Principais direitos das mulheres profissionais

2ª Edicão

Realização e edição:
Federação Interestadual de Sindicatos de Engenheiros

Organização:
Simone Baía Pereira
e Marcia Angela Nori

COLETIVO DE MULHERES DA FISENGE

REALIZAÇÃO

fisenge
Federação Interestadual de Sindicatos de Engenheiros

SOS BRASIL SOBERANO
Engenharia Soberania e Desenvolvimento

PATROCÍNIO

MUTUA
CAIXA DE ASSISTÊNCIA DOS PROFISSIONAIS DO CREA

CONFEA
Conselho Federal de Engenharia e Agronomia
CREA
Conselhos Regionais de Engenharia e Agronomia
MÚTUA
CAIXA DE ASSISTÊNCIA DOS PROFISSIONAIS DO CREA
BENEFÍCIOS E QUALIDADE DE VIDA
também são
decidir ter ou não ter filhos e quando tê-los
Liberdade
VIDA
Saúde
Privacidade
Segurança pessoal
Informação e educação
Construir relacionamento conjugal e planejar família
PARTICIPAÇÃO POLÍTICA
GECOM/2019

Federação Interestadual de
Sindicatos de Engenheiros

Principais direitos das mulheres profissionais

2ª edição

Rio de Janeiro
2019

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Agência Brasileira do ISBN - Bibliotecária Priscila Pena Machado CRB-7/6971

F293 Federação Interestadual de Sindicatos de Engenheiros.
Principais direitos das mulheres profissionais [recurso eletrônico] / Federação Interestadual de Sindicatos de Engenheiros. — 2. ed. — Rio de Janeiro : FISENGE, 2019.
Dados eletrônicos (pdf).

Inclui bibliografia.
ISBN 978-85-64757-15-8

1. Direitos das mulheres. 2. Questão de gênero. 3. Discriminação de sexo contra as mulheres. 4. Mulheres - Estatuto legal, leis, etc. I. Título.

CDD 341.37

Índice

08 Apresentação do Presidente

10 Apresentação das Organizadoras.

12 Coletivo de Mulheres – FISENGE

14 Legislação Pertinente ao Trabalho da Mulher

18 Principais Direitos das (os) Profissionais.

18 Associação Sindical.

19 Direitos Básicos.

34 Direitos de Proteção à Maternidade e ao matrimônio

42 Direitos que Coíbem as Práticas Discriminatórias.

46 Direitos das(os) Profissionais quanto à Segurança no local de Trabalho

48 Utilidades (Prestações em Natura) e outros descontos.

49 Referências Bibliográficas.

FICHA TÉCNICA

Principais Direitos das Mulheres Profissionais é uma publicação do **Coletivo de Mulheres da Federação Interestadual de Sindicatos de Engenheiros - FISENGE.**

Coordenação: Marcia Angela Nori (FISENGE/SENGE-BA)
Organização: Simone Baía Pereira (FISENGE) e Marcia Angela Nori (FISENGE/SENGE-BA)

Colaboração na 1ª edição:
Edilene Steinwander (SEAGRO-SC)
Mara Cristina Benez (SEAGRO-SC)
Silvana Marília Ventura Palmeira (SENGE-BA)
Wânia Silveira Rocha (SENGE-BA)
Ana Cristina Acha de Estrada (SENGE-ES)
Anildes Lopes Evangelista (SENGE-MG)
Eliane Leandro Cavalcanti (SENGE-PB)
Eloisa Bastos A. de Moraes (SENGE-PE)
Maria Elisabeth Marinho do Nascimento (SENGE-PE)
Maria Felomena Sandri (SENGE-PR)
Sandra Cristina Lins dos Santos (SENGE-PR)
Lusia Maria de Oliveira (SENGE-RJ)
Elsa Parreira (SENGE-RJ)
Celma Viana de Aquino (SENGE-RO)
Iara Machado Peixoto (SENGE-SE)
Laura Jane Lopes Barbosa (SENGE-VR)

Consultoria Jurídica 2019:
Daniele Gabrich e Yuri Alves
Projeto gráfico e diagramação: Darwin Marinho
Jornalista: Camila Marins (MTB: 47.474-SP)
Ilustrações: Pater
Revisão: Sheila Jacob
Impressão: WalPrint
Tiragem: 2 mil exemplares

DIRETORIA DA FISENGE
GESTÃO 2017/2020

DIRETORIA EXECUTIVA
Clovis Francisco Nascimento Filho - RJ
Presidente
Ubiratan Felix Pereira dos Santos – BA
Vice-presidente
Roberto Luiz de Carvalho Freire PE
Diretor Financeiro
Valter Fanini - PR
Diretor Secretário Geral
Raul Otávio da Silva Pereira - MG
Diretor Executivo
Fernando Elias Vieira Jogaib – VR
Diretor de Negociação Coletiva
Simone Baía Pereira Gomes – ES
Diretora da Mulher
Eduardo Piazera – SC
Diretor Executivo
Elaine Santana Silva – SE
Diretora Financeira Adjunta
Giucelia Araújo de Figueiredo – PB
Diretora Executiva Licenciada

SUPLENTES DA DIRETORIA EXECUTIVA
José Ezequiel Ramos
Jorge Dotti Cesa
Gunter Angelkorte
Cícero Martins
Carlos Antônio Magalhaes
Manoel Barretto Neto
Fernando Ribeiro Queiroz
Maria Virginia Brandão

CONSELHO FISCAL
Adelar Castiglioni Cazaroto
Leandro José Grassmann
Alírio Ferreira Mendes Junior
Suplentes do Conselho Fiscal
Geraldo Sena Neto
Fernando Rodrigues de Freitas
Silvana Marília Palmeira

COLETIVO DE MULHERES - TRIÊNIO 2017 - 2020
Diretora da Mulher e coordenação do Coletivo
Simone Baía
Senge-BA - Márcia Nori
Senge-ES - Elaine Oliveira
Senge-MG - Anildes Lopes
Senge-PB - Alméria Carniato
Senge-PE - Eloisa Basto
Senge-PR - Luciana Bruel
Senge-RJ - Virgínia Brandão
SEA-RN - Lindalva Dantas
Senge-RO - Taís Tiene Iamazaki
Seagro-SC - Fabiana Alexandre Branco
Senge-SE - Iara Machado
Senge-VR - Neide Aparecida dos Santos

Por uma sociedade justa e igualitária

Por Clovis Nascimento*

Nove anos depois, esta cartilha segue necessária como instrumento pedagógico de conscientização dos direitos trabalhistas. Desde então, o Brasil mudou, e muito. Elegemos a primeira mulher à Presidência da República, Dilma Rousseff, mas que foi retirada do cargo por um golpe parlamentar, midiático e jurídico. Com a assunção ilegítima de seu vice, Michel Temer, muitas políticas prejudiciais às mulheres foram aprovadas, como a Reforma Trabalhista. Agora, com a eleição de Jair Bolsonaro com uma campanha eleitoral pautada pelo discurso de ódio ao debate de gênero, os direitos das mulheres seguem ameaçados. Está em curso uma Reforma da Previdência que aumenta a idade para aposentadoria das mulheres e o próprio presidente defende a equiparação da idade, sem considerar a dupla jornada de trabalho das profissionais.

A atual política econômica, balizada por interesses internacionais e pelo rentismo, prejudica os mais pobres desse país, cuja parcela de mulheres é imensa. O governo eleito representa uma afronta à luta histórica das mulheres brasileiras por direitos, ocupação dos espaços de poder e respeito aos princípios democráticos.

A engenharia ainda é uma categoria majoritariamente masculina. Por outro lado, há um expressivo aumento de mulheres engenheiras tanto

nas empresas como nas universidades e nos sindicatos. Por isso, precisamos de uma política sindical comprometida com a luta dos direitos das mulheres nas negociações coletivas e na ocupação dos cargos.

Esta publicação do Coletivo de Mulheres da Fisenge representa um marco de resistência pela preservação da CLT, dos direitos trabalhistas, dos direitos humanos e do Estado Democrático de Direito. E, ainda, estabelece um diálogo entre homens e mulheres para o fortalecimento da luta por igualdade de direitos na construção de uma sociedade justa e igualitária.

Clovis Nascimento *é engenheiro civil e sanitarista, pós-graduado em Políticas Públicas e Governo. Foi subsecretário de Estado de Saneamento e Recursos Hídricos do Rio de Janeiro e diretor nacional de Água no Ministério das Cidades, além de presidente da Associação Brasileira de Engenharia Sanitária e Ambiental (ABES). Atualmente é presidente da Fisenge (Federação Interestadual de Sindicatos de Engenheiros), vice-presidente do Senge-RJ (Sindicato dos Engenheiros no Estado do Rio de Janeiro) e integrante da coordenação do movimento SOS Brasil Soberano*

A luta por direitos é de homens e mulheres

Por Simone Baía*

A premiada escritora negra, Conceição Evaristo, costuma dizer que a "nossa fala estilhaça a máscara do silêncio", num contexto em que escrever e publicar são atos políticos. A produção desta cartilha estabelece uma narrativa pelos direitos trabalhistas das engenheiras e também como instrumento de resistência diante do cenário nacional. Apenas este ano, em 2019, uma série de políticas públicas foram desmontadas, como o fim da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres; o decreto - embora sustado pelo Senado - que amplia o porte e a posse de armas; o aumento da idade de aposentadoria para mulheres com a Reforma da Previdência; além de retóricas de ódio.

Os cenários nacional e internacional apontam retrocessos e profundas transformações no mundo do trabalho, por conta de dois fenômenos: o avanço da extrema-direita e da Indústria 4.0. Isso significa que, com a ampliação da precarização das relações de trabalho, as mulheres irão conviver com remunerações ainda mais baixas e péssimas condições laborais. No Brasil, um exemplo é a Reforma Trabalhista, cujos efeitos permitiram que práticas consideradas ilegais passassem a ser admitidas pela legislação. Suprimiu, ainda, o direito da mulher trabalhadora ao descanso de 15 minutos entre o fim de seu horário do dia normal de trabalho e o início das horas extras (art. 384 da CLT, alterado em 2017). E fez previsão de que mulheres grávidas e lactantes poderiam

trabalhar em atividades insalubres em algumas hipóteses (art. 394-A da CLT alterado em 2017), item que está sendo julgado pelo Supremo Tribunal Federal (STF). Acerca da Indústria 4.0 e o avanço da inteligência artificial, é urgente aprofundarmos o debate sobre o controle, o acesso e a distribuição destas tecnologias, bem como a soberania técnico-científica por meio dos investimentos públicos em educação, ciência e pesquisa.

Esta cartilha tem por finalidade apresentar orientações gerais, de modo objetivo, sobre os direitos trabalhistas da mulher, visando, com isso, a conscientização das mulheres e de toda a população. A publicação ainda traz informações sobre as normas legais, como encontrar os sindicatos bem como o acesso aos órgãos competentes. Em tempos de desmonte da legislação trabalhista, é fundamental que reforcemos a defesa do movimento sindical e estejamos todas envolvidas em suas instâncias como assembleias, negociações coletivas e eleições. Dados do Conselho Federal de Engenharia e Agronomia (Confea) apontam que mulheres representam 175.505 profissionais registradas no Sistema, em um campo de 988.724.

A luta pelo cumprimento dos direitos e pelo fortalecimento dos sindicatos deve ser incessante e diária por homens e mulheres. Deve ser voltada, sobretudo, com afeto e respeito, para que haja uma sociedade solidária, igualitária, justa e fraterna.

Simone Baía *é engenheira química, especialista em hidrogeologia aplicada e mestre em geoquímica e petrologia. Também é Diretora da Mulher da Fisenge e coordenadora do Coletivo de Mulheres da Federação*

Coletivo de Mulheres da Fisenge

Quem somos

Somos engenheiras que formulam e propõem ações sobre o debate de gênero, em defesa dos direitos das mulheres e de combate a todas as formas de opressão. Lutamos, também, pela ampliação de mulheres nos espaços de poder e de atuação, pela valorização profissional das engenheiras, pelo reconhecimento nas áreas das ciências e tecnologia, pelo Estado Democrático de Direito, pela soberania nacional e por uma sociedade justa e igualitária.

A Diretoria da Mulher

- Articula, propõe e participa de ações e políticas relativas a gênero;
- Coordena o Coletivo de Mulheres, instância consultiva, cujas atividades são definidas por regimento próprio;
- Propõe a defesa dos interesses específicos das mulheres nos processos de negociação coletiva dos quais a Fisenge participa.

Principais ações

- Defesa dos direitos das engenheiras e de todas as mulheres;
- Ampliação da articulação com entidades às quais a Fisenge é filiada: CUT e UNI e demais entidades de classe;
- Organização nos movimentos de mulheres em defesa da democracia;
- Participação nas negociações coletivas;

- Produção das histórias em quadrinhos da Engenheira Eugênia, que recebeu prêmio de Direitos Humanos pela Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho (Anamatra).

Como reivindicar seus direitos

- Consulte seu Acordo Coletivo ou Convenção Coletiva e conheça seus direitos;
- Em caso de descumprimento de seus direitos, procure o seu sindicato.

O que o Sindicato pode fazer por você

- Negociar acordos coletivos e garantir benefícios para a categoria;
- Convênios e serviços;
- Oferecer cursos de capacitação e formação profissional;
- Homologação e cálculo rescisório;
- Orientação para o imposto de renda;
- Assessoria jurídica e gratuita ou com valores reduzidos;
- Denunciar no Ministério Público do Trabalho violações e empreender ações na Justiça do Trabalho;
- Defesa do Salário Mínimo Profissional;
- Organizar coletivos de mulheres e de estudantes de engenharia.

Para mais informações, acesse:
https://www.fisenge.org.br/
https://instagram.com/fisenge_federacao
https://www.facebook.com/federacaofisenge/
(21) 98174-8351

1 Legislação pertinente ao trabalho da mulher

O mercado de trabalho se diferencia nas diversas regiões do país. No entanto, a legislação que garante os direitos sociais relativos ao trabalho, à seguridade, à educação e à cultura e à família e criança, que diretamente estão associados à vida das trabalhadoras, é única em todo o país.

Esses direitos, dos trabalhadores e trabalhadoras, estão estabelecidos na Constituição Federal (CF), na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em leis específicas de acordo com as matérias que tratam do assunto, regulamentos, sentença normativa, acordos internacionais e nos instrumentos coletivos de trabalho, quais sejam: as Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho das categorias negociados junto às entidades patronais pelos sindicatos de trabalhadores.

A igualdade de direitos entre homens e mulheres, estabelecida pelo artigo 5º, inciso I, da Constituição de 1988, resultou na não recepção de normas protecionistas e discriminatórias direcionadas à mulher, anteriormente existentes na legislação. Vale destacar que a maior bandeira levantada a favor da mulher é a proibição de discriminação de gênero.

Homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações (art. 5º, I, CF).

Dessa forma, o tratamento diferenciado e protecionista à mulher ficou restrito à maternidade e às práticas discriminatórias, em consonância com as normas internacionais ratificadas pelo Brasil e as disposições constitucionais previstas no

artigo 7º, incisos XVIII (licença de 120 dias à gestante), XX (proteção do mercado de trabalho da mulher) e XXX (proibição das diferenças salariais).

Licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias (art. 7º, XVIII, CF);

Proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos (art. 7º, XX, CF);

Proibição de diferenças de salário, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (art. 7º, XXX, CF).

A CLT, por sua vez, assegura à mulher a igualdade de oportunidades ao ingressar no mercado de trabalho, por meio das vedações impostas ao empregador. Seu objetivo é assegurar o livre e permanente acesso da mulher ao mercado de trabalho, estabelecendo normas de proteção ao trabalho feminino. Os artigos 372 a 401 da CLT dispõem sobre a duração, as condições do trabalho, a discriminação, o trabalho noturno, os períodos de descanso, os métodos e locais de trabalho, a proteção à maternidade (incluindo o direito à licença) e as penalidades por descumprimento.

Contribui com a igualdade de oportunidades de ascensão da mulher no mercado de trabalho a observância, pelos cônjuges e empregadores, do § 5º do artigo 226 da CF, que, a priori, objetiva garantir os direitos relativos à família, à criança, ao adolescente e ao idoso.

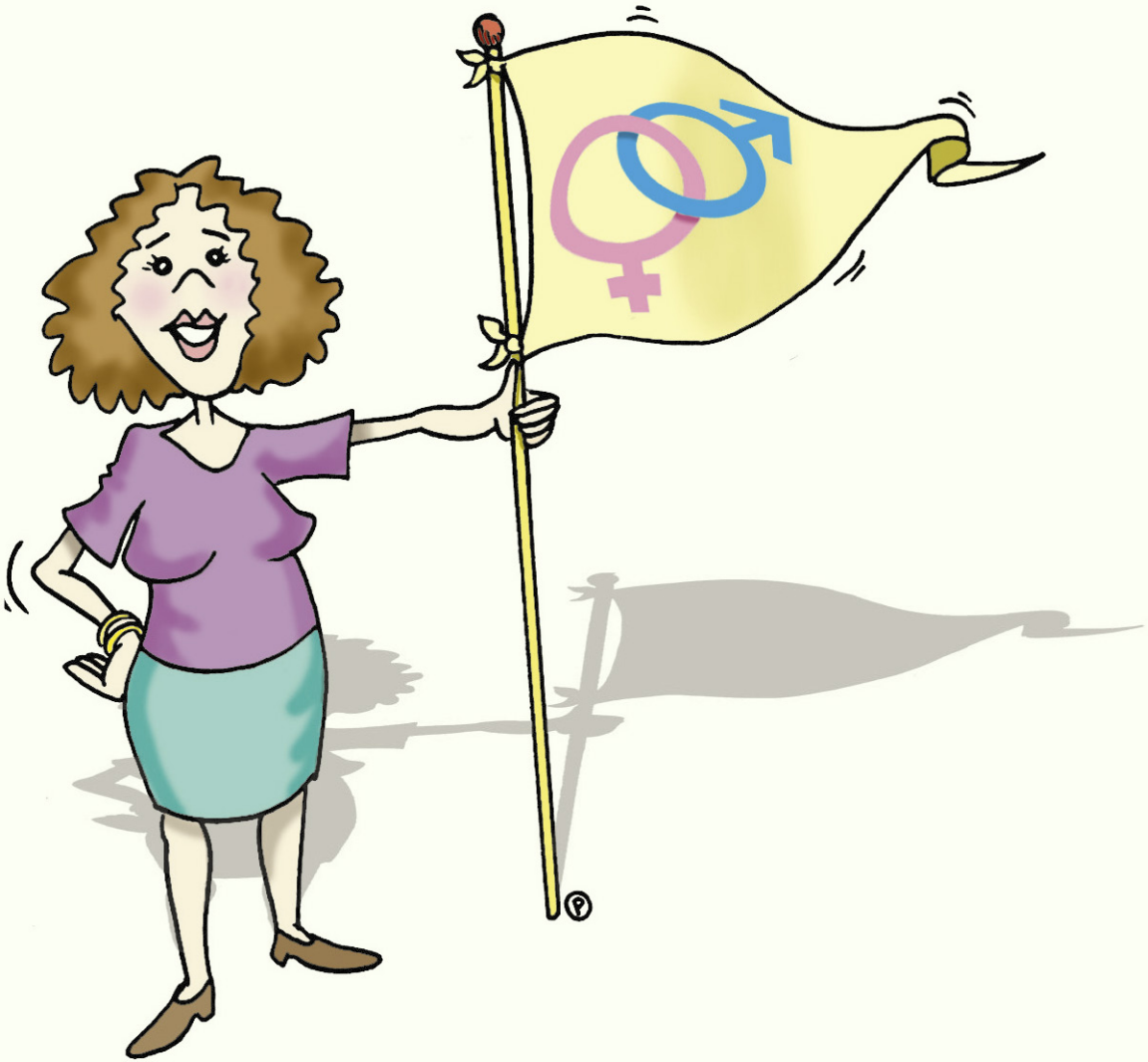
Os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher (art. 226, § 5º, CF).

Atualmente, a realidade das negociações coletivas vem ao encontro do disposto no artigo 227 da Constituição, com a ampliação da licença-maternidade para 6 (seis) meses; auxílio-creche e auxílio educacional, dentre outros, como sendo direitos não somente da mulher, mas, sobretudo, da criança e da sociedade como um todo.

É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão. (Redação dada Pela Emenda Constitucional nº 65, de 2010), (art. 227º da CF).

Embora seja do conhecimento de todos, sempre é de suma importância registrar que esses direitos foram conquistados por meio de muitas lutas das trabalhadoras e trabalhadores e de sua efetiva participação nas negociações coletivas, nas assembleias dos sindicatos e nos movimentos reivindicatórios em geral.

.



2 Principais direitos das (os) profissionais

2. 1. Associação Sindical

Os Acordos Coletivos de Trabalho das categorias negociados junto às empresas pelos sindicatos dos trabalhadores são realizados após a identificação, em assembleias, das dificuldades encontradas no ambiente de trabalho.

A CF garante aos sindicatos a defesa dos direitos do trabalhador e também a participação do trabalhador junto a estes, através do artigo 8º e seus incisos:

> **É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:**
>
> **- ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;**
>
> **- ninguém será obrigado a filiar-se ou manter-se filiado a sindicato;**
>
> **- é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho. (art. 8º, III,V, VI, CF).**

2. 2. Direitos Básicos

A CF de 1988, a CLT, os instrumentos coletivos de trabalho, os regulamentos das empresas e várias leis garantem direitos à (ao) profissional. Conheça os principais:

Carteira Assinada

Conforme dispõe o artigo 29 da CLT, a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) deve ser realizada em até 48 horas do primeiro dia de trabalho e preenchida com todos os dados pertinentes ao contrato.

Contrato de Trabalho

É um acordo, escrito ou verbal, entre empregador e a(o) profissional. Ao ser contratada(o), a(o) profissional deve saber, de forma clara, quais os serviços que terá de fazer, horário (a jornada não será superior a 8 horas diárias e 44 horas semanais), local de trabalho, salário e demais vantagens, se houver. O contrato de trabalho não pode ser alterado, a não ser que a(o) profissional concorde e desde que não lhe resulte em prejuízo direto ou indireto, sob pena de nulidade da cláusula infringente dessa garantia, de acordo com o artigo 468 da CLT.

Décimo Terceiro Salário

O pagamento é feito em duas parcelas, com base na remuneração mensal. A primeira, até 30 de novembro, e a segunda, até 20 de dezembro, salvo condições mais benéficas previstas em Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho.

Férias

Direito garantido na Constituição Federal desde 1934, reiterado na Constituição de 1988 com significativa alteração com a Reforma Trabalhista.

- Art. 134 - As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

§ 1º Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 dias corridos, cada um. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 3º É vedado o início das férias no período de dois dias que antecedem feriado ou dia de repouso semanal remunerado. (incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

A(o) profissional deve apresentar a CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social) ao empregador, antes de entrar em férias para as devidas anotações.

Vale lembrar a multa disposta no art. 137 da CLT.

Sempre que as férias forem concedidas após o prazo de que trata o artigo 134º, o empregador pagará em dobro a respectiva remuneração (art. 137º).

Ausências Legais

Há situações em que é permitido à (ao) profissional faltar ao trabalho sem sofrer descontos em seu salário. Previstos no artigo 473 da CLT, estes casos permitem que a(o) empregada(o) poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário nos casos descritos abaixo:

- Afastamento por motivo de doença ou acidente de trabalho, mediante atestado médico e observada a legislação previdenciária – 15 (quinze) dias;
- Alistamento Eleitoral – até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;
- Casamento – 3 (três) dias consecutivos;
- Doação voluntária de sangue: sem prejuízo do salário por um dia, em cada 12 meses de trabalho, devidamente comprovada (art. 473, inciso IV CLT).
- Falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, viva sob sua dependência econômica – até 2 (dois) dias consecutivos;

Art. 473 –

- X - até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira; (Incluído dada pela Lei nº 13.257, de 2016)
- XI – 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica;
- XII - até 3 (três) dias, a cada 12 meses de trabalho, em caso de realização de exames preventivos de câncer devidamente comprovada. (Incluído pela Lei nº 13.767, de 2018)
- Licença-maternidade ou aborto espontâneo – 120 dias no mínimo, e

garantia de emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto;

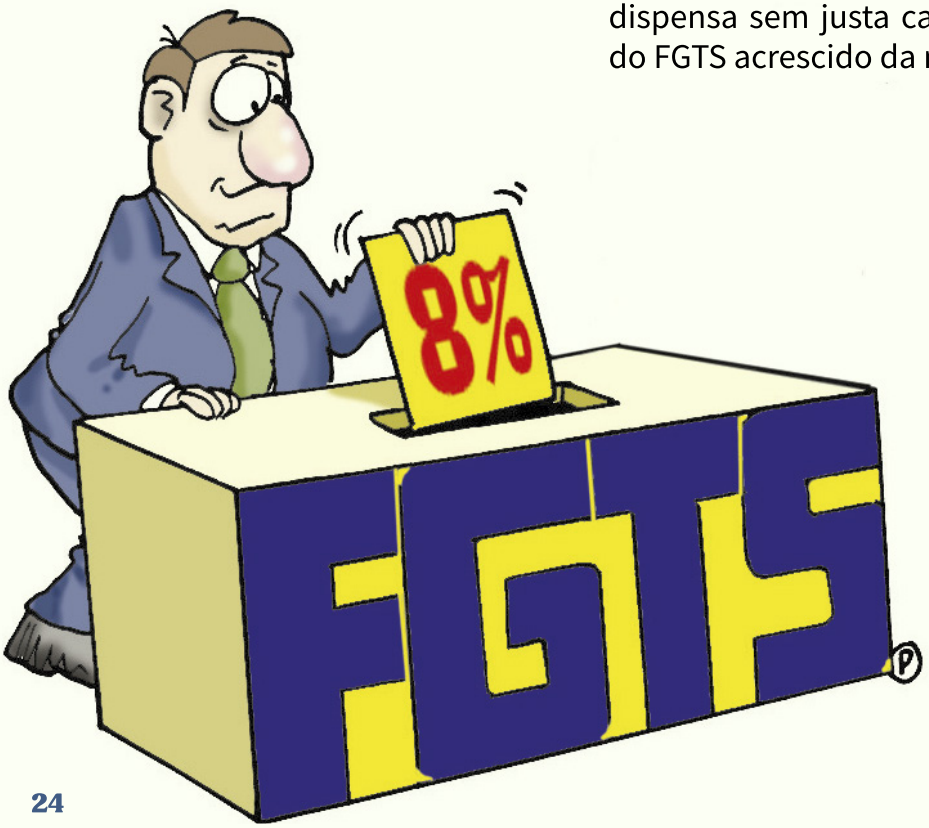
- Licença-paternidade – 5 (cinco) dias consecutivos.

Poderá também se ausentar pelo prazo que se fizer necessário:

- Quando for arrolado ou convocado para depor na Justiça ou pelo tempo necessário quando tiver que comparecer em juízo;
- Comparecimento como jurado no Tribunal do Júri;
- Nos dias de convocação para serviço eleitoral;
- Nos dias em que foi dispensado devido à nomeação para compor as mesas receptoras ou juntas eleitorais nas eleições ou requisitado para auxiliar seus trabalhos (Lei nº 9.504/97);
- Nas horas em que o empregado faltar ao serviço para comparecimento necessário como parte na Justiça do Trabalho (Súmula do TST nº 155);
- A partir de 12 de maio de 2006, por força da Lei 11.304/2006, pelo tempo que se fizer necessário quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro ou quando convocado para atuar como conciliador nas Comissões de Conciliação Prévia;
- Entre outras faltas dispostas em acordos ou convenções coletivas da categoria profissional.

FGTS

O empregador deve recolher ao FGTS, até o dia 7 de cada mês, a alíquota de 8% calculada sobre a remuneração paga ou devida no mês. O Fundo é depositado em contas vinculadas na Caixa Econômica Federal. Em caso de aposentadoria, a(o) profissional pode sacar o valor depositado e, em caso de dispensa sem justa causa, efetuar o saque do FGTS acrescido da multa de 40%.



Remuneração Variável

Além do salário, a (o) profissional pode receber os seguintes adicionais:

Adicional de Insalubridade

A Constituição Federal assegura aos trabalhadores urbanos e rurais, dentre outros, o adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas. O exercício de trabalho em condições de insalubridade assegura ao profissional adicional, permanecendo o salário mínimo como base de cálculo. Acordos e convenções coletivas de trabalho podem fazer previsão de base de cálculo mais benéfica. A Reforma Trabalhista autorizou o trabalho da mulher gestante e lactante em ambiente insalubre em alguns casos. Essa alteração foi questionada no Supremo Tribunal Federal, por meio da Ação Direta de Inconstitucionalidade pela Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos (ADI 5938). Em síntese, a expressão "quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher", contida nos incisos II e III do artigo 394-A da CLT,

fere a proteção constitucional à maternidade e à criança, e o art. 277 da Constituição impõe o dever de todos, da sociedade e do empregador inclusive, de manter o meio ambiente salubre para as crianças – tal não seria possível se a gestante e a lactante precisassem trabalhar em local insalubre. A Central Única dos Trabalhadores (CUT) defendeu a inconstitucionalidade dos trechos da norma, por meio de Amicus Curiae na referida ADI.

No caso de incidência de mais de um fator de insalubridade, será apenas considerado o de grau mais elevado, para efeito de acréscimo salarial.

Adicional de Periculosidade

Valor devido à(ao) profissional que trabalha exposto ou em contato com substâncias inflamáveis ou explosivos. O pagamento do referido adicional equivale a 30% do salário do profissional, sem os acréscimos a que fizer jus.

Nossos tribunais têm determinado que, mesmo que o contato do profissional com atividades periculosas não seja contínuo, há incidência do adicional de periculosidade. Vale a pena destacar duas súmulas do TST:

> **Súmula nº364 dispõe sobre adicional de periculosidade: exposição eventual, permanente e intermitente (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 5, 258 e 280 da SDI-1) – (Res. 129/2005 - DJ 20.04.05).**
>
> **Tem direito à periculosidade o empregado exposto permanentemente ou que, de forma intermitente, sujeita-se a condições de risco. Indevido, apenas, quando o contato dá-se de forma eventual, assim considerado o fortuito, ou o que, sendo habitual, dá-se por tempo**

extremamente reduzido. (ex-OJs nº 05 - Inserida em 14.03.1994 e nº 280 - DJ 11.08.2003);

A fixação do adicional de periculosidade, em percentual inferior ao legal e proporcional ao tempo de exposição ao risco, deve ser respeitada, desde que pactuada em acordos ou convenções coletivas. (ex-OJ nº 258 - Inserida em 27.09.2002).

Súmula nº 191 dispõe que os eletricitários terão o adicional calculado sobre o total dos salários. Eis a Súmula:

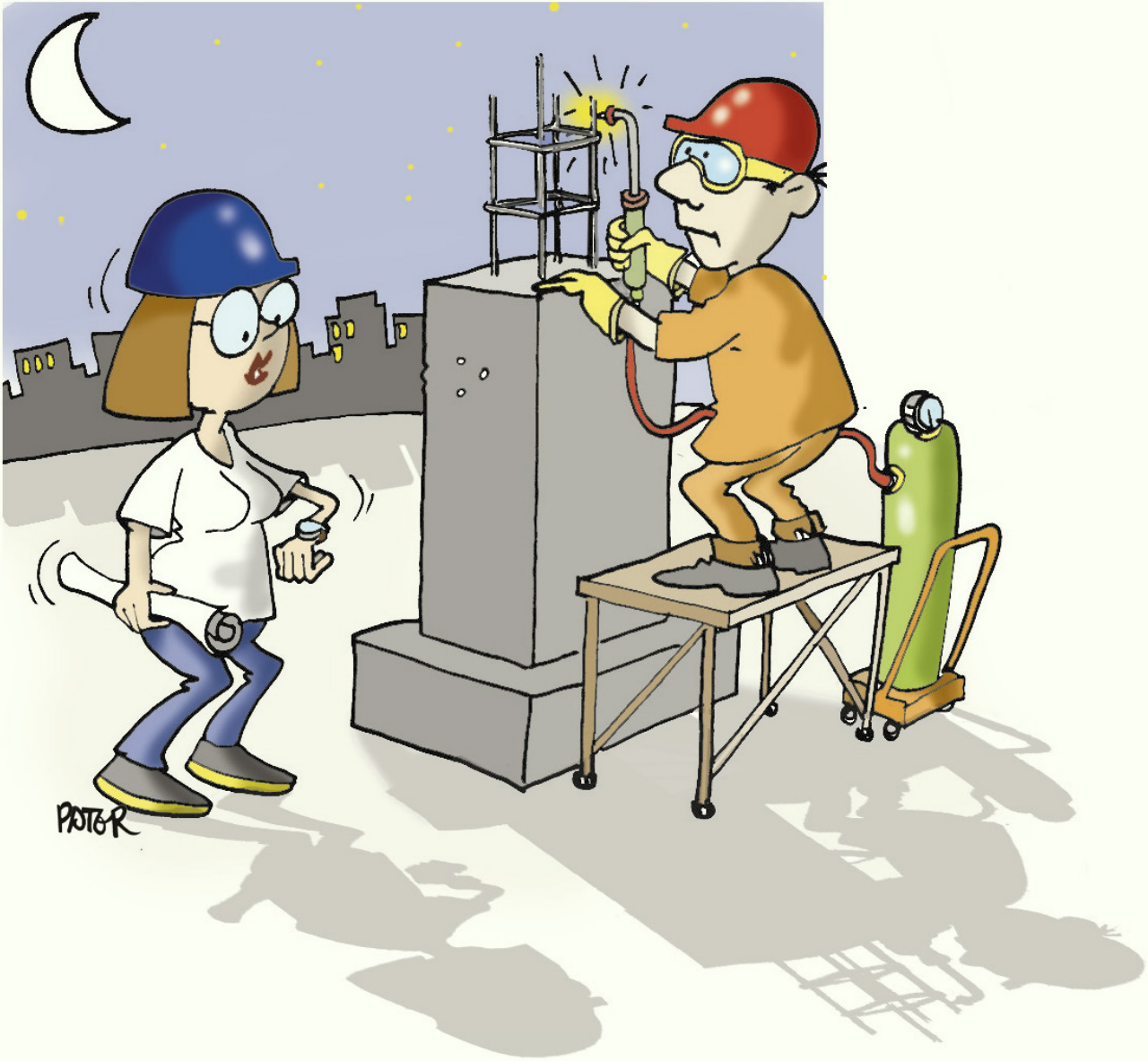
Entendemos que as alterações ferem a Constituição. Mais do que nunca, é necessário participar das assembleias nas negociações coletivas, para que o sindicato tenha força de não permitir a precarização das relações de trabalho.

Diferentemente da interpretação consolidada pela Súmula 191 do TST:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

XII - enquadramento do grau de insalubridade;

XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho.


PASTOR

Adicional Noturno

É assegurado às (aos) profissionais no artigo 73 da CLT um adicional para o trabalho noturno de no mínimo 20%, uma vez que a própria Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso IX, dispõe que a remuneração do trabalho noturno deve ser superior à do trabalho diurno. O valor do acréscimo varia conforme acordo ou convenção coletiva de cada categoria. A contagem de uma hora noturna é feita a cada 52 minutos e 30 segundos trabalhados, portanto cada hora noturna sofre a redução de 7 minutos e 30 segundos. Considera-se noturno, nas atividades urbanas, o trabalho realizado entre as 22 horas de um dia às 5 horas do dia seguinte.

Nas atividades rurais, é considerado noturno o trabalho executado na lavoura entre as 21 horas de um dia às 5 horas do dia seguinte e, na pecuária, entre as 20 horas de um dia às 4 horas do dia seguinte. A hora noturna é de 60 minutos, não havendo, portanto, a redução como nas atividades urbanas.

Horas Extras

São as horas trabalhadas diariamente além da jornada legal ou contratual, ou seja, poderá a jornada diária de trabalho dos profissionais ser acrescida de horas suplementares, em número não superior a duas horas. A remuneração do serviço extraordinário será, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal. Excepcionalmente, as horas extraordinárias poderão ser prorrogadas além do limite legalmente permitido.

Dispõe a Súmula nº 264, do TST, que:

> **A remuneração do serviço suplementar é composta do valor da hora normal, integrado por parcelas de natureza salarial e acrescido do adicional previsto em Lei, contrato, acordo, convenção coletiva ou sentença normativa.**

Quando as horas extras forem prestadas durante o horário noturno, a(o) profissional fará jus aos adicionais noturnos e extra (20%+ 50) ou ao percentual previsto em convenção ou acordo coletivo da categoria, cumulativamente.

Vale-transporte

Poderá ser concedido à (ao) profissional, com desconto de até 6% do salário bruto mediante preenchimento de todos os requisitos previstos na Lei nº 7.418/85 e decreto nº 95.247/87.

Pagamento do Salário

O pagamento de salários deve ser efetuado até o 5º dia útil do mês seguinte ao que a(o) profissional trabalhou, lembrando que, na legislação trabalhista, o sábado é considerado dia útil. Todo salário deve ser pago mediante recibo assinado pela(o) profissional. Nos casos em que o 5º dia útil seja um sábado e a empresa não trabalhe aos sábados, o pagamento deverá ser efetuado na sexta-feira, de acordo com o art. 465 da CLT.

Término do contrato de trabalho

O término do contrato de trabalho extingue os efeitos do contrato, dissolvendo o vínculo empregatício. É certo que a CLT usa o termo “rescisão” indistintamente, mas há quem diga que rescisão só ocorre em caso de nulidade contratual. A resilição englobaria a dispensa e a demissão; a resolução envolveria culpa de uma ou ambas as partes; e, por fim, a extinção ou caducidade ocorreria em caso de morte do empregado e casos de força maior. Tanto o empregador como a(o) profissional podem terminar com a relação de trabalho, sem dizer o motivo.

O aviso prévio deve ser concedido pelo empregador nas seguintes condições: na proporção de 30 dias aos empregados que têm até 1 ano de serviço na mesma empresa, acrescidos 3 dias por ano de serviço prestado nessa mesma empresa, até o máximo de 60 dias, perfazendo um total de 90 dias (Lei 12.506/2011).

Durante o aviso prévio, no caso de de-

missão sem justa causa, ao profissional é facultado ausentar-se do local de trabalho 2 horas por dia ou nos últimos 7 dias do aviso prévio, com a finalidade de conseguir nova colocação no mercado de trabalho sem deixar de receber seu salário integral (art. 488 da CLT).

Se não houver cumprimento do aviso prévio, quem rompe o contrato de trabalho é obrigado a pagar o valor correspondente ao salário – que pode ser dispensado, de comum acordo (§ 1º, § 2º e § 3º do art. 487 da CLT).

A(o) profissional não pode ser demitida(o), se estiver de licença para tratamento de saúde (auxílio-doença ou acidente de trabalho); durante as férias; ou por ato de discriminação por sexo, origem, raça, idade, estado civil ou familiar. A profissional também não pode ser demitida desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Formas de Demissão

A (o) profissional pode ser demitida (o):
- **Sem justa causa – por vontade do empregador;**
- **Com justa causa – por culpa do empregador ou da (o) profissional.**

Quando é demitida (o) sem justa causa, tem direito ao aviso prévio; salário proporcional aos dias trabalhados durante o mês da demissão; 13º salário proporcional aos meses trabalhados, calculado sobre a última remuneração; férias proporcionais e férias vencidas, calculadas sobre a última remuneração; recebe a Autorização para Movimentação do FGTS (AM) para sacar o FGTS; 40% a mais do saldo do FGTS e uma GUIA para requerimento do Seguro-desemprego.

A CLT, em seu artigo 391, estabelece que não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho, dentre outros, o fato de a profissional haver contraído matrimônio.

Quando pede demissão, os pagamentos devidos são proporcionais, ou seja, saldo de salário, férias proporcionais e 1/3, férias vencidas e 1/3 e o 13º salário.

A(o) profissional demitida(o) por justa causa não tem direito a receber 13º salário proporcional, férias proporcionais nem o FGTS.

Embora a Reforma Trabalhista desobrigue a assistência do sindicato para dar validade ao recibo de quitação das verbas devidas pela dispensa, a trabalhadora pode pedir para que a homologação seja no sindicato. O prazo, após a Reforma Trabalhista, é de 10 dias após o término do contrato (art. 477, §6º da CLT).

Quando a(o) profissional trabalhou mais de um ano para um mesmo empregador, esse recibo só será válido se realizado junto ao sindicato dos trabalhadores ou perante autoridade do Ministério do Trabalho. O empregador deve pagar os direitos da (o) profissional até o primeiro dia útil depois de terminado o contrato de trabalho. Até o 10º dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa do cumprimento (art 477, § 6º, CLT). Quando há cumprimento do aviso prévio, as verbas rescisórias são devidas até o primeiro dia útil depois do término, porque é computado no contrato de trabalho.

Se o empregador não quitar as verbas rescisórias no prazo devido, estará sujeito à multa prevista no artigo 477 da CLT, no valor equivalente ao salário da (o) profissional.

Rescisão Indireta

As As possibilidades de rescisão indireta do contrato de trabalho pela(o) profissional e o pleito à devida indenização estão previstos no artigo 483 da CLT para quando:

a. forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato;
b. for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;

c. correr perigo manifesto de mal considerável;
d. não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
e. praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
f. o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
g. o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários;
h. tiver de desempenhar obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;

Nas hipóteses das letras *d* e *g*, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até a decisão final do processo.

2.3. Direitos de Proteção à Maternidade e ao Matrimônio

Proteção à maternidade ou matrimônio

Não é permitido, em nenhum regulamento de empresa, convenção coletiva ou contrato individual de trabalho, qualquer restrição ao direito da mulher ao emprego por motivo de casamento ou gravidez (art. 391, CLT, parágrafo único).

Garantia de emprego à mulher grávida

A profissional não pode ser despedida desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. É aconselhável que, quando for confirmada a gravidez, por exame de laboratório, a profissional apresente ao empregador o comprovante do exame e exija recibo de entrega.

Restrições

A profissional, se desejar, pode pedir demissão do emprego e pode ser demitida por justa causa, mesmo grávida ou no período de licença-gestante.

Se o contrato for por prazo determinado, o empregador não tem obrigação de permanecer com a(o) profissional quando terminar o prazo do contrato.

Mudança de Função Durante a Gravidez

A transferência de função, quando as condições de saúde a exigirem, é garantida às profissionais grávidas, sem prejuízo de seu salário e demais direitos. Após o retorno da licença-maternidade, a profissional retorna à função anterior (art. 392, § 4º, I, CLT).

Pré-natal - Dispensa do horário de Trabalho

É assegurada a dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares (art. 392º, § 4º, II, CLT) .

Licença-maternidade – Gestante

A profissional tem direito a 120 dias de licença-gestante, com pagamento de seu salário. Durante o período da licença-gestante, a profissional recebe a sua remuneração em forma de salário-maternidade.

As profissionais das áreas urbanas e rurais recebem o salário-maternidade diretamente do empregador. Depois o empregador recebe esse valor da Previdência Social. A profissional doméstica, a avulsa e a produtora rural têm o salário-maternidade pagos diretamente pelo INSS.

A prorrogação da licença-maternidade por mais 60 dias é garantida às servidoras públicas federais desde que a servidora se manifeste favoravelmente ao benefício até o final do primeiro mês após o parto ou a quem adotar ou obtiver a guarda judicial para fins de adoção de crianças (artigo 2º, parágrafos primeiro e segundo, Decreto 6.690/08).

No setor privado, a lei atual prevê que a concessão da licença ampliada é opcional para as empresas, sendo permitido, ao empregador que aderir, o desconto das despesas em imposto de renda (Lei 11.770/08).

Licença-maternidade – Adoção ou Guarda Judicial

A mulher que adota ou que recebe uma criança sob guarda judicial para fins de adoção terá direito à licença-maternidade e a receber o salário-maternidade. O tempo de licença foi assim definido:

Art. 392-A. - À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392 desta Lei.

Licença em face de aborto espontâneo

Em caso de aborto, a mulher tem direito a duas semanas de repouso, recebendo seu salário normalmente durante este período. Para isto, deve apresentar ao empregador o atestado médico fornecido pelo SUS ou por médico da própria empresa. (Art. 395, CLT).

Licença-paternidade

O profissional tem direito a 5 dias de licença-paternidade, contando os 5 dias consecutivos a partir do dia útil seguinte ao da data de nascimento. Por exemplo: se o bebê nasceu em uma quarta-feira, 5 dias serão contados a partir de quinta. Caso tenha nascido em uma sexta-feira, 5 dias serão contados a partir de segunda.

Salário-maternidade

O salário-maternidade é devido às seguradas empregadas, trabalhadoras avulsas, empregadas domésticas, contribuintes individuais, facultativas e seguradas especiais, por ocasião do parto, inclusive o natimorto, aborto não criminoso, adoção ou guarda judicial para fins de adoção.

Considera-se parto o nascimento ocorrido a partir da 23ª semana de gestação, inclusive em caso de natimorto.

Salário-maternidade da Segurada Desempregada

Para a criança nascida ou adotada a partir de 14 de junho de 2007, o benefício também será devido à segurada desempregada (empregada, trabalhadora avulsa e doméstica), para a que cessou as contribuições (contribuinte individual ou facultativa) e para a segurada especial, desde que o nascimento ou adoção tenham ocorrido dentro do período de manutenção da qualidade de segurada.

Duração do Benefício

O benefício será pago durante 120 (cento e vinte) dias e poderá ter início até 28 (vinte e oito) dias antes do parto. Se concedido antes do nascimento da criança, a comprovação será por atestado médico; se posterior ao parto, a prova será a Certidão de Nascimento.

Duração Diferenciada do Benefício

A duração do benefício será diferenciada nos casos especificados, a saber:

a) em casos de abortos espontâneos ou previstos em lei (estupro ou risco de vida para a mãe), será pago o salário-maternidade por duas semanas.

b) à profissional que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança é devido salário-maternidade durante os seguintes períodos:

- 120 (cento e vinte) dias, se a criança tiver até um ano completo;
- 60 (sessenta) dias, se a criança tiver de um até quatro anos completos;
- 30 (trinta) dias, se a criança tiver de quatro até completar oito anos.

No caso de adoção de mais de uma criança, simultaneamente, a segurada terá direito somente ao pagamento de um salário-maternidade, observando-se o direi- to segundo a idade da criança mais nova.

Tempo de Carência do Benefício

Para concessão do salário-maternidade, não é exigido tempo mínimo de

contribuição das profissionais empregadas, empregadas domésticas e profissionais que se enquadrem como trabalhadoras avulsas, desde que comprovem filiação nesta condição na data do afastamento para fins de salário-maternidade ou na data do parto.

A contribuinte individual, a segurada facultativa e a segurada especial (que optou por contribuir) têm que ter pelo menos dez contribuições para receber o benefício.

Se o nascimento for prematuro, a carência será reduzida no mesmo total de meses em que o parto foi antecipado.

A profissional que exerce atividades ou possui empregos simultâneos tem direito a um salário-maternidade para cada emprego/atividade, desde que contribua para a Previdência nas duas funções.

Desde setembro de 2003, o pagamento do salário-maternidade das gestantes em- pregadas é feito diretamente pelas empresas, que são ressarcidas pela Previdência Social.

As mães adotivas, contribuintes individuais, facultativas e empregadas domésticas terão que pedir o benefício nas Agências da Previdência Social.

Em casos excepcionais, os períodos de repouso anteriores e posteriores ao parto poderão ser aumentados por mais duas semanas, mediante atestado médico específico.

Como Requerer o Salário-maternidade

O benefício pode ser solicitado pelo portal da Previdência Social na Internet, pelo telefone 135 ou nas Agências da Previdência Social, mediante o cumprimento das exigências legais.

Valor do Benefício

Quem tem carteira assinada recebe o salário-maternidade igual ao seu último salário, salvo a empregada doméstica, cujo valor do benefício equivale ao valor do último salário de contribuição, e não pode ser superior ao teto da Previdência, hoje R$ 5.839,45.

Autônomas, empresárias e seguradas facultativas têm o benefício calculado pela média das 12 (doze) últimas contribuições.

O benefício para a segurada especial é de um salário-mínimo. Para a trabalha-dora avulsa, o valor é igual ao da última remuneração, equivalente a um mês de trabalho.

Amamentação

A mulher tem direito a dois descansos especiais, de meia hora cada, durante sua jornada de trabalho, para amamentar seu filho até 6 meses de idade. Esse período pode ser ampliado se a saúde da criança assim o exigir, mediante atestado médico (art. 396, CLT). Por meio da participação em negociação coletiva, é possível aumentar esse período em benefício da criança.

Creche ou Reembolso Creche

Toda Toda empresa que tiver, pelo menos, 30 mulheres com mais de 16 anos de idade deverá ter local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar, sob vigilância e assistência, os seus filhos no período da amamentação (art. 389, § 1º da CLT).

Requisitos para Adoção do Reembolso-Creche (Portaria 3.296/86)

- Prévia estipulação em acordo ou convenção coletiva (art. 2º, caput Portaria 3.296/86);
- O reembolso-creche deverá cobrir, integralmente, as despesas efetuadas com o pagamento da creche de livre escolha da profissional ou outra modalidade de serviço de natureza similar (art. 1º, I, Portaria 3.296/86);
- Benefício concedido por no mínimo seis meses de idade da criança (art. 1º, I, Portaria 3.296/86);
- Independente do número de profissionais da empresa, todas as profissionais-mães têm direito ao benefício (art. 1º, II, Portaria 3.296/86);
- O empregador deverá fazer comunicação às profissionais sobre o benefício e seu mecanismo de utilização (art. 1º, III, Portaria 3.296/86).
- No caso de reembolso, o mesmo deve ocorrer até o 3º (terceiro) dia útil da entrega dos comprovantes de despesas efetuados pela profissional (art. 1º, IV, Portaria 3.296/86).

Quando da negociação coletiva, deve-se observar alguns requisitos de extrema impor- tância para fins de reembolso-creche, dentre os quais podemos citar:

- Prazos (período a que a (o) profissional fará jus ao beneficio);
- Valores previstos para reembolso;
- Extensão às mães adotivas;
- Extensão aos pais;
- Parto múltiplo;
- Pagamento do beneficio já na admissão como forma de valorização da criança

2.4. Direitos que coíbem as práticas discriminatórias

Acesso ao Mercado de Trabalho

A Constituição Federal proíbe a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

Anúncio de Emprego

A CLT proíbe publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou à situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim exigir (art. 373-A, I, CLT).

Recusa de Emprego, Promoção e Dispensa de Trabalho

É proibido 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.

> **É proibido considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidade de ascensão profissional (art. 373-A, III, CLT).**

Exigência de Atestados ou Exames

A Lei 9.029/95 prevê como crime as seguintes práticas discriminatórias: a exigência de atestado, exame ou procedimento, de qualquer natureza, relativo à esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego, bem como a indução ou instigamento à esterilização genética ou promoção de controle de natalidade, assim considerado o oferecimento de serviços e de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados por meio de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde (SUS).

Critérios Subjetivos para Inscrição ou Aprovação em Concurso

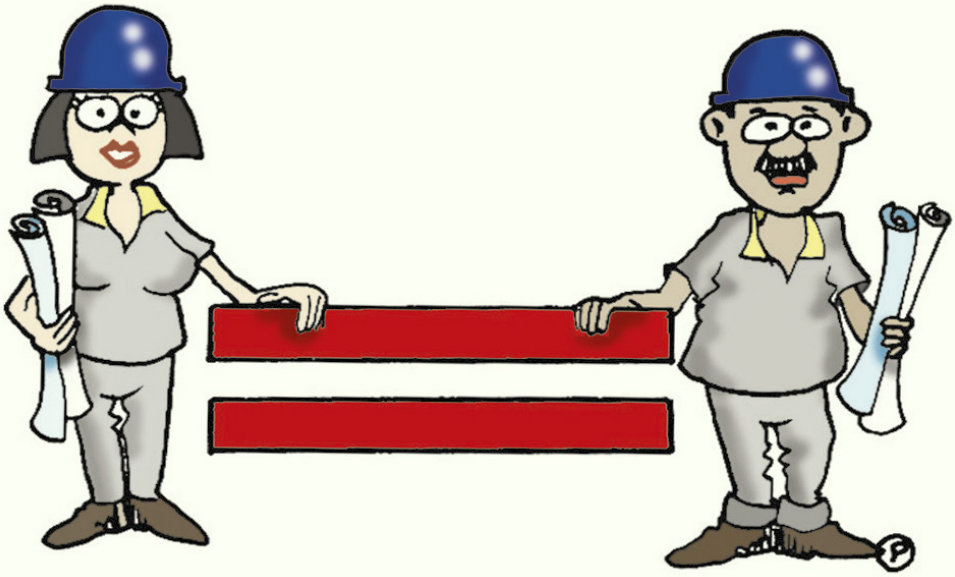
É proibido impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez (art. 373-A, V, CLT).

Revista Íntima

É vedado ao empregador ou preposto proceder a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias (art. 373-A, VI, CLT).

Para Trabalho Igual, Salário Igual

É proibido, pela Constituição Federal, estabelecer distinção de sexo, idade, cor ou estado civil no pagamento do salário, no exercício de funções ou para a admissão. Assim, para um mesmo trabalho não pode haver diferença entre os salários de homens e mulheres, brancas e negras, casadas e solteiras. Este direito se estende às pessoas portadoras de deficiência (art. 7º, XXX, CF; art.373-A, III, CLT e art. 461, CLT).



Critérios para Formação Profissional e Oportunidade de Ascensão Profissional

As vagas dos cursos de formação de mão de obra, ministrados por instituições governamentais, pelos próprios empregadores ou por qualquer órgão de ensino profissionalizante devem ser oferecidas aos empregados de ambos os sexos (art. 390-B da CLT, incluído pela Lei nº 9.799, de 1999).

Emprego da Força Muscular

Considerando a condição física da mulher que, por razões biológicas, é distinta da do homem, a legislação limita o emprego de força muscular. Salvo em casos de remoção de material por impulsão, tração ou equipamentos mecânicos, é vedado mulheres em serviço que demande o emprego de força muscular superior a:

- 20 kg para trabalho contínuo;
- 25 kg para trabalho ocasional (art. 390, CLT).

Assédio Moral

Assédio moral é a exposição das(os) profissionais a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

Por ser algo privado, a vítima precisa efetuar esforços dobrados para conseguir provar na justiça o que sofreu, mas é possível conseguir provas técnicas obtidas de documentos (atas de reunião, fichas de acompanhamento de desempenho etc.), além de testemunhas idôneas para falar sobre o assédio moral cometido.

Como no Brasil não há uma lei específica para assédio moral, este pode ser julgado por condutas previstas no artigo 483 da CLT.

Suas férias vão pra cucuia se o projeto não ficar pronto!!

Assédio Sexual

A Lei 10.224, de 15 de maio de 2001, caracterizou o crime de assédio sexual, com punição, como expressa no artigo 216º-A: "Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função". A pena prevista é de 1 (um) a 2 (dois) anos de detenção.

O assédio sexual no ambiente de trabalho consiste em constranger trabalhadoras (es) por meio de cantadas e insinuações constantes com o objetivo de obter vantagens ou favorecimento sexual.

Abuso de poder

Abuso de poder é o ato ou efeito de impor a vontade de um sobre a de outro, tendo por base o exercício do poder, sem considerar as leis vigentes (importa esclarecer que a noção de abuso de poder carece sempre de normas pré-estabelecidas para que seja possível a sua definição). Dessa maneira é evidente que a palavra "abuso" já se encontra determinada por uma forma mais sutil de poder, o poder de definir a própria definição. Assim que o abuso só é possível quando as relações de poder assim o determinam.

2.5. Direitos das (os) Profissionais quanto à Segurança no Local de Trabalho

O local de trabalho da (o) profissional é aquele determinado pelo empregador e aceito pela (o) profissional por ocasião da assinatura do contrato, podendo ser alterado de comum acordo. O local de trabalho deve garantir perfeita segurança a todas (os) as (os) trabalhadoras (es), boa iluminação e temperatura adequada.

Até a Constituição de 1988 era proibido às mulheres trabalharem em locais insalubres ou perigosos. Hoje essa proibição não existe mais. Continua proibida a atividade das mulheres em minas subterrâneas. O trabalho insalubre e perigoso deverá ser comprovado por pessoa indicada pela DRT (em Laudo Pericial).

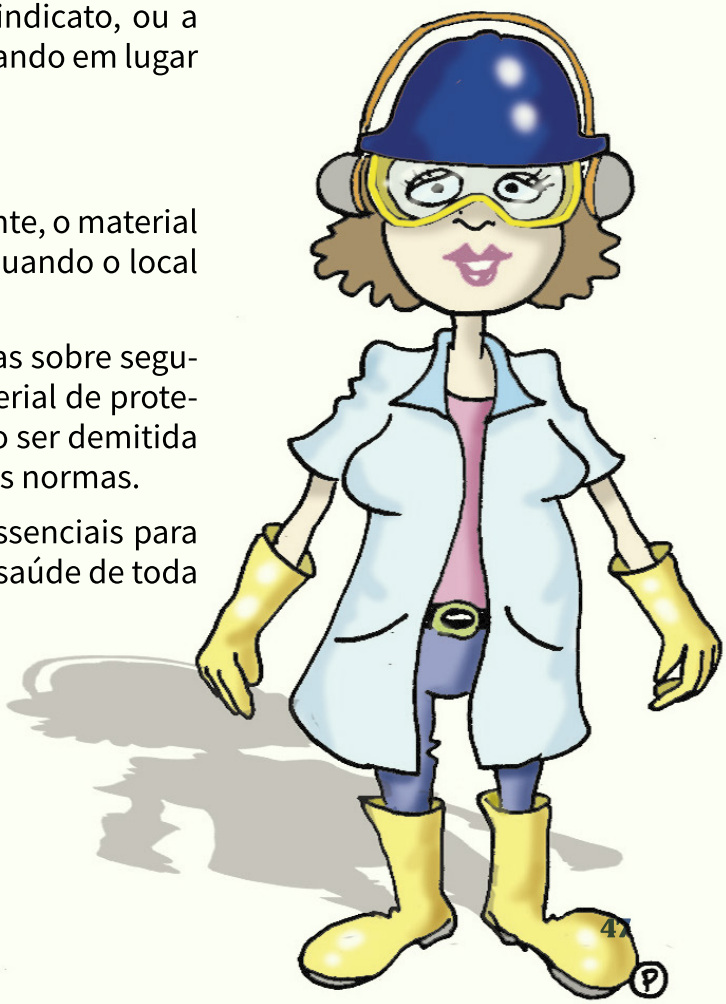
A (o) profissional deve procurar o seu Sindicato, ou a DRT quando tiver dúvidas se está trabalhando em lugar insalubre ou perigoso.

Equipamentos de Proteção

O empregador deve fornecer, gratuitamente, o material necessário à proteção da trabalhadora, quando o local de trabalho for insalubre ou perigoso.

A (o) profissional deve observar as normas sobre segurança e higiene do trabalho e usar o material de proteção fornecido pelo empregador, podendo ser demitida (o) por justa causa se desobedecer a essas normas.

A segurança e higiene do trabalho são essenciais para a prevenção de acidentes e na defesa da saúde de toda trabalhadora.



Utilidades (prestações in Natura) e outros descontos

O empregador pode oferecer ao profissional algumas utilidades vitais que substituem o pagamento em dinheiro.

Essas utilidades podem ser, entre outras:
• Alimentação (vale-refeição);
• Habitação (quando fornece moradia para a (o) profissional e sua família);
• Transporte (carro).

O fornecimento dessas utilidades pode ser descontado. Entretanto, o empregador é obrigado a pagar, em dinheiro, o correspondente a 30% do salário da (o) profissional (art. 81º e 82º CLT).

O fornecimento de vestuário e equipamentos para uso no trabalho (uniforme, material de prevenção de acidente e outros) não pode ser incluído no salário como utilidades.

Se estiver escrito no contrato de trabalho, o empregador pode descontar, também, do salário da (o) profissional, adiantamentos autorizados por lei ou por acordo coletivo e valores correspondentes a prejuízo causado por culpa grave da (o) profissional, se provada a sua responsabilidade.

Fora esses casos, são proibidos ao empregador fazer qualquer desconto no salário da (o) profissional.

Sempre que houver descontos, é aconselhável que a (o) profissional procure informações junto ao seu sindicato.

Referências Bibliográficas

BRASIL. Resolução no 148/2008 Altera a Súmula 228; cancela a Súmula 17 e a Orientação . Jurisprudencial n° 2 da SDI-1; dá nova redação à Orientação Jurisprudencial nº 47 da SDI-1 do Tribunal Superior do Trabalho. Poder Judiciário. 2008.

_____Súmula 191/1983 Res. 13/1983, DJ 09.11.1983 - Nova redação - Res. 121/2003, DJ 21.11.2003 Adicional de Periculosidade – Incidência. Tribunal Superior do Trabalho. 1983.

_____Súmula 364 Res. 129/2005 - DJ 20, 22 e 25.04.2005 - Conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 5, 258 e 280 da SDI-1 Adicional de Periculosidade - Exposição Eventual, Permanente e Intermitente. Tribunal Superior do Trabalho. 2005.

_____Decreto nº 95.247 de 17/11/1987; Regulamenta a Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, que institui o Vale-Transporte, com a alteração da Lei nº 7.619, de 30 de setembro de 1987. Brasília - DF, Senado Federal. 2006.

_____ Lei nº13.467/2017, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

_____ Lei nº 11.304, de 11 de maio de 2006. Acrescenta inciso ao art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, para permitir a ausência do trabalhador ao serviço, sem prejuízo do salário, na hipótese de participação em reunião oficial de organismo internacional ao qual o Brasil seja filiado. Brasilia - DF, Senado Federal. 2006.

_____ Lei nº 7.418 de 16/12/1985. Institui o Vale-Transporte e dá outras providências. Brasília - DF, Senado Federal. 2006.

_____Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex-Coletânea de Legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943. Suplemento.

_____Emenda Constitucional nº 65, de 13 de julho de 2010. Altera a denominação do Capítulo VII do Título VIII da Constituição Federal e modifica o seu art. 227, para cuidar dos interesses da juventude. Brasília - DF, Senado Federal. 2010.

_____Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília-DF, Senado Federal. 1998.

_____Enunciado nº 155 - RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982 - Ex-Prejulgado nº 30 - Mantida - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Falta ao Serviço - Comparecimento Necessário - Justiça do Trabalho.

_____Enunciado nº 264 - Res. 12/1986, DJ 31.10.1986 - Mantida - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 Remuneração do Serviço Suplementar – Composição.

_____Lei nº 9.029 de 13/04/1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Brasília - DF, Senado Federal. 1997.

_____ Lei nº 9.504 de 30/09/1997. Estabelece normas para Eleições, Poder Legislativo-DF, Senado Federal. 1997.

_____ O trabalho e a mulher. Ministério do Trabalho e Emprego.

_____Portaria 3.296/1986, Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), 1986.

_____Decreto nº 6.690 de 11/12/2008 Institui o programa de Prorrogação da Licença à Gestante e à Adotante, estabelece os critérios de adesão ao programa e dá outras providências. Brasília-DF, Senado Federal. 2008.

_____Lei nº 11.770 de 09/09/2008 Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei 8.212, de 24 de julho de 1991. Brasília-DF, Senado Federal, 2008.

FISENGE. O Mercado formal de trabalho dos profissionais do sistema CONFEA/CREA/FISENGE e DIEESE. Rio de Janeiro: Federação Interestadual de Sindicatos de Engenheiros, 2007.

OAB-SP. Cartilha de Orientação sobre os direitos trabalhistas da mulher. São Paulo: Ordem dos Advogados do Brasil – Seção de São Paulo, 2009.

SINDICATOS FILIADOS

SENGE
SINDICATO DOS ENGENHEIROS BAHIA
Compromisso com a Engenharia e o Brasil

SENGE-ES
Sindicato dos Engenheiros no Estado do Espírito Santo

senge
MINAS GERAIS
SINDICATO DE ENGENHEIROS

SENGE
PARAÍBA
Sindicato dos
Engenheiros

SENGE-PR

senge
pernambuco

Senge·RJ

SEA/RN
Sindicato dos Engenheiros Agronomos no Estado do Rio Grande do Norte

SENGE-RO
SINDICATO DOS ENGENHEIROS
DO ESTADO DE RONDÔNIA

SENGE - SE
SINDICATO DOS ENGENHEIROS DE SERGIPE

SENGE - VR

SEAGRO-SC
Sindicato dos Engenheiros Agrônomos
de Santa Catarina

www.fisenge.org.br
fisenge@fisenge.org.br
federacaofisenge
fisenge_federacao
(21) 98174-8351

COM A MUTUA VOCÊ É PEÇA-CHAVE

17 benefícios reembolsáveis

plano de previdência

planos de saúde

3 benefícios sociais

descontos nas melhores marcas nacionais e regionais

+60% de desconto nas Normas Técnicas da ABNT

Gostou?
Ligue 0800 61 0003 e associe-se!
www.mutua.com.br

É pra você e pra sua família.

GECOM/2019

CONFEA Conselho Federal de Engenharia e Agronomia
CREA Conselhos Regionais de Engenharia e Agronomia
MUTUA CAIXA DE ASSISTÊNCIA DOS PROFISSIONAIS DO CREA
BENEFÍCIOS E QUALIDADE DE VIDA