou seus agentes, onde quer que ocorra.

O Estado signatário compromete-se a punir e erradicar a violência contra a mulher, tanto adotando medidas jurídicas como legislativas.

## **DEVERES DOS ESTADOS**

### **Artigo 7**

Os Estados Partes condenam todas as formas de violência contra a mulher e convêm em adotar, por todos os meios apropriados e sem demora, políticas destinadas a prevenir, punir e erradicar tal violência e a empenhar-se em:

**a.** abster-se de qualquer ato ou prática de violência contra a mulher e velar por que as autoridades, seus funcionários e pessoal, bem como agentes e instituições públicos ajam de conformidade com essa obrigação;

**b.** agir com o devido zelo para prevenir, investigar e punir a violência contra a mulher;

**c.** incorporar na sua legislação interna normas penais, civis, administrativas e de outra natureza, que sejam necessárias para prevenir, punir e erradicar a violência contra a mulher, bem como adotar as medidas administrativas adequadas que forem aplicáveis;

**d.** adotar medidas jurídicas que exijam do agressor que se abstenha de perseguir, intimidar e ameaçar a mulher ou de fazer uso de qualquer método que danifique ou ponha em perigo sua vida ou integridade ou danifique sua propriedade;

**e.** tomar todas as medidas adequadas, inclusive legislativas, para modificar ou abolir leis e regulamentos vigentes ou modificar práticas jurídicas ou consuetudinárias que respaldem a persistência e a tolerância da violência contra a mulher;

**f.** estabelecer procedimentos jurídicos justos e eficazes para a mulher sujeitada a violência, inclusive, entre outros, medidas de proteção, juízo oportuno e efetivo acesso a tais processos”;

Foi em decorrência desta Convenção e por iniciativa do Poder Executivo, cujo Presidente era o Luis Inácio Lula da Silva, que apresentou proposta de criminalização da violência doméstica, a conhecida Lei Maria da Penha, Lei nº 11.340/2006.

Com efeito, ocorreram alguns avanços na conquista de direitos e reconhecimento da necessária proteção do Estado e até mesmo da sua interferência nas relações sociais como agente capaz de minimizar o preconceito e discriminação em função do gênero.



### **III. DOS DIREITOS TRABALHISTAS PREVISTOS NA LEGISLAÇÃO**

#### **III.A. DIREITOS TRABALHISTAS RELACIONADOS A MATERNIDADE**

Os direitos trabalhistas visam proteger a relação entre empresa e trabalhadores por meio da Constituição Federal de 1988 e da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), bem como Tratados Internacionais de proteção. Mas, quando falamos da lei trabalhista para gestante, a legislação tem ainda o papel de tornar essa relação entre empregador e trabalhadoras mais confortável e segura para ambas as partes.

Nesse sentido, os direitos assegurados buscam a proteção da mãe e do bebê durante a gravidez, bem como nos primeiros meses de vida da criança. Destaca-se que são diversos esses direitos, mesmo durante o período de experiência, conforme jurisprudência majoritária do Tribunal Superior do Trabalho.

##### **III.A.1. Estabilidade provisória**

A partir do momento da gravidez, a gestante não pode ser desligada da empresa sem justa causa, art. 391-A da CLT e art. 10, II, b, dos ADCT da CF/88. Esse benefício é garantido desde o início da gestação até 120 dias após o parto, sem prejuízo do emprego e do salário.

O direito é assegurado como forma de proteger a mulher e a criança, visto que a mãe teria maior dificuldade de encontrar um novo emprego após o parto. Bem como é interesse social a manutenção da gestação e o bem-estar do recém-nascido.

Caso uma mulher grávida tenha sido demitida an-

tes de saber da gestação, ela deve ser readmitida quando comprovada a gravidez anterior a data de desligamento.

### **III.A.2 Mudança de função ou departamento**

Na hipótese de a atividade desempenhada pela gestante ou lactante (quando a mulher está amamentando) oferecer riscos para a sua saúde ou a da criança, a trabalhadora deve ser afastada da função ou transferida de setor, sem prejuízo da sua remuneração, nesta incluído o adicional de insalubridade.

Essa possibilidade é bastante comum em casos de ambientes insalubres, como, por exemplo, quando o trabalho exige o contato com óleos e graxas de origem mineral ou com pacientes em isolamento ou com doenças infectocontagiosas.

O afastamento das gestantes e lactantes dos locais insalubres é previsto, independente do grau, enquanto durar a gestação, conforme decisão proferida pelo STF na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº. 5938, que considerou inconstitucional a lei da reforma trabalhista que previa a exigência de atestado para atividades em grau médio e baixo de insalubridade.

Caso não seja possível o afastamento da gestante ou da lactante da atividade insalubre, neste caso a gravidez será considerada de risco e a trabalhadora terá direito a receber salário maternidade durante todo o período de afastamento, nos termos da lei nº. 8.213/91.

É assegurada a mulher, após este período, a retomada da função anteriormente exercida no trabalho.

### **III. A. 3. Consultas e exames**

O período de gestação exige uma série de cuidados, por isso, a CLT garante que a grávida possa se ausentar do

ambiente de trabalho por, no mínimo, seis vezes para a realização de consultas e exames complementares e de rotina, art. 392, §4º, inciso II da CLT. A norma refere que são, no mínimo, 6 (seis) consultas, ou seja, se forem necessárias outras consultas a trabalhadora tem direito de ser dispensada, desde que apresente atestado médico para justificar a ausência.



### **III.A. 4. Licença-maternidade**

A licença-maternidade é o direito mais conhecido no que se refere aos direitos da mulher no mercado de trabalho, sendo garantido a mulher no pós-parto o afastamento remunerado das atividades de trabalho por um período mínimo de 120 dias.

Em algumas empresas é possível se estender o prazo de estabilidade para garantir o bem-estar das funcionárias e dos bebês, como é o caso das que compõem o Programa Empresa Cidadã. Neste caso, é concedida a licença-maternidade de 180 dias com compensação deste plus no imposto de renda em favor das empresas participantes.

As servidoras públicas também têm direito ao afastamento de seis meses. Neste caso, a servidora deve avisar à empresa a data prevista para o afastamento do emprego, de acordo com o parágrafo primeiro do artigo 392 da CLT:

*1º - A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste". (Redação dada pela Lei nº 10.421, 15.4.2002).*

Ainda, há casos em que a empregada adotante ou que obtém a guarda judicial, com a finalidade de adotar uma criança ou adolescente, tem direito a concessão de licença-maternidade.

### **III. A.5 Valor da licença-maternidade**

O valor da licença-maternidade deve ser igual ao salário integral mensal e nunca inferior a um salário mínimo. Também há outros direitos trabalhistas sobre a licença-maternidade:

- Cônjuge ou companheiro(a) tem o direito ao recebimento do benefício, no caso de falecimento da mulher/mãe, exceto se o filho falecer ou de seu abandono (art. 4º da Portaria Conjunta nº. 28/2021<sup>5</sup>):
- Mães adotivas ou que obtiverem a guarda judicial para fins de adoção também têm direito à licença, art. 392-A da CLT.
- No período de licença-maternidade, mantém-se a contagem normal do tempo de serviço para efeitos de férias, FGTS e 13º salário;
- Para a empregada de empresas privadas, o pagamento da licença-maternidade ou salário-maternidade é feito diretamente pelo empregador; as trabalhadoras domésticas recebem o pagamento diretamente pelo INSS, sendo que ele é baseado no último salário de contribuição; já as autônomas recebem o valor com base em um doze avos da soma dos doze últimos salários de contribuição e o pagamento também é realizado pelo INSS.



### **III. A.6 Ampliação do repouso**

Os períodos antes e depois do parto podem ser ampliados em 2 semanas, mediante apresentação de atestado médico, conforme §2º, do art. 392 da CLT.

Caso ela não tenha condições de retornar ao trabalho após esse período, é necessário a abertura de pedido de auxílio-doença no INSS.

### **III.A.7 Licença em caso de aborto espontâneo**

O aborto espontâneo ocorrido antes da 23ª semana de gestação dá direito ao afastamento de duas semanas, art. 395 da CLT. Com mais 23 semanas, se considera o aborto espontâneo como parto, assim, é garantido o mesmo período de afastamento de acordo com os critérios da licença-maternidade.

As mulheres que dão à luz a um bebê natimorto — aquele que nasceu sem vida — também têm direito ao afastamento.

### **III. A.8 Direito a amamentação**

Após o período de licença-maternidade e o consequente retorno às atividades de trabalho, a mãe, inclusive adotante, tem o direito garantido por lei de amamentar o seu bebê mesmo durante o horário de trabalho. Se cumpre uma jornada de 8 horas, por exemplo, tem direito a dois períodos especiais de 30 minutos para a amamentação.

Com a reforma trabalhista, esse intervalo é mantido até o bebê completar seis meses de vida, mas o período e o horário desse intervalo terão que ser negociados diretamente com o empregador. Em caso de a saúde do filho exigir, este período de 6 meses pode ser dilatado a critério

da autoridade competente.

Além disso, os casos de adoção também devem respeitar esse direito.

Ainda de acordo com a legislação trabalhista, as empresas com mais de 30 mulheres precisam oferecer um ambiente adequado para a amamentação (que seja limpo, reservado e arejado). Os locais destinados à guarda dos filhos das trabalhadoras durante o período da amamentação deverão possuir, no mínimo, um berçário, uma saleta de amamentação, uma cozinha dietética e uma instalação sanitária.

No entanto, em nenhuma hipótese, a lactante pode ser constrangida ao amamentar o seu bebê em qualquer ambiente público.

Esse direito ganhou força a partir do artigo 396 da CLT, que acrescenta dois parágrafos sobre a necessidade de sua extensão devido à saúde do filho e sobre o acordo para os horários de amamentação. Vejamos:

*1º - Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente; (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017);*

*2º - Os horários dos descansos previstos no caput deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).*

### **III. A. 9 Adicional de insalubridade**

É facultado o rompimento do compromisso de qualquer contrato de trabalho, pela mulher, desde que este seja prejudicial à saúde da gestação, sendo devida a apresentação do atestado médico, art. 394 da CLT.

Essas questões são abordadas a partir do artigo 394 da CLT. Sobre o afastamento, temos:

*Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:*

*I – atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;*

*II – atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, durante a gestação\*;* (Vide ADIN 5938)

*III – atividades consideradas insalubres em qualquer grau, durante a lactação\*. (Vide ADIN 5938).*

*\*modificado pela decisão da ADIN 5938 do STF, que dispensou a empregada de apresentação de atestado médico.*

Cabe ainda à empresa pagar adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando a compensação, observado o disposto no artigo 248 da Constituição Federal, por ocasião de recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.

Na impossibilidade de execução de atividades em local salubre na empresa, a gravidez será considerada de risco, ensejando a percepção de salário-maternidade, de acordo com a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento.



### **III. A. 10. Afastamento Da Empregada Gestante Das Atividades De Trabalho Presencial Durante A Emergência De Saúde Pública De Importância Nacional Decorrente Do Novo Coronavírus.**

Com a aprovação da lei nº. 14.151, de 12 de maio de 2021, durante o estado de pandemia pelo coronavírus, todas as mulheres grávidas devem ser afastadas do local de trabalho sem prejuízo de sua remuneração.

O afastamento não implica em ausência de trabalho, pois segundo a redação do parágrafo único, a empregada afastada continuará à disposição, exercendo as suas atividades, porém na modalidade a distância.

*Art. 1º Durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus, a empregada gestante deverá permanecer afastada das atividades de trabalho presencial, sem prejuízo de sua remuneração.*

***Parágrafo único. A empregada afastada nos termos do caput deste artigo ficará à disposição para exercer as atividades em seu domicílio, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância.***

### **III.B.DA PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER**

#### **III.B.1 Da Duração, Condições Do Trabalho E Da Discriminação Contra A Mulher**

As normas previstas na CLT, de certa forma, perderam a sua atualidade, pois, como ensina o doutrinador Homero, “*porque para os fins do direito do trabalho, proteção era sinônimo de restrição ao trabalho, como podia ser visto nos dispositivos que vedavam atividades noturnas, tra-*

*balho na construção civil ou emprego que pudesse colidir com as lides domésticas. Atualmente, ainda mais depois da CF/88, somente se justificam normas especiais para mulheres se houver realmente um fator expressivo de discriminação, como talvez seja o caso das normas de ergonomia – carregamento de pesos diferenciados de acordo com a massa muscular de homens e mulheres - algumas normas de saúde e segurança do trabalho e, se possível, normas de promoção de oportunidades para a mão de obra feminina”<sup>6</sup>.*

Destacamos alguns artigos da CLT em vigor:

*Art. 373-A. 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: (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)*

*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; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)*

*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; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)*

*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; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)*

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

*pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)*

*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; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)*

*VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias. (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)*

*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.*

*Art. 377 - A adoção de medidas de proteção ao trabalho das mulheres é considerada de ordem pública, não justificando, em hipótese alguma, a redução de salário”.*

### **III.B.2 Do Trabalho Noturno**

O trabalho noturno contará com períodos de 52 minutos e 30 segundos e não com 60 minutos, conforme §2º do artigo 381 da CLT e ainda esta hora noturna deverá ser acrescida de adicional de 20%, no mínimo.

*Art. 381 - O trabalho noturno das mulheres terá salário superior ao diurno.*

*§1º - Para os fins desse artigo, os salários serão acrescidos duma percentagem adicional de 20% (vinte por cento) no mínimo.*

*§2º - **Cada hora do período noturno de trabalho das***

***mulheres terá 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.***

### **III.B.3. Dos Períodos De Descanso**

Os períodos de descanso contam com previsão na CLT, contudo, há que observar que existem legislações específicas para determinadas categorias profissionais e estas dispõem de forma diferente. Também, existem normas coletivas que podem dispor de modo diverso.

*Art. 382 - Entre 2 (duas) jornadas de trabalho, haverá um intervalo de 11(onze) horas consecutivas, no mínimo, destinado ao repouso.*

*Art. 383 - Durante a jornada de trabalho, será concedido à empregada um período para refeição e repouso não inferior a 1 (uma) hora nem superior a 2 (duas) horas salvo a hipótese prevista no art. 71, § 3º.*

*Art. 385 - O descanso semanal será de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas e coincidirá no todo ou em parte com o domingo, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa de serviço, a juízo da autoridade competente, na forma das disposições gerais, caso em que recairá em outro dia.*

*Parágrafo único - Observar-se-ão, igualmente, os preceitos da legislação geral sobre a proibição de trabalho nos feriados civis e religiosos.*

*Art. 386 - Havendo trabalho aos domingos, será organizada uma escala de revezamento quinzenal, que favoreça o repouso dominical.*

### **III.B.4 Dos Métodos E Locais De Trabalho**

Neste ponto, traz-se algumas da exigência legais para o meio ambiente de trabalho e também quanto ao

método de trabalho empregado.

Com relação ao ambiente de trabalho, cita-se o art. 389 da CLT:

*Art. 389 - Toda empresa é obrigada: (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)*

*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; (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)*

*II - a instalar bebedouros, lavatórios, aparelhos sanitários; dispor de cadeiras ou bancos, em número suficiente, que permitam às mulheres trabalhar sem grande esgotamento físico; (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)*

*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 higiene do trabalho, admitindo-se como suficientes as gavetas ou escaninhos, onde possam as empregadas guardar seus pertences; (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)*

*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. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)*

**§ 1º - Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezeses) anos de idade terão local apropriado onde seja**



**permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação.** (Incluído pelo Decreto-lei n° 229, de 28.2.1967)

*§ 2º - A exigência do § 1º poderá ser suprida por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, do SESC, da LBA ou de entidades sindicais. (Incluído pelo Decreto-lei n° 229, de 28.2.1967).*

Em relação ao método de trabalho, naquelas atividades que exigem força física, os limites legais são previstos no artigo 390 da CLT:

*Art. 390 - Ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos para o trabalho contínuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional.*

*Parágrafo único - Não está compreendida na determinação deste artigo a remoção de material feita por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, de carros de mão ou quaisquer aparelhos mecânicos.*

Com relação a formação continuada devem ser oferecidos cursos para ambos os sexos, sem discriminação, conforme previsão dos artigos 390-B, 390-C e 390-E:

*Art. 390-B. As vagas dos cursos de formação de mão-de-obra, ministrados por instituições governamentais, pelos próprios empregadores ou por qualquer órgão de ensino profissionalizante, serão oferecidas aos empregados de ambos os sexos. (Incluído pela Lei n° 9.799, de 1999)*

*Art. 390-C. As empresas com mais de cem empregados, de ambos os sexos, deverão manter programas especiais de incentivos e aperfeiçoamento profissional da mão-de-obra. (Incluído pela Lei nº 9.799, de 1999)*

*Art. 390-E. A pessoa jurídica poderá associar-se a entidade de formação profissional, sociedades civis, sociedades cooperativas, órgãos e entidades públicas ou entidades sindicais, bem como firmar convênios para o desenvolvimento de ações conjuntas, visando à execução de projetos relativos ao incentivo ao trabalho da mulher". (Incluído pela Lei nº 9.799, de 1999)*

#### **IV. MUDANÇAS NA LEGISLAÇÃO/REFORMA TRABALHISTA**

A nova legislação previa a possibilidade de labor em local insalubre por gestantes e lactantes, no caso de grau médio e baixo de insalubridade. Contudo, em razão da **decisão proferida na ação direta de inconstitucionalidade nº 5938, o STF considerou inconstitucional a previsão**, tornando inválida a nova lei no ponto. Assim, não é permitido o labor nem de gestantes nem de lactantes em locais insalubres em nenhum grau de insalubridade.

A trabalhadora deve ser afastada imediatamente e realocada em outra função na qual não esteja exposta a insalubridade. Mesmo afastada das atividades, a trabalhadora, ainda, tem direito de receber o adicional de insalubridade.

#### **V. DIREITOS QUE NÃO FORAM ALTERADOS**

Dentre as regras que não foram modificadas com a Reforma Trabalhista, podemos citar:

- A gestante não pode ser despedida sem justa causa;
- A licença-maternidade tem duração de 120 dias – sem descontos ou outro tipo de prejuízo na remuneração. Esse prazo aumenta para 180 dias se a organização faz parte do Projeto Empresa Cidadã;
- A estabilidade no emprego é conquistada mediante o aviso da gravidez e tem a duração de 5 meses após o nascimento do bebê;
- A trabalhadora terá direito a 2 intervalos de 30 minutos durante o expediente para amamentar o bebê que tenha até 6 meses. Esse direito deve ser acordado entre a empresa e a funcionária.

Por fim, mesmo com o advento da reforma trabalhista, segue o objetivo de proteger as gestantes/adotantes e os seus bebês. Por isso, a legislação concede as seguintes garantias ou direitos as trabalhadoras grávidas, conforme segue:

- Licença maternidade;
- Não obrigatoriedade da realização do exame de gravidez – quando solicitado pela empresa por desconfiância em relação a gestação, inclusive como critério para admissão;
- Estabilidade;
- Dispensa para a realização de exames relativos à gravidez;
- Troca temporária de função;
- Intervalos para amamentação;

## ANEXOS

### DIREITOS PREVISTOS NAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO

#### Convenção Coletiva de Trabalho dos Trabalhadores Nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico 2020/2022

##### *CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO CRECHE*

A contar de 1º de maio de 2019, as empresas com no mínimo 15 (quinze) empregadas com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade e que não possuam creche própria, ou convênio com creches particulares, em condições mais favoráveis, deverão reembolsar diretamente à empregada as despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho, inclusive o legalmente adotado, em creche que preencha os requisitos legais, de sua livre escolha, até o limite de R\$273,77 (duzentos e setenta e três reais e setenta e sete centavos), por filho (a), pelo período de 24 (vinte e quatro) meses, contados do retorno do auxílio maternidade.

- 01.** O auxílio-creche objeto dessa cláusula não integrará, para nenhum efeito, o salário da empregada.
- 02.** A partir de 1º de março de 2021 o valor referido no “caput” será majorado para R\$ 280,50 (duzentos e oitenta reais e cinquenta centavos).
- 03.** A partir de 1º de maio de 2021 o valor referido no “caput” será majorado mediante aplicação do somatório do INPC/IBGE medido no período de 1º de maio de 2019 a 30 de abril de 2021”.

## *CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - EXAMES MÉDICOS*

Por ocasião da realização dos exames médicos admissional e periódicos, será emitido pelo médico a serviço da empresa atestado de saúde ocupacional do trabalhador, conforme exigência da NR-7, da Portaria nº 3.214/78, com alteração dada pela Portaria nº 24, de 29.12.94, ambas do Ministério do Trabalho, devendo a empresa fornecer uma cópia ao empregado que o solicitar. Por ocasião da demissão, a empresa fornecerá, contra recibo, cópia do atestado emitido quando do exame médico demissional.

**01.** No ato de homologação da rescisão contratual, o empregado deverá apresentar a cópia do atestado médico recebido ao ser demitido. Em não o fazendo, a empresa deverá apresentar o recibo de entrega do mesmo ou, se for o caso, a comunicação feita ao empregado, para submeter-se a exame médico, caso ele não tenha comparecido para ser examinado.

**02.** As empresas se comprometem a liberar, 1 (uma) vez por ano, pelo tempo necessário de, no máximo, um dia, sem prejuízo do salário e sem outros ônus para as empresas, **as funcionárias mulheres, para realização de exames preventivos.** Ficam dispensadas deste procedimento as empresas que, através de programas ou convênios, já propiciem às empregadas mulheres tal possibilidade”.

## *CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - NECESSIDADES HIGIÊNICAS*

As empresas que empregarem mão-de-obra feminina deverão manter, junto às enfermarias ou caixas de primeiros-socorros, absorventes higiênicos para uso pelas trabalhadoras, em casos emergenciais.

## **Convenção Coletiva De Trabalho Dos Trabalhadores Nas Indústrias De Máquinas Agrícolas - 2021/2022**

### **Estabilidade Mãe**

#### *CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AMPLIAÇÃO AUXÍLIO MATERNIDADE*

As empresas da categoria econômica ampliarão a licença maternidade por mais 60 (sessenta) dias, nos termos da Lei 11.970/08.

#### *Parágrafo primeiro:*

*Para cumprimento do disposto no caput, as empresas da categoria econômica terão um prazo de 6 (seis) meses para encaminhar a documentação necessária ao Programa Empresa Cidadã, previsto na Lei 11.970/08. A ampliação só se tornará obrigatória a partir da aprovação da inscrição da empresa no programa.*

#### *Parágrafo segundo:*

*Para as empresas que não forem enquadradas no programa pelos órgãos competentes, não será exigida a ampliação de que trata o caput da presente cláusula. No entanto, nestes casos, fica garantida às empregadas gestantes, estabilidade provisória de 90 (noventa) dias após o retorno ao trabalho, cumprido o período de afastamento compulsório.*

#### *Parágrafo terceiro:*

*Caso a trabalhadora saiba de sua condição de gestante após a rescisão do contrato de trabalho, deverá comunicar à empresa acerca de sua gravidez no prazo máximo de até 60 (sessenta) dias após a data em tiver ciência documental do fato, de forma a viabilizar para a empresa a reversão da despedida ou indenização do período gestacional, se nesta úl-*

*tima forma, ajustarem conjuntamente as partes. A não comunicação da gestação pela trabalhadora, no prazo acima previsto, gera presunção de que não pretende retornar ao emprego, e, portanto, exercer o direito à garantia prevista em lei.*

*Parágrafo quarto:*

*A empregada gestante, sem prejuízo de sua remuneração e do período aquisitivo de férias, será dispensada do trabalho, uma vez por mês nos primeiros 6 (seis) meses de gestação; 2 (duas) vezes por mês no sétimo e oitavo mês e 1 (uma) vez por semana no nono mês, para realização de consulta médica pré-natal. Para usufruir destas dispensas a empregada deverá avisar a empresa empregadora com antecedência de vinte e quatro horas, bem como apresentar o correspondente comprovante de comparecimento ao serviço médico.*

*Parágrafo quinto:*

*Na hipótese de acordo entre gestantes, parturientes e suas respectivas empresas empregadoras, acerca do correspondente período de estabilidade provisória e auxílio maternidade, poderão seus contratos de trabalho ser rescindidos, desde que homologado pelo Sindicato da categoria”.*

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DIVERSIDADE, EQUIDADE DE GÊNERO E INCLUSÃO SOCIAL**

Fica estabelecida a criação de uma Comissão bipartite, composta de integrantes dos Sindicatos Profissionais e Patronal, com até 4 (quatro) representantes de cada representação, que reunir-se-á, sempre que possível, a cada 60 (sessenta) dias, para discutir e propor questões específicas relativas à diversidade, equidade de gênero e inclusão social.

*Parágrafo único:*

*As representações indicarão os seus representantes e já na primeira reunião do ano será elaborada uma programação para o ano”.*

## **Direitos De Interesse Das Mulheres Previstos Na Convenção Coletiva De Trabalho Dos Trabalhadores Nas Indústrias De Reparação De Veículos**

### **Auxílio Maternidade**

#### *CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO MATERNIDADE - SEIS MESES*

As empresas da categoria econômica deverão analisar a possibilidade de, nos termos da Lei 11.770/08 buscar as condições para ampliação do auxílio maternidade para seis meses, no período de vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, sendo que aquelas que já optam pelo sistema de tributação pelo lucro real passarão a adotar a licença maternidade de seis meses desde a assinatura do presente acordo.

#### *CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - TRABALHO EM MEIO TURNO*

À trabalhadora mulher fica assegurada a licença maternidade pelo prazo previsto em lei, findo o qual será possível a adoção, por acordo de vontades e por escrito, de sistema de meio turno de trabalho diário, com a correspondente redução de remuneração, até que se complete o período de 3 meses após o término da licença prevista em lei, quando o contrato de trabalho retornará às condições normais de carga horária e salário.



## **Estabilidade Mãe**

### *CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA*

Goará de estabilidade provisória, a empregada gestante até 120 (cento e vinte) dias após seu retorno ao trabalho, cumprido o período de afastamento compulsório.

## **Exames Médicos**

### *CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - EXAMES PREVENTIVOS*

*As empresas comprometem-se a liberar, sem prejuízo da remuneração, as funcionárias, 1 (uma) vez por ano, para realização de exames preventivos. Ficam dispensadas deste procedimento as empresas que, através de programas ou convênios, já propiciem às empregadas tal possibilidade.*

## NOTAS

- 1** - Lei nº 4.121, de 27 de agosto de 1962, Dispõe sobre a situação jurídica da mulher casada.
- 2** - Art. 2 do Decreto Nº 21.076/1932, Decreta o Código Eleitoral.
- 3** - PROMULGA A CONVENÇÃO SOBRE A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA A MULHER, DE 1979, E REVOGA O DECRETO NO 89.460, DE 20 DE MARÇO DE 1984. < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/2002/d4377.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm)>
- 4** - DECRETO Nº 1.973, DE 1º DE AGOSTO DE 1996. Promulga a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, concluída em Belém do Pará, em 9 de junho de 1994.
- 5** - PORTARIA CONJUNTA Nº 28, DE 19 DE MARÇO DE 2021. Comunica cumprimento de decisão cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade n.º 6.327, o Supremo Tribunal Federal - STF que determinou a prorrogação do benefício de Salário-Maternidade quando, em decorrência de complicações médicas relacionadas ao parto, houver necessidade de internação hospitalar da segurada e/ou do recém nascido. < <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-conjunta-n-28-de-19-de-marco-de-2021-309562565>>
- 6** - CLT comentada [livro eletrônico] / Homero Batista Mateus da Silva. -- 2. ed. -- São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018. 6 Mb; e-PUB 2. ed. em e-book baseada na 2. ed. impressa rev., atual. e ampl.



# ELABORAÇÃO DA CARTILHA

## Coordenação

Dra. Lídia Woida

Advogada especialista em  
Direito Trabalhista Coletivo  
OAB/RS 9.391

Dra. Fernanda de Oliveira Livi

Advogado Trabalhista  
OAB/RS 68.650

Dra. Juliane de Almeida Durão

Advogada Trabalhista  
OAB/RS 81,736

## Entre em contato

**Telefone:** (51) 3284.8300

**Canais no Whatsapp:**

Trabalhista:

(51) 993.478.201

Previdência / Acidente do Trabalho:

(51) 996.735.449

Direito dos Servidores Públicos:

(51) 992.324.015

Direito do Consumidor:

(51) 999.772.374

Facebook / Instagram: woidaadogados