

RESPEITEM NOSSAS
CONQUISTAS



Mulher

CARTILHA

COISAS QUE SÃO PROIBIDAS NO ACESSO DA MULHER AO MERCADO DE TRABALHO

01

É vedado exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego. (Artigo 373-A, inciso IV, da CLT)

02

É vedado que o empregador ou seus prepostos submetam as empregadas a revistas íntimas. (Artigo 373-A, inciso VI, da CLT)

03

O artigo 390 da CLT proíbe o empregador de contratar mulheres para serviços que exijam esforço muscular superior a 20 quilos para trabalho contínuo ou 25 quilos para trabalho ocasional.



“Demorei muito tempo a encontrar a minha voz, e agora que eu a tenho, não vou ficar calada.”

Madeleine K. Albright

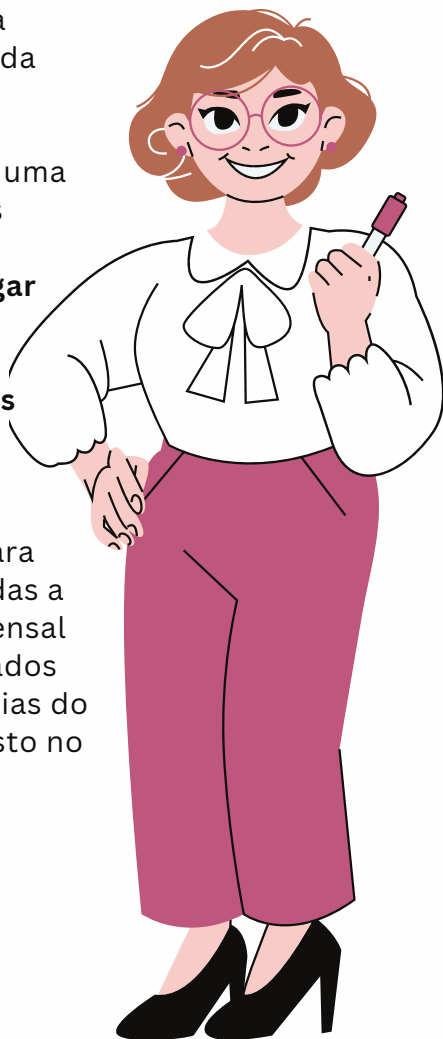
A MULHER PODE TRABALHAR AOS DOMINGOS?

Em face de norma expressa prevista na legislação federal (art. 386/CLT) e da jurisprudência pacificada pela referida decisão do SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, as empresas, inclusive do comércio, são obrigadas a conceder uma folga aos domingos a cada 15 dias às trabalhadoras. Ou seja, **se a mulher trabalhar em um domingo, deve folgar no domingo seguinte.**

Isso deve ser respeitado por **todas as empresas que empregam mão de obra feminina aos domingos.**

As empresas que têm autorização para funcionar aos domingos, são obrigadas a organizar uma escala de trabalho mensal e divulgar isso para os seus empregados saberem, com antecedência, quais dias do mês eles terão folga. Isso está previsto no artigo 67, CLT- paragrafo único.

Isso é Lei e deve ser cumprido!



IGUALDADE SALARIAL



A CLT já prevê que mulheres e homens que exerçam a mesma função tenham equiparação salarial.

A Lei 14.611, de 2023, traz uma inovação que é o estabelecimento da obrigatoriedade da equiparação, a ser verificada por meio documental, ampliando as formas de fiscalização e multa quando a regra for descumprida.

Em caso de discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade, além das diferenças

salariais, o empregador deverá pagar multa administrativa equivalente a 10 vezes o valor do novo salário devido ao funcionário discriminado.

A quitação da multa, no entanto, não impede a possibilidade de indenização por danos morais.

Essa é uma grande conquista na batalha por direitos iguais, dos movimentos feministas e do movimento sindical.



LICENÇA-MATERNIDADE

De acordo com a CLT (artigo 392), a empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias sem prejuízo do emprego e do salário.

Se o empregador participar do Programa Empresa Cidadã, a licença poderá ser prorrogada por mais 60 (sessenta) dias.

Durante a gravidez, sempre sem nenhum prejuízo do salário, será garantida à empregada, nos termos do § 4º do artigo 392 da CLT:

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”.

Quando é iniciada a licença maternidade?

No caso da empregada com carteira assinada, é possível solicitar a licença-maternidade a partir de 28 dias antes do parto.

Esse pedido é feito diretamente à empresa, geralmente para o setor de recursos humanos (Normalmente há recomendação médica).





E quando há internação da mãe ou da criança, quando será iniciada a licença maternidade?

O Supremo Tribunal Federal – STF, conferiu interpretação no sentido de que deve ser considerado como termo inicial da licença-maternidade e do respectivo salário-maternidade a alta hospitalar do recém-nascido e/ou de sua mãe, o que ocorrer por último, prorrogando-se em todo o período o benefício, quando o período de internação exceder as duas semanas previstas no art. 392, § 2º, da CLT.

Deste modo, quando a situação exigir internação prolongada da mãe ou da criança (superior a 14 dias), esse período não será considerado na contagem dos 120 dias (ou dos 180 dias para empresas vinculadas ao Programa Empresa Cidadã), mas, apenas, a partir da citada alta hospitalar.

ESTABILIDADE NO EMPREGO

A estabilidade gestante é diferente da licença maternidade, trata-se de uma garantia de emprego assegurada pela Constituição Federal, no artigo 10, da ADCT, com a seguinte redação:

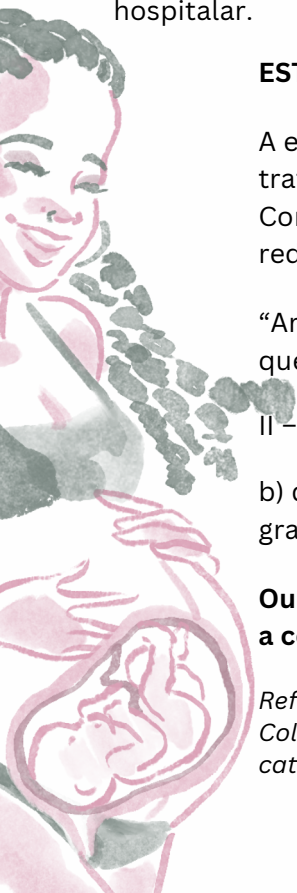
“Artigo 10 – Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

II – fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto”.

Ou seja, não é permitida a dispensa sem justa causa desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto.

Referida estabilidade pode ser prorrogada por Convenção Coletiva de Trabalho, devendo ser consultado o sindicato da categoria.



+ DIREITOS DA MULHER GESTANTE

1 AMAMENTAÇÃO

A mãe, ao retornar ao trabalho, terá direito a dois períodos de meia hora cada um, para amamentar o bebê, até que o filho complete seis meses de vida.

É muito comum efetuar a junção dos dois descansos e permitir que a empregada inicie sua jornada de trabalho uma hora mais tarde ou termine o expediente uma hora mais cedo, ficando a critério das partes a negociação deste período, sendo vedada sua conversão em dias.

O intervalo para aleitamento é também direito das mães adotantes, caso o bebê tenha menos de 6 meses.

2 MUDANÇA DE FUNÇÃO

Se a função exercida pela empregada na empresa de alguma forma puder prejudicar a sua gestação (por exemplo, quando trabalha exposta a agentes químicos), com a devida indicação médica, a gestante pode solicitar mudança de função pelo período que durar a sua gestação.

4 ABORTO NATURAL

No caso de aborto natural, que é definido como a interrupção do desenvolvimento do feto antes da 22ª semana de gestação, a mulher tem direito a repouso remunerado de 02 SEMANAS.

3 ACOMPANHAMENTO ESPECIALIZADO

O SUS deve garantir às gestantes, em toda a sua rede de serviços, assistência por equipe multidisciplinar que garanta um bom pré-natal até a realização do parto.

E no dia do parto, tem direito a acompanhante.

5 NATIMORTO

Em relação ao natimorto, que é o caso em que o feto nasceu morto, a mulher tem direito a licença maternidade de 120 dias e estabilidade no emprego de 5 meses.

VIOLÊNCIA MORAL E SEXUAL CONTRA A MULHER NO TRABALHO



Precisamos sempre lembrar que violência contra a mulher é todo o ato que causa danos ou sofrimento físico, moral, sexual e psicológico.

VIOLÊNCIA MORAL – atos cruéis e desumanos que caracterizam uma atitude violenta e sem ética nas relações de trabalho.

Exemplos práticos:

- Espalhar rumores sobre a sua moral;
- Ameaçar constantemente de demissão;
- Dar ordens desnecessárias ou sobrecarregar;
- Controlar frequência do uso do banheiro;

- Desviar da função;
- Mandar executar tarefas acima ou abaixo do conhecimento da vítima;
- Sugerir que a vítima peça demissão por estar com problemas de saúde;
- Utilizar de ofensas públicas ou privadas à honra, através de palavras agressivas como chamar de louca, vadia, inútil etc.

VIOLÊNCIA SEXUAL – relação sexual ou contato íntimo realizado sem o consentimento, com uso de força ou ameaça.

Alguns exemplos de atos libidinosos: apalpar; lambe; encostar; ejacular (mesmo que não encoste no corpo da vítima).

AUXÍLIO-ALUGUEL PARA MULHER VÍTIMA DE VIOLÊNCIA



A Lei nº 14.674/2023, incluiu o inciso VI na LEI Nº 11.340/2006 (Lei Maria da Penha), com a seguinte redação:

– conceder à ofendida **auxílio-aluguel**, com valor fixado em função de sua **situação de vulnerabilidade social e econômica**, por período não superior a 6 (seis) meses.

O benefício vale para mulheres afastadas do lar que precisarem de ajuda para buscar uma nova moradia.

A vítima pode buscar a Delegacia da Mulher (na falta desta a delegacia existente) e Centro de Referência de Assistência Social (CREAS).



Denúncia

Emergência: ligue 190 para falar com a Polícia Militar.

Ligue 180: Central de Atendimento à Mulher.





*Ser mulher é ser especial todos os dias!
Que todos os dias sejam um dia especial
para todas!*



📍 Rua dos Guajajaras, 490 - Centro - Cep 30.180-104 - Belo Horizonte/MG

🌐 contato@fecomerciariorsmg.org.br

☎️ (31) 3236-2500