

Principais Direitos das Mulheres Profissionais

CIP-BRASIL. CATALOGAÇÃO-NA-FONTE
SINDICATO NACIONAL DOS EDITORES DE LIVROS, RJ

P952

Principais direitos das mulheres profissionais /org. Marcia Angela Nori e Simone Baía Pereira ;
FISENGE. - 1.ed. - Rio de Janeiro 2011.
il.

Inclui bibliografia
ISBN 978-85-

1. Mulheres - Emprego - Legislação - Brasil. 2. Trabalhadoras - Brasil. 3. Direito do trabalho - Brasil.
4. Direitos das mulheres - Brasil. I. Nori, Marcia Angela. II. Pereira, Simone Baía III. Federação
Interestadual de Sindicatos de Engenheiros. Coletivo de Mulheres.

11-2189.

CDU: 349.2-055.2(81)

19.04.11 20.04.11
025872

FICHA TÉCNICA

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

Coordenação: Marcia Ângela Nori (FISENGE/SENGBA)

Organização: Simone Baía Pereira (SENGBA) e Marcia Ângela Nori (FISENGE/SENGBA)

Colaboração:

Edilene Steinwander (SEAGRO-SC)

Mara Cristina Benez (SEAGRO-SC)

Silvana Marília Ventura Palmeira (SENGBA)

Wânia Silveira Rocha (SENGBA)

Ana Cristina Acha de Estrada (SENGBA)

Anildes Lopes Evangelista (SENGBA)

Eliane Leandro Cavalcanti (SENGBA)

Eloisa Bastos A. de Moraes (SENGBA)

Maria Elisabeth Marinho do Nascimento (SENGBA)

Maria Felomena Sandri (SENGBA)

Sandra Cristina Lins dos Santos (SENGBA)

Lusia Maria de Oliveira (SENGBA)

Elsa Parreira (SENGBA)

Celma Viana de Aquino (SENGBA)

Iara Machado Peixoto (SENGBA)

Laura Jane Lopes Barbosa (SENGBA)

Consultor Jurídico: Vera L. O. Podgurski (SENGBA)

Projeto gráfico e editoração eletrônica:

Nova Pauta Comunicação

Capa: Marlon Ludovico

Ilustrações: Pater

Revisão: Rita Luppi

Impressão: Grafita

Tiragem: 5 mil exemplares.

Principais Direitos das Mulheres Profissionais

FISENGE - TRIÊNIO 2008-2011

Diretoria Executiva

Carlos Roberto Bittencourt - PR - *Presidente*
Vicente de Paulo Alves Lopes Trindade - MG - *Vice-presidente*
Renato dos Santos Andrade - BA - *Tesoureiro*
Clovis Francisco Nascimento Filho - RJ - *Secretário Geral*
Fernando Elias Vieira Jogaib - RJ - *Relações Sindicais*
José Ezequiel Ramos - RO - *Diretor Executivo*
Raul Otávio da Silva Pereira - MG - *Diretor Executivo*
Roberto Luiz de Carvalho Freire - PE - *Diretora Executiva*
Eduardo Medeiros Piazero - SC - *Diretor Executivo*

Suplentes da Diretoria Executiva

Gilson Néri
José Carlos Assis
Jorge Dotti Cesa
Clayton Paiva
Márcia Ângela Nori
Ulisses Kaniak
Agamenon Rodrigues de Oliveira
Luiz Antônio Cosenza

Conselho Fiscal

Marcus Fixel Hoffmann
Rogério Nascimento Ramos
Tigernaque Pergentino Santana

Suplentes do Conselho Fiscal

Rolf Gustavo Meyer
Laurette Martins Alcântara Sato
Mauro Carvalho Vasconcelos

Coletivo de Mulheres

Marcia Ângela Nori (FISENGE/SENGE-BA) - *Coordenação*
Edilene Steinwander (SEAGRO-SC)
Silvana Marília Ventura Palmeira (SENGE-BA)
Simone Baía Pereira (SENGE-ES)
Anildes Lopes Evangelista (SENGE-MG)
Eliane Leandro Cavalcanti (SENGE-PB)
Eloisa Bastos A. de Moraes (SENGE-PE)
Sandra Cristina Lins dos Santos (SENGE-PR)
Lusia Maria de Oliveira (SENGE-RJ)
Celma Viana de Aquino (SENGE-RO)
Iara Machado Peixoto (SENGE-SE)
Laura Jane Lopes Barbosa (SENGE-VR)

Índice

Palavra do Presidente.....	07
Apresentação das Organizadoras.....	09
Coletivo de Mulheres – FISENGE.....	11
Legislação Pertinente ao Trabalho da Mulher.....	13
Principais Direitos das (os) Profissionais.....	16
Associação Sindical.....	16
Direitos Básicos.....	17
Direitos de Proteção à Maternidade e ao Matrimônio.....	28
Direitos que Coíbem as Práticas Discriminatórias.....	36
Direitos das(os) Profissionais quanto à Segurança no Local de Trabalho.....	40
Utilidades (Prestações em Natura) e outros descontos.....	42
Referências Bibliográficas.....	43



ENGENHEIRAS AVANÇAM NA ORGANIZAÇÃO SINDICAL

São muitas as conquistas. De um lado, refletem a construção diária, nas bases, de lideranças femininas em busca de espaços para as questões de gênero. De outro, traduzem a busca permanente do movimento sindical, de melhores condições de vida e trabalho, neste caso específico voltada para mulheres profissionais. Tendo à frente quadros que se formaram nos sindicatos, a perspectiva permanente é a formação de novas lideranças.

A publicação em questão, **Principais Direitos das Mulheres Profissionais**, lançada no seminário **Mulher, Trabalho e Participação Sindical** é resultado desse processo. Seu conteúdo esclarece os direitos trabalhistas que podem ser discutidos durante as negociações e acordos coletivos de trabalho sob a perspectiva de gênero e sobre as principais práticas de discriminações sofridas pelas mulheres trabalhadoras.

Não temos dúvida de que na luta por direitos o caminho das mulheres brasileiras é longo e que essas primeiras conquistas das profissionais de engenharia apenas apontam para um projeto que trata da maior participação das mulheres no movimento sindical, ainda hoje majoritariamente masculino.

O salto de qualidade é, a partir da participação no sindicato, a contribuição direta para a formulação de políticas públicas. Esta é uma trajetória que já se desenha na FISENGE e com a qual somamos forças na construção coletiva de um país pautado pela igualdade e pelo respeito aos direitos universais.

Carlos Roberto Bittencourt
Presidente da FISENGE



GÊNEROS DIFERENTES, DIREITOS IGUAIS

Dois temas mais importantes da globalização, e que devem ser objetos de uma reflexão mais aprofundada, são o reconhecimento e a efetivação dos direitos da mulher trabalhadora, intrinsecamente vinculados à dignidade humana.

Com seus direitos legais assegurados pela Constituição Federal, pela Consolidação das Leis Trabalhistas e outras normas legais, a mulher vem conquistando um espaço maior perante a sociedade, despontando em cargos de destaque em várias esferas: privada, pública e política. Tudo isso demonstra a importância e a dignificação da condição de ser mulher e de poder contribuir para o engrandecimento familiar e profissional.

As mulheres ainda carregam a cultura social da responsabilidade pelos cuidados da casa e dos filhos, enfrentando mais de uma jornada de trabalho, justamente porque não há divisão de tarefas domésticas.

As mulheres, segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), já representam mais de 50% da força de trabalho, porém ainda concorrem para com a discriminação de gênero sustentada pelo emblemático símbolo da fragilidade, alijando-a, por vezes, da competição para cargos de direção.

Evidentemente, há um longo caminho a ser percorrido, em especial no que diz respeito aos cargos de comando.

O mito de que a contratação feminina custa mais caro contribui com as desigualdades. Efetivamente, quem paga a licença-maternidade e outros custos a ela relativos é a Previdência Social, e não as empresas.

Mesmo com mais educação e menos filhos, a brasileira continua a ganhar em média 33% a menos que o homem brasileiro, percentual que aumenta em cargos mais altos.

O próprio homem, outra vítima do sistema econômico, é muitas vezes substituído no trabalho pela mulher, em razão de sua remuneração menor. Portanto, a luta pela equiparação salarial é dos dois, homens e mulheres.

Isso mostra que as desigualdades no tratamento ainda são fortes e devem ser coibidas de modo enérgico, firme e determinado.

Os sindicatos e as empresas podem contribuir na garantia da equiparação salarial entre homens e mulheres, e também na conscientização imediata de uma mudança social, uma reconstrução de valores voltados à possibilidade de a mulher conciliar o trabalho e a vida familiar e, da mesma forma, conscientizar os homens quanto à necessidade de compartilhar com a mulher as responsabilidades da vida privada, sendo prioritário promover uma mudança de comportamento.

Esta cartilha tem por finalidade apresentar orientações gerais, de modo objetivo e claro, sobre os direitos trabalhistas da mulher, visando, com isso, a conscientização das mulheres e de toda a população sobre a importância do papel feminino. Em suma, a cartilha mostrará às mulheres quais são os principais direitos trabalhistas e, o mais importante: como fazer valer seus direitos; também lutar para o cumprimento das normas legais e saber qual o momento exato de exercê-lo perante os órgãos competentes.

A luta pelo cumprimento desses direitos deve ser incessante e diária e realizada por homens e mulheres. Deve ser voltada, também, de modo vibrante e latente, para que haja uma sociedade mais solidária, humana, justa e fraterna.

Diante dessa realidade e considerando que cada trabalhadora, independentemente de sua profissão ou estória de vida, é uma cidadã, o Coletivo de Mulheres da FISENGE avalia ser de utilidade pública os esclarecimentos sobre os direitos e deveres da mulher trabalhadora contidos nesta cartilha.

Marcia Ângela Nori

Diretora FISENGE/SENGE-BA, Coordenadora do Coletivo de Mulheres

Simone Baía Pereira

Diretora SENGE-ES

COLETIVO DE MULHERES - FISENGE

A FISENGE trabalha pela articulação e defesa do conjunto das reivindicações dos profissionais representados pelos sindicatos filiados; pela consolidação dos sindicatos como instituições livres e autônomas e pelo fortalecimento da participação democrática das classes trabalhadoras na organização da sociedade brasileira e nas suas relações com outros segmentos da sociedade e do Estado.

Articulada internacionalmente com várias entidades congêneres, criada em 1993, com sede no Rio de Janeiro, a FISENGE é constituída por 11 Sindicatos de Engenheiros em todo Brasil: Santa Catarina, Paraná, Espírito Santo, Rio de Janeiro, Bahia, Pernambuco, Sergipe, Paraíba, Rondônia, Minas Gerais e Volta Redonda. Nossa missão é representar e defender profissionais da engenharia, empenhados na construção de um novo projeto para o Brasil, alicerçado na solidariedade, na democracia e no desenvolvimento sustentável.

A entidade também participa de importantes movimentos sociais e políticos. Desde sua criação, a FISENGE esteve presente nas lutas contra o desemprego, contra a privatização das empresas estatais, em defesa do Pré-Sal, pela democracia política e social no país.

O Congresso Nacional de Sindicatos de Engenheiros - Consenge, realizado a cada três anos, é o mais importante fórum de debate da categoria, com repercussão em todos os estados e, também, nos fóruns regionais e internacionais dos quais a FISENGE participa.

Foi, em 2005, no 7º Consenge, realizado em Salvador, Bahia, que as engenheiras, organizadas nos seus sindicatos, deram importante passo com o indicativo para a criação da Diretoria da Mulher.

Em 2008, durante o 8º Consenge, em Florianópolis, Santa Catarina, ainda sem a criação da Diretoria da Mulher, as mulheres profissionais organizadas avançaram em suas reivindicações com a criação, por deliberação da Assembleia Geral, do Coletivo de Mulheres, composto de profissionais representantes dos sindicatos filiados à FISENGE.

Essa conquista garantiu a criação, ainda que informal, da Diretoria da Mulher que deveria ser ocupada pela Diretora Suplente eleita, tendo garantida sua participação, com direito a voz, em todas as reuniões da Diretoria Executiva visando a defesa dos interesses das profissionais e do Coletivo de Mulheres sob sua coordenação.

A garantia de recursos financeiros para reuniões semestrais desse Coletivo e o entendimento da atual Diretoria Executiva sobre a importância da participação das mulheres nos sindicatos contribuíram para a elaboração de um Planejamento Estratégico e o alcance de várias metas propostas.

Os principais objetivos estabelecidos pelo Coletivo de Mulheres são:

- Definir políticas para questões de gênero na FISENGE/Senges;
- Ampliar a participação das profissionais nas instâncias de decisão da FISENGE/Senges;
- Aumentar o número de engenheiras filiadas aos Senges;
- Pautar os direitos de gênero nas negociações realizadas pelos Senges;
- Incentivar a participação das engenheiras nas mesas de negociação;
- Contribuir e participar das lutas das mulheres trabalhadoras.

Nossos objetivos revelam, sem sombra de dúvida, que nossa jornada ainda é longa diante dos desafios que as mulheres enfrentam para viabilizar sua participação nos sindicatos.

Mas avançamos. A realização simultânea do lançamento da cartilha “Principais Direitos da Mulher Trabalhadora” e a realização do Seminário: Mulher, Mercado de Trabalho e Participação Sindical são indicativos de que algumas metas do Coletivo de Mulheres foram alcançadas.

I. LEGISLAÇÃO PERTINENTE AO TRABALHO DA MULHER

O mercado de trabalho se diferencia nas diversas regiões do país, podendo parecer um grande esforço a busca por seus direitos, enquanto mulher profissional. No entanto, a legislação que garante os direitos sociais relativos ao trabalhador, 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 empresas pelos Sindicatos dos trabalhadores.

A igualdade de direitos entre homens e mulheres, estabelecida pelo artigo 5º da Constituição de 1988, resultou na não recepção de normas protecionistas e discriminatórias direcionadas à mulher, anteriormente existente na legislação. Vale destacar que a maior bandeira levantada a favor da mulher é a proibição de discriminação de gênero garantida pelos artigos 5º e 7º e respectivos incisos da Constituição Federal de 1988.

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); no artigo 226º (proteção especial à família) e artigo 227º (proteção à criança).

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 (artigos 372º a 401º da CLT), que dispõem sobre a duração e condições de trabalho da mulher, o trabalho noturno, os períodos de descanso, os métodos e os locais de trabalho, e a proteção ao matrimônio e, principalmente, à maternidade, de grande importância e relevância na vida da mulher trabalhadora que deseja constituir uma família.

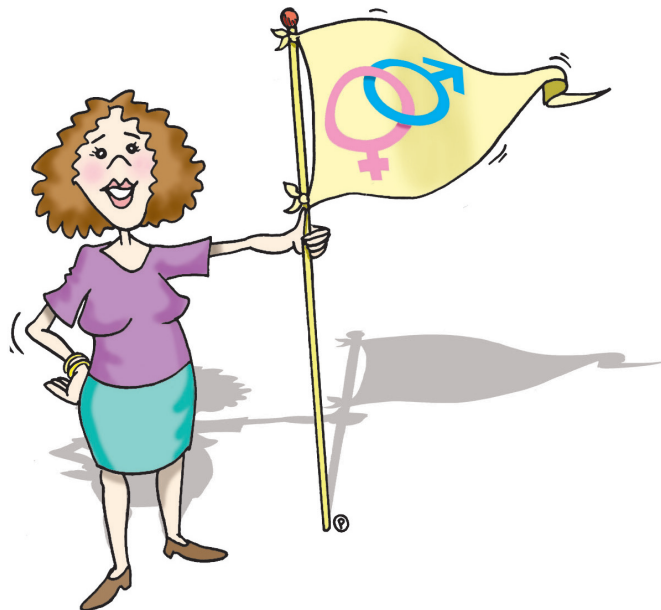
Contribui com a igualdade de oportunidades de ascensão da mulher no mercado de trabalho, a observância, pelos cônjuges e empregadores, do § 5º do artigo 226º da CF, que *a priori*, objetiva garantir os direitos relativos à família, à criança, à adolescente e ao idoso.

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

Atualmente a realidade das negociações coletivas vem de encontro ao disposto no artigo 227º da CF 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 e movimentos reivindicatórios em geral.



II. PRINCIPAIS DIREITOS DAS (OS) PROFISSIONAIS

II. 1. - Associação Sindical

Os Acordos Coletivos de trabalho das Categorias negociados junto às empresas pelos Sindicatos dos trabalhadores são realizados após a identificação, junto aos trabalhadores 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).



II. 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 29º da CLT, a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) deve ser devolvida à (ao) profissional em até 48 (quarenta e oito) horas do primeiro dia de trabalho preenchida com todos os dados pertinentes ao contrato de trabalho.

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 duração normal do trabalho não será superior a oito 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, inteligência do artigo 468º da CLT.

Décimo Terceiro Salário

O pagamento do 13º salário 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 contido na CF desde 1934, reiterado na Constituição de 1988 com significativa inovação – a gratificação de um terço do salário, para assegurar ao profissional o gozo das férias sem o comprometimento do salário, destinado às suas despesas normais. O capítulo IV do Livro II da CLT dispõe pormenorizadamente dos artigos 129º a 153º sobre as férias anuais. Portanto, toda (o) profissional tem direito a 30 (trinta) dias corridos de férias após 12 meses de trabalho, desde que não tenha mais do que cinco faltas não justificadas.

O período aquisitivo é contado do primeiro dia de trabalho até a (o) profissional completar um ano no mesmo serviço. Cada vez que completa mais um ano de trabalho, começa novo período aquisitivo.



O empregador deve decidir e comunicar a data das férias da (o) profissional, por escrito, no mínimo 30 (trinta) dias antes do seu início.

Em casos de necessidade, as férias podem ser divididas em dois períodos, nunca inferiores a dez dias, sendo que, as (os) profissionais menores de 18 (dezoito) anos e maiores de 50 (cinquenta) anos de idade têm que gozá-las nos 30 (trinta) dias corridos a que têm direito.

Os membros de uma família que trabalham para o mesmo empregador terão direito a gozarem férias durante o mesmo período.

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

Vale lembrar a multa disposta no art. 137º 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. Essas situações estão previstas no artigo 473º da CLT, portanto, o empregado 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, devidamente comprovada – 2 (dois) dias por ano;
- 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;

- Licença-maternidade ou aborto não criminoso – 120 (cento e vinte) 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 em que foi convocado 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);
- As horas em que o empregado faltar ao serviço para comparecimento necessário como parte na Justiça do Trabalho (Enunciado 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; e
- Dentre outras faltas dispostas em acordos ou convenções coletivas da categoria profissional.



FGTS

O empregador deve recolher ao FGTS, até o dia 7 (sete) 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 demissão sem justa causa efetuará 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 a percepção de adicional. A nova redação da Súmula 228 do TST, alterada pela Resolução nº 148/2008 do TST, dispõe que a base de cálculo do adicional de insalubridade é sempre o salário-base do profissional, no nosso caso incidente sobre o piso profissional, equivalente a:

- 40% (quarenta por cento), para insalubridade de grau máximo;
- 20% (vinte por cento), para insalubridade de grau médio;
- 10% (dez por cento), para insalubridade de grau mínimo.

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

Adicional de periculosidade é um 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 perigosas não seja contínuo, há incidência do adicional de periculosidade. vale a pena destacar duas súmulas do TST:

Súmula nº 364 dispõe: 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).

I - Faz jus ao adicional de 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);

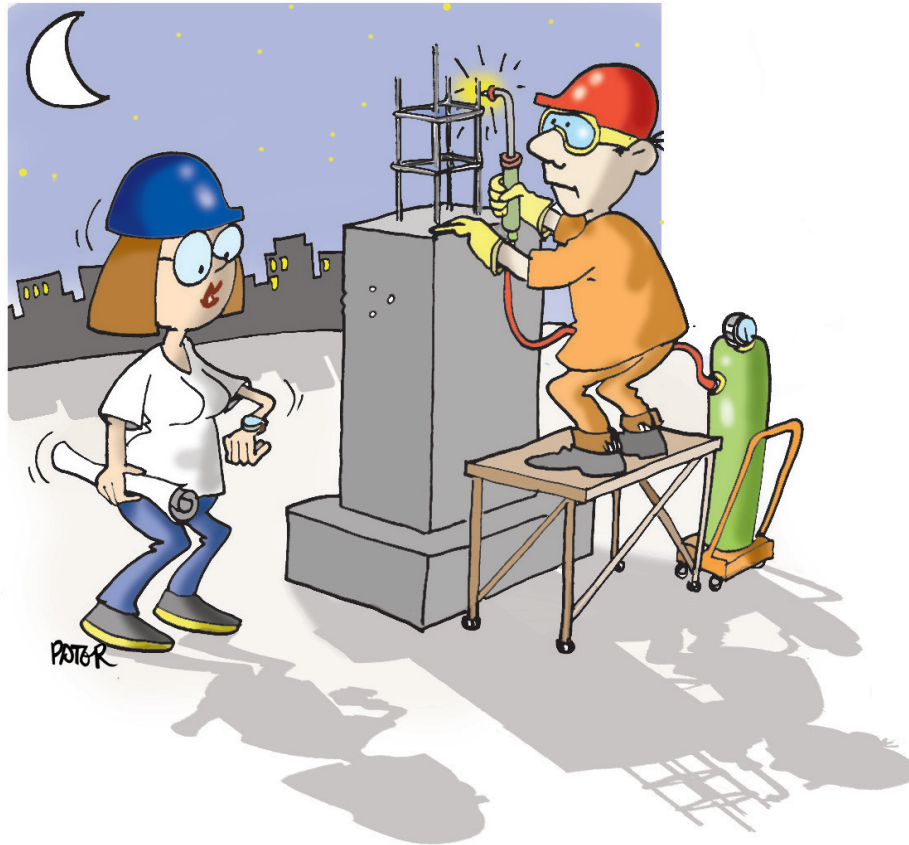
II - A fixação do adicional de periculosidade, em percentual inferior ao legal e proporcional ao tempo de exposição ao risco, deve ser respeitada, desde que pactuada em acordos ou convenções coletivas. (ex-OJ nº 258 - Inserida em 27.09.2002).

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

O adicional de periculosidade incide apenas sobre o salário básico e não sobre este acrescido de outros adicionais. Em relação aos eletricitários, o cálculo do adicional de periculosidade deverá ser efetuado sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial. (Nova redação - Res. 121/2003, DJ 21.11.2003).

- Adicional Noturno

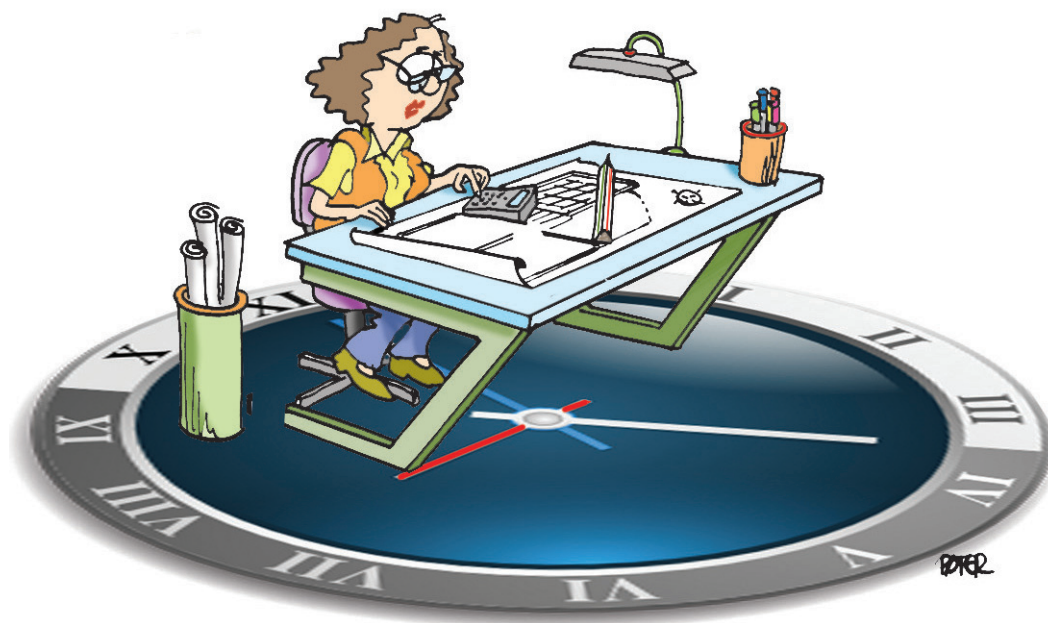
É assegurado às (aos) profissionais no artigo 73º da CLT um adicional para o trabalho noturno de no mínimo 20%, uma vez que a própria Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso IX, dispõe que a remuneração do trabalho noturno deve ser superior à do trabalho diurno. O valor do acréscimo varia 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 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte.



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

- *Horas Extras*

Consideram-se extras 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 o Enunciado 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 o 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 (quinto) 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 e caso o 5º (quinto) 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. 465º da CLT.

Caso ocorra atraso no pagamento de salário, o art. 459º da CLT e as convenções e/ou acordos coletivos de trabalho prevêm multa por empregado prejudicado.

Rescisão do Contrato de Trabalho

Rescisão do contrato de trabalho é o ato pelo qual a (o) profissional deixa de trabalhar em determinado serviço. Tanto o empregador como a (o) profissional podem terminar com a relação de trabalho, sem dizer o motivo. Para isso, quem teve a iniciativa deve dar o aviso prévio 30 (trinta)

dias antes, se receber por mês, e oito dias antes, se receber por semana ou por dia.

Durante o aviso prévio, no caso de demissão sem justa causa, ao profissional é facultado ausentar-se do local de trabalho 2 (duas) horas por dia ou nos últimos 7 (sete) dias do aviso prévio, com a finalidade de conseguir nova colocação no mercado de trabalho sem deixar de receber seu salário integral (art. 488º 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. 487º 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 aos meses de férias vencidas e não gozadas, calculada 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 391º, 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 proporcional aos dias trabalhados, 13º salário proporcional e férias, iguais aos da (o) profissional demitida (o) sem justa causa.

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

Na demissão, a (o) profissional deve assinar um recibo de quitação contendo todos os valores a que tem direito.

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. Quando houver cumprimento de aviso prévio, até o décimo dia, contado da data de notificação da demissão.

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

Rescisão Indireta

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

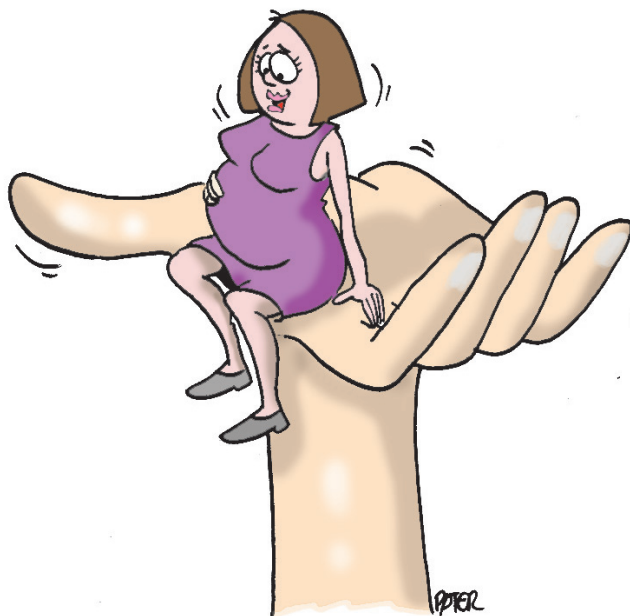
- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações 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) quando tiver de desempenhar obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- i) no caso de morte do empregador constituído em empresa individual.

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.

II. 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. 391º, 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. 392º, § 4º, I, CLT).

Pré-natal - Dispensa do Horário de Trabalho

GINECOLOGISTA



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

As (os) profissionais das áreas urbanas e rurais recebem o salário-maternidade diretamente do empregador. Depois o empregador recebe esse valor da Previdência Social. A (o) 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:

- 120 (cento e vinte) dias para criança de até um ano de idade;
- 60 (sessenta) dias para criança de um ano e um dia até quatro anos de idade;
- 30 (trinta) dias para criança de quatro anos e um dia até oito anos de idade.

Licença em face de Aborto Não Criminoso

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 (cinco) dias de licença-paternidade, contados a partir do dia em que apresenta ao empregador a declaração de nascimento do seu filho.

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.

A segurada desempregada terá direito ao salário-maternidade nos casos de demissão antes da gravidez ou, caso a gravidez tenha ocorrido enquanto ainda estava empregada, desde que a dispensa tenha sido por justa causa ou a pedido.

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) nos 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 direito 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.

A segurada especial que não paga contribuições receberá o salário-maternidade se comprovar no mínimo dez meses de trabalho rural, imediatamente anteriores à data do parto, mesmo que de forma descontínua.

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 empregadas 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 (Fonte: mpas.gov.br).

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\$ 3.689,66.

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 trabalhadora avulsa, o valor é igual ao da última remuneração, equivalente a um mês de trabalho.

As contribuintes individuais (autônomas, empresárias, etc.) e as seguradas facultativas necessitam da carência de dez contribuições mensais (dez meses).

Amamentação

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



Creche ou Reembolso Creche

Toda empresa que possua estabelecimento em que trabalhem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesesseis) 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. 389º, § 1º da CLT).

A empresa poderá, em substituição à exigência contida no § 1º do artigo 389º da CLT, adotar o sistema de reembolso-creche (Portaria 3.296/1986, do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE).

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

- Prévía 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 importância para fins de reembolso-creche, dentre os quais podemos citar:

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

II. 4. Direitos que Coíbem as Práticas Discriminatórias

Convém destacar ainda, dentro dos Principais Direitos das Profissionais, os itens 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 de 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 do 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. 373º-A, III, CLT).

Exigência de Atestados ou Exames

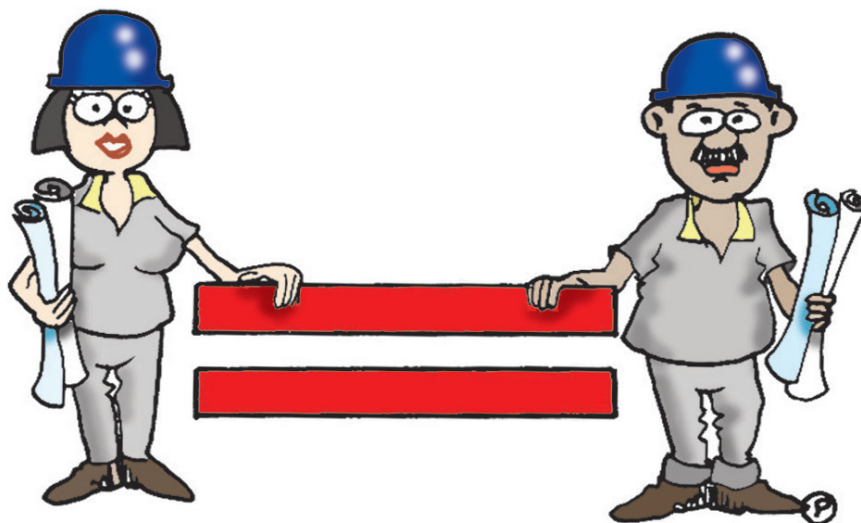
A Lei 9.029/95 prevê como crime as seguintes práticas discriminatórias: a exigência de atestado, exame ou procedimento, de qualquer natureza, relativo à esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego, bem como a indução ou instigamento à esterilização genética ou promoção de controle de natalidade, assim considerado o oferecimento de serviços e de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados através 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. 373º-A, V, CLT).

Revista Íntima

É vedado ao empregador ou preposto proceder a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias (art. 373º-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.373º-A, III, CLT e art. 461º, 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. 390º-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. 390º, 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 483º da CLT.



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.

II. 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.



III. 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 nº 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 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. Brasília** - 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.

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

_____ 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.

_____ **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.