

CARTILHA DA MULHER METALÚRGICA

direitos das mulheres





APRESENTAÇÃO

A mulher é força importante e necessária dentro do contexto do mundo do trabalho. Em quase 200 anos, a história da mulher trabalhadora confunde-se com a história da luta por direitos civis e trabalhistas. Muito foi negado para as mulheres. Aos poucos elas foram conquistando seu espaço, mas ainda há muito a fazer para que a função da mulher que trabalha seja reconhecida e respeitada.

Com esta Cartilha, o Sindicato dos Metalúrgicos da Grande Porto Alegre e o Escritório de Advocacia Woida, Forbrig, Magnago e Associados, querem colaborar na divulgação dos direitos e conquistas das mulheres, especialmente, as trabalhadoras metalúrgicas.

Somente conhecendo seus direitos, e tendo consciência de suas conquistas, é que as mulheres poderão reivindicar melhores condições de trabalho e de vida.

Bom proveito!



ÍNDICE

I. OS DIREITOS DAS MULHERES.....	8
Dos Direitos da Mulher Trabalhadora.....	8
II. AS PRIMEIRAS LEIS DE PROTEÇÃO ÀS MULHERES.....	9
III. DA PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER NA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO.....	10
IV. ATUAL LEGISLAÇÃO CELETISTA	11
Da Duração e Condições do Trabalho.....	11
Do Trabalho Noturno	12
Dos Períodos de Descanso.....	12
Da Proteção à Maternidade.....	14
V. OS DIREITOS DAS MULHERES NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988.....	15
Dos Princípios Fundamentais.....	16
Dos direitos e garantias fundamentais	16
Dos Direitos Sociais.....	16
VI. DA TUTELA DOS DIREITOS DA MULHER.....	17
VII. TEMAS ESPECÍFICOS	
Da Proteção a Maternidade.....	18
Das proibições de práticas discriminatórias	26
Do Aborto	26
VII.4 ASSÉDIO SEXUAL.....	26
VII.5 ASSÉDIO MORAL	27
VIII- CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2007.....	29
Licenças não remuneradas.....	30
Licenças remuneradas	31
Exames Médicos.....	31
Necessidades Higiênicas	31

ÍNDICE

IX .DOS DIREITOS DAS MULHERES ASSEGURADOS POR CONVENÇÕES E TRATADOS INTERNACIONAIS RATIFICADOS PELO BRASIL	31
X. DOS DIREITOS PREVIDENCIÁRIOS DA MULHER TRABALHADORA.....	34
Aposentadoria por idade	34
Aposentadoria por tempo de contribuição/serviço.....	34
Aposentadoria por tempo de contribuição/serviço proporcional.....	34
Aposentadoria Especial para Metalúrgicos.....	35
Aposentadoria por invalidez.....	35
Pensão por morte.....	36
Auxílio Doença.....	36
Auxílio Reclusão.....	36
Auxílio Acidente.....	37
Salário-Família.....	37
Salário-Maternidade.....	37
XI. DOS CRIMES CONTRA A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO.....	38
Atentado contra liberdade de trabalho.....	38
Atentado contra liberdade de contrato de trabalho e boicotagem violenta.....	38
Atentado contra liberdade de associação.....	38
Frustração de direito assegurado por lei trabalhista.....	38
XI. DOS CRIMES CONTRA A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO.....	39
Lesão Corporal.....	39
Estupro.....	39
Posse sexual mediante fraude.....	40
Atentado ao pudor mediante fraude.....	40
Assédio Sexual.....	40
Mediação para servir a lascívia de outrem.....	40
Tráfico interno de mulheres.....	41
Tráfico internacional de pessoas.....	41
XIII. DA VIOLÊNCIA DOMÉSTICA – LEI Nº 11.340/2006.....	41
DIRETORIA EXECUTIVA.....	46
EXPEDIENTE.....	47

LEGISLAÇÃO SOBRE OS DIREITOS DAS MULHERES

Produzido por equipe
Woida, Forbrig, Magnago & Advogados Associados

“ Outra tarefa desta revisão histórica é retirar das mulheres a pecha de mocinhas frágeis e desprotegidas, que necessitavam de um Estado protetor para lhe defender. Essas mulheres anônimas eram mais do que trabalhadoras, eram lutadoras. Lutaram por sua vida, sua sobrevivência de sua prole , muitas vezes aceitando empregos que estavam à margem de qualquer legislação protetiva.. Lutaram também, pelos seus direitos. Fizeram greves, protestaram. E, portanto, fizeram jus aos direitos que conquistaram, muitos deles tardiamente.”

(Lea Elisa Silingowschi Calil)

“Do nascimento até a morte as mulheres precisam conquistar seus direitos praticamente um a um.”

(Micheline Carrier)

“ A revolução da mulher foi a mais importante revolução do século XX.”

(Norberto Bobbio)



I. OS DIREITOS DAS MULHERES

Os direitos dos trabalhadores, dentre eles, as mulheres, estão estabelecidos na Constituição Federal, na CLT - Consolidação das Leis do Trabalho, em leis específicas de acordo com as matérias que tratam, e, em Acordos Internacionais, Dissídios ou Convenções Coletivas do Trabalho das Categorias a que pertençam.

Importante registrar-se que esses direitos foram conquistados através de anos de luta pelas trabalhadoras e trabalhadores, pois a despeito da Constituição Federal dizer que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, estabelecendo identidade de salários, de exercícios de funções e de direito de admissão sem discriminação de sexo, idade, raça, estado civil, na verdade, não é o que ocorre no dia-a-dia da realidade do mundo do trabalho.

Estes direitos muitas vezes não são respeitados pelo sistema econômico que tenta reduzi-los, ou até mesmo eliminá-los, tudo em nome do lucro e produtividade predatória, os quais não geram desenvolvimento, somente custo humano, gerando ainda mais desemprego e indignidade ao trabalho.

Pois bem, é necessário dar um basta a isso, lembrando que não há direito, nem respeito verdadeiro que não exija ser garantido todos os dias pela própria interessada, seja em casa ou no trabalho. Para tanto, é essencial o esclarecimento, a atuação individual e a mobilização coletiva, mostrando que a mulher trabalhadora está engajada na luta universal dos povos pela dignidade e um mundo cada vez melhor, onde se divida com justiça a felicidade e os frutos do trabalho.

● Dos Direitos da Mulher Trabalhadora

Os direitos das mulheres no trabalho, tendo como regra maior a Constituição Federal, situam-se em vários campos jurídicos - Direito Constitucional, Direito do Trabalho, Convenções Coletivas Metalúrgicas, Direito Previdenciário e Direito Penal. Apesar de existirem vários outros ramos, nos dedicaremos a analisar estas áreas, as quais são mais utilizadas pelas trabalhadoras metalúrgicas no seu cotidiano de atuação.



II. AS PRIMEIRAS LEIS DE PROTEÇÃO ÀS MULHERES

1917 - Lei 1.596, que instituiu o Serviço Sanitário do Estado de São Paulo, proibindo o trabalho das mulheres em estabelecimentos industriais no último mês de gravidez e no puerpério*.

1923 - Decreto nº 16.300, em âmbito Federal – concede à mulher empregada em estabelecimentos industriais e comerciais, descanso de 30 dias antes e trinta dias após o parto. Este decreto previa, também, o direito de intervalos para amamentação, mas não estabelecia a duração de tais intervalos. Por fim, trouxe previsão de creches ou salas de amamentação próximas ao estabelecimento, bem como a organização de caixas, para socorro financeiro das mães pobres.

No plano internacional:

Convenções 03 e 04 da OIT (Organização Internacional do Trabalho, criada em 1919, quando houve a conferência da Paz que originou o Tratado de Versalhes), são exatamente do ano de 1919 e se referem à mulher trabalhadora.

- Nº 03 – entrou em vigor desde 1921 (o Brasil a ratificou em 1934 e promulgou por meio de decreto em novembro de 1935): garante à mulher trabalhadora uma licença remunerada compulsória de 6 semanas antes e depois do parto e também previa 2 intervalos de 30 minutos, durante a jornada de trabalho para amamentação, além de assegurar a competente remuneração pelos cofres públicos.

- Nº 4 – proibiu o trabalho noturno das mulheres nas indústrias públicas ou privadas. Esta convenção foi ratificada e promulgada pelo Brasil em 1937, porém posteriormente denunciada.

* Puerpério significa o período do parto e do sobreparto. Ânias e dores do parto. Período no qual a mulher não domina totalmente sua vontade influenciada pelos reflexos da gravidez.



III. DA PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER NA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

A Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, editada em 1943, consiste numa compilação de todos os textos legais existentes sobre direito individual do trabalho, direito coletivo do trabalho e direito do processo do trabalho.

Proteção à mulher na CLT - aspectos jurídicos

Preocupação do legislador:

- 1) Proteção à mulher quanto à saúde;
- 2) Igual acesso ao mercado de trabalho;
- 3) Proteção à mulher quanto sua moral;
- 4) Proteção à mulher quanto a maternidade;

Fundamentos da proteção:

- a) Diferença da força física entre o homem e a mulher (proibição de horas extras e trabalho com emprego de força muscular acima de 20 quilos, habitualmente, ou 25 para o trabalho ocasional);
- b) Proteção à saúde e proteção à moral : proibição do trabalho noturno;
- c) Capacidade reprodutora: proteger a mulher durante a gestação e no período de amamentação é garantir a reprodução da espécie;

Problemas:

No momento do advento da CLT, o ônus da proteção da maternidade recaiu sobre o empregador, ainda que minimamente. Os homens, por sua vez, gozavam de proteções ainda menores que aquelas garantidas às mulheres, o que soava como proibição à contratação feminina.



IV. ATUAL LEGISLAÇÃO CELETISTA

● Da Duração e Condições do Trabalho

Art. 372. Os preceitos que regulam o trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino, naquilo em que não colidirem com a proteção especial instituída por este Capítulo.

Parágrafo único. Não é regido pelos dispositivos a que se refere este artigo o trabalho nas oficinas em que sirvam exclusivamente pessoas da família da mulher e esteja esta sob a direção do esposo, do pai, da mãe, do tutor ou do filho.

Art. 373. A duração normal de trabalho da mulher será de 8 (oito) horas diárias, exceto nos casos para os quais for fixada duração inferior.

Art. 373A - Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

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

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

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

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

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

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

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

Art. 376. Somente em casos excepcionais, por motivo de força maior, poderá a duração do trabalho diurno elevar-se além do limite legal ou convencionado, até o máximo de 12 (doze) horas, e o salário-hora será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior ao da hora normal.

Parágrafo único. A prorrogação extraordinária de que trata este artigo deverá ser comunicada por escrito à autoridade competente, dentro do prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

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

● Do Trabalho Noturno

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

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

§ 2º. Cada hora do período noturno de trabalho das mulheres terá 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

● Dos Períodos de Descanso

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

Art. 383. Durante a jornada de trabalho, será concedido à empregada um período para refeição e repouso não inferior a 1 (uma) hora nem superior a



2 (duas) horas, salvo a hipótese prevista no art. 71, § 3º.

Art. 384. Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho.

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

Art. 389. Toda empresa é obrigada:

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

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

III - a instalar vestiários com armários individuais privativos das mulheres, exceto os estabelecimentos comerciais, escritórios, bancos e atividades afins, em que não seja exigida a troca de roupa e outros, a critério da autoridade competente em matéria de segurança e higiene do trabalho, admitindo-se como suficientes as gavetas ou escaninhos, onde possam as empregadas guardar seus pertences;

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

§ 1º. Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesseis) anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação.

§ 2º. A exigência do § 1º poderá ser suprida por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou

a cargo do SESI, do SESC, da LBA ou de entidades sindicais.

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

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

Art. 390B. As vagas dos cursos de formação de mão-de-obra, ministrados por instituições governamentais, pelos próprios empregadores ou por qualquer órgão de ensino profissionalizante, serão oferecidas aos empregados de ambos os sexos.

● Da Proteção à Maternidade

Art. 391. Não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez.

Parágrafo único. Não serão permitidos em regulamentos de qualquer natureza contratos coletivos ou individuais de trabalho, restrições ao direito da mulher ao seu emprego, por motivo de casamento ou de gravidez.

Art. 392 - § 4º - É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos:

I- A transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno do trabalho;

II- Dispensa de horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares.

Art. 394. Mediante atestado médico, à mulher grávida é facultado romper o

compromisso resultante de qualquer contrato de trabalho, desde que este seja prejudicial à gestação.

Art. 395. Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá um repouso remunerado de 2 (duas) semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento.

Art. 396. Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um.

Parágrafo único. Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.

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

V. OS DIREITOS DAS MULHERES NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

Características:

- 1) Primou por pregar a igualdade entre homens e mulheres;
- 2) Preocupação com a maternidade;
- 3) Permite o trabalho no período noturno e também insalubre;

Fundamento da proteção à maternidade:

- 1) Licença-maternidade de 120 dias: garantia de que a gestante não corra riscos durante o último mês de gravidez e que a mãe esteja presente nos primeiros meses de vida da criança para que se forme laço entre a mãe e filho (estabilidade física, psíquica e emocional do recém-nascido)



2) Garantia de emprego - visa evitar que mulheres sejam obrigadas a optar entre seus empregos e maternidade. Já estavam previstas em algumas convenções ou acordos coletivos de determinadas categorias. Visava também, com o pagamento do salário, que nada faltasse ao bebê e a mãe.

Problemas:

- 1) Ameaça de dispensas de empregadas;
- 2) Contratação de mulheres solteiras
- 3) Exigência de exame de urina na admissão

Todos os abusos foram combatidos, apenas em 1995, com a edição da Lei 9.029, que proíbe a exigência de atestados de gravidez ou esterilização para que se efetive a contratação ou durante o contrato de trabalho.

● Dos Princípios Fundamentais

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

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

● Dos Direitos e Garantias Fundamentais

Art. 5.º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I – homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

● Dos Direitos Sociais

Art. 6.º São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Art. 7.º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XVIII – licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XX – proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXV- assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e escolas;

XXX – proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

Art.226º A família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado.

Parágrafo 3º- Para efeito de proteção do Estado, é reconhecida a união estável entre homem e mulher como entidade familiar para facilitar sua conversão em casamento.

Parágrafo 5º- Os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal serão exercidos igualmente pelo homem e pela mulher.

Parágrafo 9º – O Estado assegurará a assistência a família, na pessoa de cada um dos que a integram, criando mecanismos para coibir a violência no âmbito das relações. (Este texto em específico visa coibir a violência intrafamiliar)

VI. DA TUTELA DOS DIREITOS DA MULHER

O direito do trabalho está ligado diretamente ao permanente conflito de interesses que existe entre empregado e empregador. Assim, o Estado através da edição de leis de proteção ou de regulação de situações que possam existir e, de forma objetiva, mediante a atuação do Poder Judiciário (âmbito trabalhista), intervém nas relações de trabalho, quer sejam coletivas, quer sejam individuais, de forma a assegurar em princípio, a pacificação do conflito.



Claro está que o modelo jurídico trabalhista adotado pelo Brasil é o da tutela, ou seja, as relações de trabalho estão protegidas em nível constitucional e de legislação comum (leis diversas). Além dos direitos já conquistados (que estão na Constituição Federal, na CLT e outras), existem aquelas que decorrem de Convenções Coletivas, Acordos Coletivos, ou seja, dos Convênios Coletivos de Trabalho. Estes obtidos pela negociação sindical, obrigam os empregadores de regra a ampliar o já contido na lei. No Direito Coletivo do Trabalho, intimamente ligado ao direito sindical, discute-se o “interesse coletivo” ou o “interesse do grupo profissional” e não “interesses individuais de membros deste (os trabalhadores). O interesse coletivo é o somatório das vontades individuais dos membros do grupo. Daí a importância do fortalecimento de entidades sindicais sérias e responsáveis.

No início do século XX os sindicatos passam a ser reconhecidos legalmente pelo Estado como entes representantes dos trabalhadores. Quanto ao aspecto histórico, importante entender que os sindicatos assumem papel importante desde o final das duas grandes guerras, face ao clima de maior liberdade e democracia.

VII. TEMAS ESPECÍFICOS

● Da Proteção a Maternidade

Da Licença à Maternidade

A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

De acordo com o inciso XVIII do art. 7º da Constituição Federal, é direito das trabalhadoras urbanas e rurais licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias. A Lei nº 10.421, de 15 de abril de 2002, incluiu a licença maternidade de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário, na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Vale lembrar que é considerado parto o nascimento, mesmo de natimorto, a partir do sexto mês de gravidez. Se necessário, mediante atestado

médico, a licença-maternidade poderá ser prorrogada. No caso de aborto, a segurada terá direito a duas semanas de licença e salário-maternidade proporcional.

Notificação ao Empregador

A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º dia antes do parto e a ocorrência deste.

Aumento do período de repouso –atestado médico

Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 semanas cada um, mediante atestado médico.

Parto Antecipado

Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 dias previstos na Lei.

Garantias à empregada gestante

É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos:

I – transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho;

II – dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares. (Redação dada ao parágrafo pela Lei nº 9.799, de 26.05.1999, DOU 27.05.1999)

Durante o período de 120 dias, a mulher terá direito ao salário integral e, quando variável, calculado de acordo com a média dos 6 (seis) últimos meses de trabalho, bem como os direitos e vantagens adquiridos, sendo-lhe ainda facultado reverter à função que anteriormente ocupava.

Benefícios específicos para a maternidade da mulher trabalhadora Do Salário- Maternidade

O salário-maternidade é pago às mulheres contribuintes da Previdência Social por ocasião do parto. Todas as trabalhadoras que mantenham vínculo empregatício ou que contribuam para a Previdência como avulsas ou pagantes individuais têm direito ao benefício. Também as trabalhadoras rurais têm direito ao salário-maternidade, na condição de seguradas especiais.

A duração do salário-maternidade é a mesma da licença- maternidade: 120 dias. A contagem pode ser iniciada no oitavo mês de gestação, mediante apresentação de atestado médico, ou a partir da data do parto, pela apresentação da certidão de nascimento.

A segurada empregada ou trabalhadora avulsa deverá receber valor mensal igual à sua remuneração integral, enquanto a trabalhadora doméstica tem direito a receber valor mensal igual ao seu último salário de contribuição.

As trabalhadoras rurais recebem salário-maternidade equivalente a 1/12 do salário de contribuição nos últimos doze meses imediatamente anteriores ao início do benefício, mesmo que a contribuição apresente-se descontínua.

Para as contribuintes individuais, como profissionais autônomas e empresárias ou equiparadas, o salário-maternidade representa 1/12 do salário de contribuição dos últimos doze meses, apurados num período não superior a 15 meses. O salário-maternidade da segurada facultativa, aquela que não tem obrigação de filiar-se à Previdência, como a dona de casa e a estudante, obedece a essa mesma sistemática. As desempregadas, desde que contribuindo com a Previdência Social, também têm direito ao salário-maternidade.

Projeto Lei 281/2005 - Prevê a ampliação do Período de Concessão Licença Maternidade para 06 meses

O projeto de lei 281 prevê à prorrogação da licença-maternidade de quatro para seis meses mediante concessão de incentivo fiscal. A lei não se aplica



às empregadas domésticas ou a profissionais autônomas, sim a mulheres que trabalham em empresas privadas que aderirem ao Programa, sendo esta adesão facultativa, tanto para a empresa quanto para a trabalhadora. A adesão é também facultativa para a administração pública.

A nova lei se dirige às empresas privadas que aderirem ao Programa Empresa Cidadã, e a adesão é também facultativa para a administração pública.

As empresas pagarão o salário dos dois meses excedentes para as funcionárias que assim o desejem, mas a ampliação também depende do consentimento da funcionária.

A trabalhadora deve requerer a extensão da licença-maternidade até o final do primeiro mês após o parto.

Mães que adotarem crianças de até um ano também terão direito aos 180 dias.

Durante o período de prorrogação da licença-maternidade, a empregada deve receber remuneração integral, como hoje acontece com relação ao salário-maternidade de quatro meses, pago pela previdência social.

As empresas poderão descontar do Imposto de Renda devido, o total pago às trabalhadoras pelos dois meses a mais de licença; as empresas do Simples poderão descontar na cesta geral de impostos.

No período de prorrogação da licença-maternidade a empregada não poderá exercer atividade remunerada e a criança não poderá ser mantida em creche ou organização similar. Em caso de descumprimento desta regra a trabalhadora perde o direito.

Este projeto encontra-se na Secretaria da Câmara dos Deputados Federais para revisão desde 03.12.2007.

Projeto Lei 300/2007 - Prevê a ampliação da Licença Maternidade em caso de nascimento múltiplo, prematuro e nascituro com doença grave ou malforma.

O projeto prevê a inclusão do parágrafo 5º no art 392 da CLT, o qual terá a seguinte disposição:

Parágrafo 5º - O período de licença maternidade será aumentado de 60

(sessenta) dias em caso de:

I. Nascimento múltiplo;

II. Nascimento prematuro;

III. Nascimento de criança portadora de doença ou malforma grave, que demande, em consequência, maior atenção que a normalmente dispensada ao recém-nascido em circunstâncias normais.

A redação proposta prevê que as despesas decorrentes da extensão da licença maternidade, prevista nesta Lei, correrão por conta das doações próprias do orçamento da seguridade social.

Este projeto encontra-se na Secretaria do Senado Federal para revisão desde 19.02.2008.

Garantia de Emprego

A trabalhadora grávida não pode ser despedida desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Entretanto, pode ser despedida por justa causa. Também nos casos de contrato por tempo determinado, não existe obrigação do empregador em prorrogá-lo quando acabar o contrato.

Na Adoção

De acordo com a Lei nº 10.421, de 15 de abril de 2002, ficam garantidos a licença e o salário-maternidade às mulheres que adotem ou estejam com a guarda judicial de uma criança, para fins de adoção. A duração da licença vai de 30 a 120 dias, dependendo da idade da criança. O início dos benefícios da licença começa a partir da data de deferimento da medida liminar nos autos de adoção ou da guarda judicial.

Legislação Específica

Lei nº 9.029, de 13 de Abril de 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.

Art 1º. Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.

Art 2º. Constituem crime as seguintes práticas discriminatórias:

I - a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez;

II - a adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem:

a) indução ou instigamento à esterilização genética;

b) promoção do controle de natalidade, assim não 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).

Pena: detenção de um a dois anos e multa.

Parágrafo único. São sujeitos ativos dos crimes a que se refere este artigo:

I - a pessoa física empregadora;

II - o representante legal do empregador, como definido na legislação trabalhista;

III - o dirigente, direto ou por delegação, de órgãos públicos e entidades das administrações públicas direta, indireta e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

Art 3º. Sem prejuízo do prescrito no artigo anterior, as infrações do disposto nesta lei são passíveis das seguintes cominações:

I - multa administrativa de dez vezes o valor do maior salário pago pelo empregador, elevado em cinquenta por cento em caso de reincidência;

II - proibição de obter empréstimo ou financiamento junto a instituições financeiras oficiais.

Art. 4º. O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta lei, faculta ao empregado optar entre:

I - a readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais;

II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.

Instrução Normativa INSS/DC nº 100, de 18 DE DEZEMBRO DE 2003.

Art. 120. Salário-maternidade é o benefício devido à segurada da Previdência Social em função do parto, de aborto não-criminoso, da adoção ou da guarda judicial obtida para fins de adoção de criança pelo período estabelecido em lei, conforme o motivo da licença. (nova redação dada pela IN 105, de 24/03/2004)

Parágrafo único. O salário-maternidade da segurada que adotar ou obter guarda judicial para fins de adoção de criança, é devido a partir de 16 de abril de 2002.(...)

Da Responsabilidade pelo Pagamento do Benefício e da Arrecadação da Contribuição da Segurada

Art. 122. O salário-maternidade em função da licença por parto ou aborto não-criminoso é pago diretamente pela empresa ou pela equiparada, à segurada empregada.

§ 1º O salário-maternidade pago pela empresa ou equiparada, inclusive a parcela do décimo-terceiro salário correspondente ao período da licença, poderá ser deduzido quando do pagamento das contribuições sociais previdenciárias devidas, exceto das destinadas a outras entidades e fundos. (...)

§ 4º No período de 29 de novembro de 1999 a 31 de agosto de 2003, competia ao INSS o pagamento do salário-maternidade devido à segurada empregada, desde que requerido até 31 de agosto de 2003,

observados os seguintes procedimentos: (...)

Art. 123. O salário-maternidade é pago diretamente pelo INSS à segurada empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção.

Parágrafo único. Na hipótese do caput, a contribuição da segurada será arrecadada pelo INSS, mediante desconto no pagamento do benefício, observado o limite máximo do salário-de-contribuição.

Art. 124. O salário-maternidade é pago diretamente pelo INSS às seguradas trabalhadora avulsa, empregada doméstica, contribuinte individual, segurada especial e facultativa.

Da Amamentação

A trabalhadora tem direito a dois descansos especiais, de meia hora cada, durante sua jornada de trabalho para amamentar a criança, até que esta complete seis meses. O período pode ser prorrogado, mas somente mediante atestado médico. Nas empresas com mais de trinta empregadas, deve existir espaço adequado para a amamentação.

O artigo 396 da CLT, dispõe sobre o direito que as trabalhadoras têm de 2 períodos de meia hora por dia para amamentar os filhos de até 6 meses de idade.

Da obrigação de oferecimento de local apropriado para amamentação e guarda sob assistência e vigilância dos filhos

Estabelecimentos em que trabalhem pelo menos 30 mulheres com mais de 16 anos de idade deverão possuir local apropriado para amamentação, ou guarda sob vigilância, dos filhos das mesmas. Esta disposição está prevista no art. 389, § 1º, da CLT

Dispõe, ainda o § 2º do art, da CLT, que a exigência prevista no § 1, acima referido, poderá ser suprida por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou

privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, do SESC, da LBA ou de entidades sindicais.

Recentemente, o art. XXV do art. 7º da Constituição Federal foi modificado pelo pelo art. 1º da Emenda Constitucional n.53, que prevê a assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas.

- Das proibições de práticas discriminatórias

(Alterações Importantes no art. 373-A da CLT)

Este artigo, introduzido pela lei 9799/99, trouxe inovações importantes para as mulheres. Dispõem sobre a proibição de anúncio de emprego no qual haja referência a sexo, a idade, a cor, ou a situação familiar.

- Proíbe a recusa de emprego, promoção ou dispensa do trabalho em razão do sexo, idade, cor, situação familiar ou estado civil.

- Proíbe a exigência de exame ou atestado de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego.

- Proíbe a revista íntima nas empregadas ou funcionárias e ainda dispõe sobre outras proibições que favorecem à condição da mulher.

Vê-se a importância do referido artigo que acaba por obstar diversas situações de constrangimento e humilhação por quais passava a mulher trabalhadora.

- Aborto

Na conformidade do artigo 395, da CLT, em caso de aborto não criminoso, a mulher terá direito a duas semanas de repouso, recebendo seus salários normalmente e tendo a função garantida quando retornar do afastamento.

● Assédio Sexual

Embora este tema não seja específico para a mulher, com certeza é ela quem mais sofre sua influência pelas razões conhecidas.

O assédio sexual no trabalho é sempre um ato de poder, sendo o assediador um superior hierárquico da pessoa assediada. Trata-se de uma insinuação ou proposta sexual repetida e não desejada por uma das partes. Essa insinuação ou proposta pode ser verbal, subentendida, gestual ou física. Daí, é fácil concluir que o assédio sexual é também uma chantagem: "se você não fizer o que eu quero, eu posso prejudicar ou perseguir você."

O assédio sexual compreende todas as formas de abordagem indesejada com conotação sexual no ambiente de trabalho. Gestos, comentários, a fixação de matérias pornográficos, avanços de natureza sexual, constrangimento, etc., são variações de assédio sexual que podem ser praticados pelo chefe, superior, supervisor, encarregado, etc.

Quanto aos prejuízos decorrentes do assédio sexual, muitas trabalhadoras já perderam o emprego ou tiveram suas carreiras prejudicadas por dizer não ao assediador. A essa conseqüência extremamente injusta, somam-se outros males de ordem psicológica, tais como: estresse emocional, perda do poder de concentração, transtornos de adaptação, ansiedade, insegurança, baixa auto-estima, etc. Também há danos de ordem profissional: mulheres assediadas faltam mais ao trabalho, perdem produtividade e motivação. Esse quadro de problemas prejudica o desempenho profissional, o que acaba refletindo na queda dos rendimentos ou do salário.

É também comum a mulher terminar se sentindo "culpada" pelo assédio. Velhos fantasmas de comportamento surgem das sombras: "será que eu dei algum sinal para que ele avançasse?"; "será que estou me vestindo e me comportando de forma errada?". Essa "culpa" é alimentada pelo conhecido stratagema de transformar a vítima em ré. Ao fazer essa transformação, acaba-se por desculpar e amenizar a ação do assediador. Recentemente, a Lei nº 10.224, de 11/05/01, passou a considerar o assédio sexual como crime, estabelecendo ao assediador pena de detenção de 1 a 2 anos.

● Assédio Moral

O Assédio Moral, também chamado pela literatura especializada de “Violência Moral” ou “Humilhação no Trabalho”, representa hoje uma das formas mais violentas de psicoterrorismo no trabalho.

Humilhações, desqualificação, arrogância da chefia e isolamento do empregado, inclusive por seus colegas, são elementos que caracterizam o assédio moral. Geralmente, está presente nas relações de hierarquia de poder em que há autoritarismo e envolve outros fatores de arbitrariedade. Os efeitos são perversos, pois muitos trabalhadores, vitimados por esta situação, tornam-se depressivos, gerando um sentimento de baixo auto estima extremamente prejudicial e que podem redundar em prejuízos à vida pessoal e funcional, não raro implicando em pedido de demissão, dificuldade de relacionar-se no trabalho e na vida social. Também geram distúrbios emocionais, que em casos extremos, podem levar ao suicídio.

A humilhação, por seu turno, poderia ser traduzida como o sentimento de ser ofendida, menosprezada, rebaixada, inferiorizada, submetida, vexada, constrangida, e ultrajada pelo outro. É sentir-se magoada, revoltada, perturbada, mortificada, traída, envergonhada, indignada e com raiva. A humilhação causa dor, tristeza e sofrimento.

O assédio moral no trabalho, vem a ser a exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas durante a jornada de trabalho, e/ou no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias, onde predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas, de longa ou curta duração, de um ou mais chefes, dirigidas a um subordinado, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização.

Caracteriza-se, desta forma, pela degradação deliberada das condições de trabalho onde prevalecem atitudes e condutas negativas dos chefes, ou de quem lhe faça às vezes, em relação a seus subordinados, constituindo uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização. A humilhação despendida contra o empregado, tem a única finalidade de hostilizar, ridicularizar e inferiorizar o operário perante seus pares. Estes, por medo do desemprego e o receio de também sofrerem humilhações do mesmo porte, rompem os laços

afetivos com o empregado hostilizado, ou mesmo se omitem, sem combater este mal que vai tomando conta do ambiente de trabalho.

A humilhação repetitiva e de longa duração, interfere na vida do assediado de modo direto, comprometendo, como já dito, sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos a saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego ou mesmo a morte, constituindo-se em um risco concreto nas relações e condições de trabalho.

A concretização do assédio moral, traz para a vítima, sérios prejuízos de ordem física e moral. A realização de tal mal, mais freqüente entre mulheres e adoecidos, revela uma das mais poderosas e sutis formas de violência já registrada nas relações organizacionais. Sua posição se realiza praticamente de forma imperceptível, nas práticas perversas e arrogantes das relações autoritárias na empresa e também na sociedade. A humilhação repetitiva, prolongada ou não, tornou-se prática costumeira no interior das empresas, onde predomina o menosprezo e a indiferença pelo sofrimento dos trabalhadores, que mesmo adoecidos, precisam continuar o seu labor.

O assédio moral no trabalho, uma vez concretizado, segundo levantamento da Organização Internacional do Trabalho, possui uma série de sintomas que abalam as estruturas emocionais e físicas do trabalhador e vão desde crises de choro, dores, baixa auto estima, depressão, desejos por vingança, dores de cabeça e aumento da pressão arterial, até tonturas, falta de apetite e de ar, culminando com idéias e tentativas de suicídio.

VIII- CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2007

● Licenças não remuneradas

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, com prejuízo dos salários, considerando-se como "licença ou dispensa não remunerada", nos casos comprovados de:

a) Efetiva hospitalização de cônjuge ou filho maior de 10 (dez) anos, por um dia.

- b) Efetiva hospitalização de filho menor de 10(dez) anos, por 2 (dois) dias.
- c) Necessidade de obtenção dos seguintes documentos, pelo tempo mínimo necessário: Carteira de Identidade Civil, Título Eleitoral, Carteira de Habilitação de Motorista e Carteira do Trabalho e Previdência Social.
- d) Se dirigente sindical e venha a ser requisitado pelo Sindicato dos Trabalhadores conveniente, desde que com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas, até o limite de 30 (trinta) dias durante a vigência desta convenção, estando excluídos desse limite os liberados pela respectiva empregadora e os membros da Executiva da Diretoria do Sindicato.
- e) Se integrante da CIPA, por 5 (cinco) dias, para participação no curso sobre prevenção de acidentes do trabalho, de que trata a NR-15, da Portaria nº 3.214/78, do Ministério do Trabalho, e desde que a empregadora não promova ou patrocine curso dessa natureza, devendo o empregado comunicar à empregadora com antecedência mínima de 10 (dez) dias.

● Licenças remuneradas

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, nos casos comprovados de:

- a) Por até 2 (dois) dias consecutivos, no caso de falecimento de sogro ou sogra, genro ou nora.
- b) Pelo tempo necessário para prestar depoimento judicial como testemunha.
- c) Por 2 (dois) dias, 1 (um) em cada semestre, para exercer a faculdade assegurada ao empregado e prevista no inciso IV do art. 473, da Consolidação das Leis do Trabalho.
- d) Por 3 (três) dias úteis consecutivos, em caso de seu casamento, sendo os dias contados da data do casamento ou do dia imediatamente anterior.

O empregado deverá comprovar a ocorrência das hipóteses previstas nas alíneas "b" a "d" no dia de seu retorno ao trabalho, e em 15 (quinze) dias na hipótese prevista na alínea "a".



● Exames Médicos

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

● Necessidades Higiênicas

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

IX .DOS DIREITOS DAS MULHERES ASSEGUADOS POR CONVENÇÕES E TRATADOS INTERNACIONAIS RATIFICADOS PELO BRASIL

A Conferência de Viena declarou que a violência contra a mulher e todas as formas de assédio e exploração sexual são incompatíveis com a dignidade da pessoa humana e necessitam ser eliminadas para que a mulher goze plena cidadania. É nesta ocasião que a humanidade supera o secular preconceito que persistia no plano teórico dos direitos humanos, sobre a impossibilidade de o Estado responder as violações ocorridas no âmbito do privado.

Reconheceu expressamente, pela primeira vez na história dos direitos humanos, os direitos das mulheres e estabeleceu em seu artigo 18:

Os direitos humanos das mulheres e das meninas são inalienáveis e constituem parte integrante e indivisível dos direitos humanos universais (...). A violência de gênero e todas as formas de assédio e exploração sexual (...) são incompatíveis com a dignidade e o valor da pessoa humana e devem ser eliminadas (...)

Os direitos humanos das mulheres devem ser parte integrante das atividades das Nações Unidas (...), que devem incluir a promoção de todos

os instrumentos de direitos humanos relacionados à mulher."

Desta forma é que foi possível reverter a lacuna existente na Declaração dos Direitos Humanos que, durante toda sua existência, não considerou expressamente a violência familiar e sexual contra as mulheres como uma violação dos direitos humanos.

Ao completar dez anos da Década da Mulher a ONU promoveu, entre os grandes eventos da década para os temas globais da agenda social internacional, a realização da IV Conferência Mundial sobre a Mulher com o tema Igualdade, Desenvolvimento e Paz. A Conferência foi realizada em Beijing - China e teve a participação de quase cinquenta mil mulheres, representantes de cerca de 170 países. Sua plataforma tem sido um marco para a implementação de legislação e políticas públicas em vários países, inclusive no nosso.

Entre os diversos temas globais da agenda social internacional que abordou, destaca-se o combate à violência, afirmando que esta se constitui um obstáculo para que a mulher alcance os objetivos de igualdade, desenvolvimento e paz, além de violar, prejudicar e anular o desfrute dos direitos humanos e das liberdades fundamentais. Ainda com relação à violência, recomenda uma série de medidas, como a modernização da legislação, implementação de mecanismos de prevenção, proteção e reparação às vítimas, educação, eliminação de práticas consuetudinárias preconceituosas baseadas na idéia de superioridade ou inferioridade de qualquer dos sexos e reabilitação dos agressores, entre outras.

A Plataforma da Conferência de Beijing também aborda temas como a saúde, em seu aspecto integral, preventivo e curativo, incluindo aí a concepção e contracepção; o tema do aborto, condenando legislações que ainda discriminam mulheres por sua prática; trabalho digno e salário que responda a uma vida com qualidade; capacitação profissional e a não discriminação frente a função da maternidade e aleitamento que deve ser visto como função social; a educação, em seus diversos níveis; o poder, com a proposta de amplo acesso por parte das mulheres; a pobreza como obstáculo ao desenvolvimento.

A plataforma oriunda da Conferência da Mulher é um verdadeiro marco que pode se tornar jurídico para a efetivação plena dos direitos humanos

das mulheres.

Ainda especificamente sobre os direitos da mulher, apontamos dois instrumentos jurídicos como dignos de serem destacados: a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (Convenção da Mulher) e a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher (Convenção de Belém do Pará).

A Convenção da Mulher integra o sistema global de proteção dos direitos humanos. Sua adoção pela Assembléia Geral das Nações Unidas deu-se em 1979 e sua ratificação pelo Brasil, em 1984, com algumas reservas, que foram suspensas em 1994. Em 2001, o Brasil assinou o Protocolo Facultativo à Convenção, assumindo assim a responsabilidade pelo seu cumprimento. Pode ser considerada o documento internacional mais importante para garantir à mulher igualdade com o homem para o gozo de direitos civis, políticos, econômicos, sociais e culturais. Ela é monitorada pelo Comitê sobre a Eliminação da Discriminação Contra a Mulher (CEDAW), que tem entre outras, competência para receber denúncias e petições de mulheres ou grupo de mulheres e, diante delas, instar o Estado-parte denunciado a adotar medidas para pôr fim à discriminação apontada. Apesar de o Comitê não ter poderes para punir o Estado infrator, sua força política e moral é bastante abrangente e suas recomendações têm um peso significativo frente às Nações Unidas. Periodicamente todo Estado-parte é obrigado a apresentar relatórios sobre a situação das mulheres e estes relatórios são analisados pelo Comitê, recebendo as críticas e recomendações necessárias para a eliminação da discriminação existente.

A maternidade e a reprodução são muitas vezes utilizadas para definir a função da mulher e para lhe negar o desempenho de outros tipos de papéis na sociedade. Neste sentido, é indispensável o reconhecimento dos direitos sexuais e direitos reprodutivos, cujo desfrute está estreitamente vinculado à liberdade e desenvolvimento da personalidade. Muitos dos direitos sexuais e direitos reprodutivos foram elencados em uma outra conferência - a Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento, realizada na cidade do Cairo - Egito, em 1994, cujo Plano de Ação, como o das anteriormente apresentadas, também é

bastante abrangente.

A máxima divulgação dos instrumentos internacionais assumidos pelo Brasil traduz-se na educação e efetivação dos direitos humanos, para que nossa população consiga alcançar um maior grau de respeito e responsabilidade pelos temas das mulheres.

X. DOS DIREITOS PREVIDENCIÁRIOS DA MULHER TRABALHADORA

● Aposentadoria por idade

A aposentadoria por idade, criada pela lei orgânica da previdência social – Lei n.º 3.807/60 e hoje mantida pela Lei n.º 8.231/91 é devida a segurada que completar 60 anos de idade. A idade é reduzida em 5 (cinco) anos para as trabalhadoras rurais e para as que exerçam suas atividades em regime de economia familiar. (artigo 201,§ 7º, inciso II, da Constituição de 1988, com a redação da Emenda Constitucional n.º 20/98). A carência da aposentadoria por idade, obedece á tabela prevista no artigo 142 da Lei n.º 8213/91, a qual leva em conta o ano em que o segurado implementou as condições necessárias a obtenção do benefício.

● Aposentadoria por tempo de contribuição/serviço

A segurada inscrita no RGPS, terá direito à aposentadoria por tempo de contribuição quando completar 30 anos de contribuição/serviço. Não há necessidade de comprovação de idade mínima. Incidência sobre o salário-de-benefício do Fator Previdenciário, o qual calcula o valor da aposentação, sendo que o mesmo leva em consideração, dentre outras coisas, a idade e o tempo de contribuição.

● Aposentadoria por tempo de contribuição/serviço proporcional

Terá direito à aposentadoria por tempo de contribuição proporcional a segurada que contar com tempo de contribuição mínimo de 25 anos, acrescido de um adicional de contribuição de 40% do tempo que, na data

de 15/12/1998, faltaria para atingir os 25 anos de contribuição. Cumulativamente, a segurada tem que ter no mínimo 48 anos de idade.

● Aposentadoria Especial para Metalúrgicos

É uma espécie de aposentadoria por tempo de contribuição, com redução do tempo necessário à inativação, concedida em razão da atividade considerada prejudicial à saúde ou à integridade física.

A aposentadoria especial será devida, uma vez cumprida a carência 25 (vinte e cinco) anos exigida nesta Lei, à segurada que tiver trabalhado sujeita a condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física. A concessão da aposentadoria especial dependerá de comprovação pela segurada, através do PPP, perante o Instituto Nacional do Seguro Social- INSS, do tempo de trabalho permanente, não ocasional nem intermitente, em condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física, durante o período mínimo fixado.

Salienta-se que não há necessidade da trabalhadora ter idade mínima, bem como não há incidência do Fator Previdenciário.

● Aposentadoria por invalidez

A aposentadoria por invalidez será devida, uma vez cumprida, quando for o caso, a carência exigida, à segurada que, estando ou não em gozo de auxílio-doença, for considerada incapaz e insusceptível de reabilitação para o exercício de atividade que lhe garanta a subsistência, e ser-lhe-á paga enquanto permanecer nesta condição.

A concessão da aposentadoria por invalidez depende da comprovação de 12 contribuições mensais. Contudo, independe de carência para concessão da Aposentadoria por invalidez nos casos de acidente de qualquer natureza ou causa e de doença profissional ou do trabalho, bem como nos casos de segurado que, após filiar-se ao Regime Geral de Previdência Social, for acometido de alguma das doenças e afecções especificadas em lista elaborada pelos Ministérios da Saúde e do Trabalho e da Previdência Social a cada três anos, de acordo com os critérios de estigma, deformação, mutilação, deficiência, ou outro fator que lhe confira

especificidade e gravidade que mereçam tratamento particularizado. A aposentadoria por invalidez consistirá no valor de 100% do salário de benefício.

● Pensão por morte

A pensão por morte é o benefício pago aos dependentes do segurado que falecer, aposentado, ou não, conforme previsão expressa do artigo 74 da Lei 8213/91. Trata-se de prestação de pagamento continuado, substituidora da remuneração do segurado falecido.

A concessão da pensão por morte, a partir da Lei n.º 8.231/91, independe do número de contribuições pagas pelo segurado falecido, bastando a comprovação da sua qualidade de segurado.

● Auxílio Doença

O auxílio-doença será devido à segurada que, havendo cumprido, quando for o caso, o período de carência exigido nesta Lei (12 contribuições mensais), ficar incapacitada para o seu trabalho ou para a sua atividade habitual por mais de 15 (quinze) dias consecutivos. Contudo, independe de carência para concessão do Auxílio-Doença nos casos de acidente de qualquer natureza ou causa e de doença profissional ou do trabalho, bem como nos casos de segurado que, após filiar-se ao Regime Geral de Previdência Social, for acometido de alguma das doenças e afecções especificadas em lista elaborada pelos Ministérios da Saúde e do Trabalho e da Previdência Social a cada três anos, de acordo com os critérios de estigma, deformação, mutilação, deficiência, ou outro fator que lhe confira especificidade e gravidade que mereçam tratamento particularizado.

Não será devido auxílio-doença à segurado que se filiar ao RGPS já portador da doença ou da lesão invocada como causa para o benefício, salvo quando a incapacidade sobrevier por motivo de progressão ou agravamento dessa doença ou lesão.

● Auxílio Reclusão

O auxílio reclusão é devido, nas mesmas condições da pensão por morte, aos dependentes do segurado de baixa renda recolhido à prisão que não receber remuneração da empresa nem estiver em gozo de auxílio-doença ou aposentadoria.

O requerimento do auxílio-reclusão deverá ser instruído com certidão do efetivo recolhimento à prisão, sendo obrigatória, para a manutenção do benefício, a apresentação de declaração de permanência na condição de presidiário.

● Auxílio Acidente

O auxílio-acidente será concedido, como indenização, à segurada quando, após consolidação das lesões decorrentes de acidente de qualquer natureza, resultarem seqüelas que impliquem redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exercia – Lei n.º 8.231/91, artigo 86, caput.

A concessão do auxílio acidente independe do número de contribuições pagas, mas é preciso ter a qualidade de segurado.

● Salário-Família

O salário-família será devido, mensalmente, ao segurado empregado, exceto ao doméstico, e ao segurado trabalhador avulso, na proporção do respectivo número de filhos ou equiparados.

A concessão do salário família independe do número de contribuições pagas pelo segurado, pois, em face de seu caráter nitidamente alimentar, não seria justo exigir carência para a percepção do benefício.

● Salário-Maternidade

A proteção a trabalhadora gestante é garantida, no Brasil, tanto no âmbito do direito do trabalho como no direito previdenciário.

No campo do direito previdenciário, evidencia-se a proteção da mulher gestante pela concessão do benefício denominado salário-maternidade, correspondente à integralidade da remuneração auferida pela segurada,

na forma dos artigos 71 à 73 da Lei n.º 8.231/91.

O salário maternidade é o benefício previdenciário pago à segurada gestante durante o período de afastamento de suas atividades, com início no período entre 28 (vinte e oito) dias antes do parto e a data de ocorrência deste.

XI. DOS CRIMES CONTRA A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

● Atentado contra liberdade de trabalho

Art 197 – Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça:

I- a exercer ou não arte, ofício, profissão ou indústria, ou a trabalhar ou não durante certo período ou em determinados dias:

Pena - detenção, de 1 (um) mês a 1 (um) ano, e multa, além de pena correspondente à violência;

II- a abrir ou fechar o seu estabelecimento de trabalho, ou participar de paralisação econômica:

Pena - detenção, de 3 (três) meses a 1 (um) ano, e multa, além de pena correspondente à violência;

● Atentado contra liberdade de contrato de trabalho e boicotagem violenta

Art. 198 – Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, a celebrar contrato de trabalho, ou a não fornecer a outrem ou não adquirir de outrem matéria-prima ou produto industrial ou agrícola:

Pena - detenção, de 1 (um) mês a 1 (um) ano, e multa, além de pena correspondente à violência.

● Atentado contra liberdade de associação

Art. 199 – Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, a participar ou deixar de participar de determinado sindicato ou associação profissional:



Pena - detenção, de 1 (um) mês a 1 (um) ano, e multa, além de pena correspondente à violência.

- Frustração de direito assegurado por lei trabalhista

Art. 203 – Frustar, mediante fraude ou violência, direito assegurado pela legislação do trabalho:

Pena - detenção, de 1 (um) ano a 2 (um) anos, e multa, além de pena correspondente à violência.

§ 1º - Na mesma pena incorre quem:

I- obriga ou coage alguém a usar mercadorias de determinado estabelecimento, para impossibilitar o desligamento do serviço em virtude da dívida;

II- impede alguém de se desligar de serviços de qualquer natureza, mediante coação ou por meio de retenção de seus documentos pessoais ou contratuais.

§ 2º- A pena é aumentada de um sexto a um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos, idosa, gestante, indígena ou portadora de deficiência física ou mental.

XI. DOS CRIMES CONTRA A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Dos Crimes Contra os Costumes

Dos Crimes Contra a Liberdade Sexual

- Lesão Corporal

Art. 129 – Ofender a integridade corporal ou a saúde de outrem:

Pena - detenção, de 3 meses a 1 ano.

Parágrafo 9º - se a lesão for praticada contra ascendente, descendente, irmão, cônjuge ou companheiro, ou quem conviva ou tenha convivido, ou,

ainda, prevalecendo-se o agente das relações domésticas, de coabitação ou de hospitalidade.

Pena - detenção, de 3 meses a 3 anos.

● Estupro

Art. 213 - Constranger mulher à conjunção carnal, mediante violência ou grave ameaça:

Pena - reclusão, de 6 a 10 anos. (Redação dada pela Lei nº 8.072, de 25.7.1990)

Parágrafo único - Parágrafo acrescentado pela Lei nº 8.069, de 13.7.1990 e revogado pela Lei n. 9.281, de 4.6.1996.

● Posse sexual mediante fraude

Art. 215 – Ter conjunção carnal com mulher, mediante fraude.

Pena - reclusão, de 1 a 3 anos.

● Atentado ao pudor mediante fraude

Art. 216 – Induzir alguém, mediante fraude, a praticar ou submeter-se à prática de atos libidinosos diverso da conjunção carnal.

Pena - reclusão, de 1 a 2 anos.

Parágrafo único: se a vítima é menor de 18 e maior de 14 anos

Pena – reclusão, de 2 a 4 anos.

● Assédio Sexual

Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.”

Pena – detenção, de 1 a 2 anos.



- Mediação para servir a lascívia de outrem

Art 227- Induzir alguém a servir a lascívia de outrem.

Pena – reclusão, de 1 a 3 anos.

Parágrafo único: Se a vítima é maior de 14 anos e menor de 18 anos, ou se o agente é seu ascendente, descendente, cônjuge ou companheiro, irmão, tutor ou curador ou pessoa a quem esteja confiada para fins de educação, de tratamento ou de guarda:

Pena – reclusão, de 2 a 5 anos.

- Tráfico interno de mulheres

Art. 231- Promover, intermediar ou facilitar a entrada, no território nacional, de pessoa que venha a exercer a prostituição ou saída de pessoa para exercê-lo no estrangeiro:

Pena – reclusão, de 3 a 8 anos, e multa.

Parágrafo 1º- Se ocorre qualquer hipótese do § 1º do art.227:

Pena – reclusão, 4 a 10 anos.

Parágrafo 2º- Se há emprego de violência, grave ameaça ou fraude:

Pena é de reclusão, de 5 a 12 anos, além da pena correspondente à violência.

- Tráfico internacional de pessoas

Art. 231-A - Promover, intermediar ou facilitar no território nacional, o recrutamento, o transporte, a transferência, o alojamento ou o acolhimento da pessoa que venha a exercer prostituição:

Pena – reclusão, de 3 a 8 anos, e multa.

Parágrafo único - Se ocorre qualquer hipótese do § 1º do art. 227:

Pena – reclusão, 4 a 10 anos.

XIII. DA VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

LEI Nº 11.340/2006

Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006 (Lei Maria da Penha)

Esta Lei cria mecanismos para coibir e prevenir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Violência contra a Mulher, da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher e de outros tratados internacionais ratificados pela República Federativa do Brasil; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; e estabelece medidas de assistência e proteção às mulheres em situação de violência doméstica e familiar.

Dispõe o art.2º- Toda mulher, independentemente de classe, raça, etnia, orientação sexual, renda, cultura, nível educacional, idade e religião, goza dos direitos fundamentais inerentes à pessoa humana, sendo-lhe asseguradas as oportunidades e facilidades para viver sem violência, preservar sua saúde física e mental e seu aperfeiçoamento moral, intelectual e social.

Nesta lei serão asseguradas às mulheres as condições para o exercício efetivo dos direitos à vida, à segurança, à saúde, à alimentação, à educação, à cultura, à moradia, ao acesso à justiça, ao esporte, ao lazer, ao trabalho, à cidadania, à liberdade, à dignidade, ao respeito e à convivência familiar e comunitária, de acordo com disposto no art.3º.

O art.5º configura violência doméstica e familiar contra a mulher qualquer ação ou omissão baseada no gênero que lhe cause morte, lesão, sofrimento físico, sexual ou psicológico e dano moral ou patrimonial:

I - no âmbito da unidade doméstica, compreendida como o espaço de convívio permanente de pessoas, com ou sem vínculo familiar, inclusive as esporadicamente agregadas;

II - no âmbito da família, compreendida como a comunidade formada por indivíduos que são ou se consideram aparentados, unidos por laços naturais, por afinidade ou por vontade expressa;

III - em qualquer relação íntima de afeto, na qual o agressor conviva ou tenha convivido com a ofendida, independentemente de coabitação.

Parágrafo único. As relações pessoais enunciadas neste artigo independem de orientação sexual.

O art 6º menciona que a violência doméstica e familiar contra a mulher constitui uma das formas de violação dos direitos humanos.

O art.7º elenca as formas de violência doméstica e familiar contra a mulher, entre outras:

I - a violência física, entendida como qualquer conduta que ofenda sua integridade ou saúde corporal;

II - a violência psicológica, entendida como qualquer conduta que lhe cause dano emocional e diminuição da auto-estima ou que lhe prejudique e perturbe o pleno desenvolvimento ou que vise degradar ou controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, vigilância constante, perseguição contumaz, insulto, chantagem, ridicularização, exploração e limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que lhe cause prejuízo à saúde psicológica e à autodeterminação;

III - a violência sexual, entendida como qualquer conduta que a constranja a presenciar, a manter ou a participar de relação sexual não desejada, mediante intimidação, ameaça, coação ou uso da força; que a induza a comercializar ou a utilizar, de qualquer modo, a sua sexualidade, que a impeça de usar qualquer método contraceptivo ou que a force ao matrimônio, à gravidez, ao aborto ou à prostituição, mediante coação, chantagem, suborno ou manipulação; ou que limite ou anule o exercício de seus direitos sexuais e reprodutivos;

IV - a violência patrimonial, entendida como qualquer conduta que configure retenção, subtração, destruição parcial ou total de seus objetos, instrumentos de trabalho, documentos pessoais, bens, valores e direitos ou recursos econômicos, incluindo os destinados a satisfazer suas necessidades;

V - a violência moral, entendida como qualquer conduta que configure calúnia, difamação ou injúria.

O art. 9º dispõe que a assistência à mulher em situação de violência

doméstica e familiar será prestada de forma articulada e conforme os princípios e as diretrizes previstos na Lei Orgânica da Assistência Social, no Sistema Único de Saúde, no Sistema Único de Segurança Pública, entre outras normas e políticas públicas de proteção, e emergencialmente quando for o caso.

§ 1o - O juiz determinará, por prazo certo, a inclusão da mulher em situação de violência doméstica e familiar no cadastro de programas assistenciais do governo federal, estadual e municipal.

§ 2o - O juiz assegurará à mulher em situação de violência doméstica e familiar, para preservar sua integridade física e psicológica:

I - acesso prioritário à remoção quando servidora pública, integrante da administração direta ou indireta;

II - manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o afastamento do local de trabalho, por até seis meses.

§ 3o - A assistência à mulher em situação de violência doméstica e familiar compreenderá o acesso aos benefícios decorrentes do desenvolvimento científico e tecnológico, incluindo os serviços de contracepção de emergência, a profilaxia das Doenças Sexualmente Transmissíveis (DST) e da Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (AIDS) e outros procedimentos médicos necessários e cabíveis nos casos de violência sexual.



DIRETORIA EXECUTIVA

Presidente

Claudir Antônio Nespolo

Vice Presidente

Pedro Henrique Correia Filho

Secretário Geral

Ademir Acosta Pereira Bueno

1º Secretário

Flávio do Nascimento Cortes

Tesoureiro

Antônio Carlos dos Santos Medeiros

1º Tesoureiro

José Machado Alves

Diretor de Formação

Lírio Segalla Martins Rosa

Diretor de Imprensa e Comunicação

Claudiomar Brasil Narciso

Diretor de Prevenção e Saúde do

Trabalhador

Alfredo E. Rodrigues Gonçalves

Diretor de Cultura e Lazer

Luiz Carlos Silveira Duarte

Suplentes Diretoria Executiva

Adão Admir Izaguirre dos Santos

Adão Mattos de Lima

Nilton Sérgio da Silva

Edgar Lucídio Chaves Fernandes

Elisandro Lopes de Araújo Marques

Alceu Siqueira

Marcos Fernando Müller

César Silvestre dos Santos

Conselho Fiscal

Rogério Adílio dos Santos Flores

Marcelo Jurandir Rocha da Silva

Paulo Renato Alves de Oliveira

Suplentes do Conselho Fiscal

Juvêncio Antônio Severo

Eliane da Silva

Odilo Pereira da Luz

Diretoria Geral

Jairo Santos Silva Carneiro

João Carlos de Lima Moraes

Jurandir Damin

Jesus Natalício Padilha da Silva

Agenor Santos da Silva

Clóvis Silva da Silva

Arisoli Gomes Farias

Rosmeire Souza Santos

Silvio Antônio dos Santos Almeida

Antônio Carlos dos Santos

Rogério Bandeira Cidade

Gil Francisco Costa

Job Xavier de Oliveira

José Eder do Amaral

Lenira Campos da Silva

Heraclides Oliveira de Ávila

EXPEDIENTE

CARTILHA DA MULHER METALÚRGICA

Publicação do Sindicato dos Metalúrgicos
da Grande Porto Alegre - Sindicato Solidário

Diretor Responsável:
Ademir Bueno

Jornalista Responsável:
Aline Rodrigues - DRT/RS 13.329

Elaboração:
Escritório Woida, Forbrig, Magnago e Associados.

Projeto gráfico, arte-final, diagramação:
Terceize Soluções em Mídia
www.terceize.com.br

SINDICATO DOS METALÚRGICOS
DA GRANDE PORTO ALEGRE
Rua Francisco Trein, 116
Cristo Redentor. Porto Alegre. 91.350-200.
Tel: (51) 3341.1900. www.stimepa.org.br
stimepa@stimepa.org.br



A reprodução total ou parcial deste material é permitida,
mediante autorização do Sindicato dos Metalúrgicos de Porto Alegre.



Em respeito à natureza, este material
foi impresso em papel reciclado

Realização:



Sindicato dos Metalúrgicos
da Grande Porto Alegre

CUT

WOIDA FORBRIG MAGNAGO
& ADVOGADOS ASSOCIADOS
DESDE 1976