

# Ministros julgam descanso de 15 minutos para as mulheres

O Supremo Tribunal Federal (STF) começou a julgar novamente processo que discute se as mulheres têm direito a 15 minutos de descanso antes de hora extra. O assunto já havia sido analisado pelos ministros em 2014. Mas por uma questão processual um dos advogados do caso não foi intimado, o julgamento foi cancelado. Por ora, há apenas um voto, pela manutenção do período de descanso.

[\(Valor Econômico, 15/09/2016 - acesse no site de origem\)](#)

Em 2014, a maioria dos ministros foi favorável à manutenção do benefício. Porém, poderá haver mudança de entendimento. O ministro Gilmar Mendes, que tinha votado a favor do descanso, resolveu pedir vista para analisar melhor a questão.

Mendes considerou que hoje as mulheres trabalham nos mais diversos setores e que pilotam até aviões, como boeings, e que esse intervalo poderia não ser viável, na prática, ao ser concedido somente para elas.

Após o pedido de vista de Mendes, a ministra Cármen Lúcia, atual presidente do Supremo, resolveu destacar, com base em sua experiência de vida, que ainda há muita discriminação contra as mulheres, ao contrário do que estava sendo dito. “O fato de haver mulheres conduzindo boeings, o que não é o normal, já demonstra que há preconceito contra a mulher.”

Para ela, seria preciso manter as ações afirmativas a favor das mulheres. “Existe um enorme preconceito contra nós mulheres e dou testemunho da minha vida”, afirmou a ministra.

A presidente disse ainda durante o julgamento que aguardará “com todo o gosto” a análise de Gilmar Mendes, “exatamente porque sei que vossa excelência tem apreço pelos preceitos constitucionais de proteção à mulher”. E acrescentou: “Sei que vossa excelência vai buscar esses dados de forma equilibrada e amadurecida.”

Gilmar Mendes respondeu que iria analisar a questão dentro dos preceitos constitucionais até para ver como esse descanso poderia ser estabelecido por segmentos específicos.

Em sustentação oral, uma representante da Federação Brasileira de Bancos (Febraban), que atuou como *amicus curiae* (parte interessada), ressaltou que esse intervalo seria prejudicial às mulheres, que preferem ir para casa mais cedo. E que essa previsão pode fazer empregadores preferirem funcionários homens.

O relator, ministro Dias Toffoli, único a votar, manteve integralmente o seu voto. “Embora venha a concordar que mulheres possam querer abrir mão desses 15 minutos, o que eu tenho é que analisar é se houve ou não a recepção desse dispositivo pela Constituição”, disse.

O entendimento dele foi o de que o artigo 384 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que prevê o intervalo, foi recepcionado pela Constituição. Além disso, ressaltou que não há nenhum estudo técnico afirmando que os empregadores têm dado preferência a homens, em consequência do intervalo.

No julgamento de 2014, além de Toffoli, foram favoráveis ao intervalo os ministros Celso de Mello, Cármen Lúcia, Gilmar Mendes e Rosa Weber.

Na época, os ministros chegaram a condenar a rede de supermercados Angeloni & Cia a indenizar uma ex-caixa pelos 15 minutos que não lhe foram garantidos antes do início das horas extras. Porém, a decisão foi anulada.

*Adriana Aguiar*

---

## **Indígenas com menos de 16 anos**

# também têm direito a salário-maternidade

Mulheres indígenas que trabalham há mais de 10 meses têm direito de receber salário-maternidade, independentemente da idade. Assim entendeu a 6ª Turma do Tribunal Regional Federal da 4ª Região ao determinar que o Instituto Nacional do Seguro Social pare de recusar o benefício para menores de 16 anos.

[\(ConJur, 30/08/2016 - acesse no site de origem\)](#)

Segundo o Ministério Público Federal, autor da ação civil pública, o INSS vem negando o direito administrativamente, embora as índias sejam seguradas especiais e geralmente comecem a trabalhar junto da família antes dos 16 anos.

Em primeira instância, a 17ª Vara Federal de Curitiba condenou o INSS a deixar de usar o critério etário. A autarquia recorreu, argumentando que o salário-maternidade é substitutivo de remuneração e que a Constituição proíbe qualquer trabalho para menores de 16 anos. Para o instituto, a concessão do benefício a esse público poderia aumentar o número de adolescentes indígenas grávidas.

Para relatora do processo, desembargadora federal Salise Monteiro Sanchotene, a regra que estabelece o limite de idade para trabalhar não pode ser usada para prejudicar adolescentes que efetivamente já estejam em atividade. “Embora a idade mínima para o trabalho tenha sido alterada pela Constituição para 16 anos, é público e notório que a realidade pouco mudou, apesar dos avanços socioeconômicos do país”, afirmou a desembargadora.

Salise frisou que tanto a Convenção 169 da Organização Internacional do Trabalho quanto a Constituição Federal e o Estatuto do Índio ressaltam a necessidade de proteção previdenciária e impedem a discriminação aos indígenas. “Comprovada a maternidade e a qualidade de segurada especial da mulher indígena durante o período de carência, deve ser concedido o benefício de salário-maternidade”, decidiu a magistrada.

A desembargadora disse que a Justiça já vem reconhecendo o direito de tempo rural a partir dos 12 anos para fins de aposentadoria, não podendo decidir de forma diferente quando trata de mulheres indígenas. O período de carência para segurado especial é de 10 meses trabalhando. A decisão é válida para todo o território nacional. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TRF-4.*

---

## **CCJ aprova licença-maternidade para advogadas**

**(Câmara Notícias, 23/08/2016)** A Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania aprovou, nesta terça-feira (23), uma proposta que altera o Código de Processo Civil (Lei 13.105/15) para estipular a suspensão dos prazos no processo por 30 dias quando a única advogada de alguma das partes der à luz, ou por oito dias quando o único advogado de uma das partes se tornar pai. A mesma regra deve valer para adoções.

A medida visa conceder licença-maternidade e paternidade para advogados que trabalham por conta própria, e que pela dinâmica do Judiciário não têm como gozar desse benefício.

Para que o prazo seja suspenso, o cliente deverá ser notificado.

O relator da proposta, deputado Delegado Éder Mauro (PSD-PA), reuniu todas as sugestões em um substitutivo, e fez uma complementação de seu parecer, negociando até o último momento o texto final. “A carreira advocatícia é marcada por prazos exíguos e longas jornadas de trabalho, e é um grande desafio conciliar essa carreira com a maternidade, por isso queremos garantir esse direito”, disse.

Algumas outras medidas foram incluídas no texto final, como a prioridade de fala e de processos durante sessões para advogadas que estejam grávidas.

Além disso, as grávidas ou lactantes serão dispensadas de passar por raios-x e detectores de metal, e devem ter vaga especial de estacionamento nos tribunais. Enquanto durar a amamentação, a mãe também deve ter direito a creche, quando houver, e a local adequado para cuidados com bebês.

## **Tramitação**

As medidas constam de cinco propostas, todas apensadas ao Projeto de Lei 1901/15, do deputado Daniel Vilela (PMDB-GO). Como tramitava em caráter conclusivo, a proposta segue agora para análise no Senado, a menos que haja recurso para que o projeto seja analisado também pelo Plenário da Câmara dos Deputados.

*Marcello Larcher; Edição - Natalia Doederlein*

**Acesse no site de origem:** [CCJ aprova licença-maternidade para advogadas \(Câmara Notícias, 23/08/2016\)](#)

---

# **Licença-maternidade também vale para quem adota criança com mais de um ano**

**(ConJur, 21/08/2016)** Estipular diferenciações na licença-maternidade para quem adota uma criança, conforme a idade, prejudica o direito a um desenvolvimento saudável e apenas dificulta processos de adoção tardia. Assim entendeu a Corte Especial do Tribunal de Justiça de Goiás ao declarar inconstitucional dispositivo de lei que permitia a licença apenas para crianças até um ano de idade.

A corte atendeu Mandado de Segurança apresentado por uma servidora estadual que foi proibida de se afastar do trabalho ao adotar uma menina de

quatro anos. A secretária de Educação, Cultura e Esporte usou como justificativa limite fixado pelo artigo 230 da Lei Estadual 10.460/88. A servidora então cobrou o prazo de 180 dias de licença-maternidade, como qualquer outra mãe.

O desembargador Fausto Moreira Diniz, relator do caso, apontou que o benefício deve ser estendido à mãe adotante, uma vez que a Constituição Federal não faz nenhuma distinção entre filho biológico e aquele inserido em uma família substituta. Ele também disse que o direito não é exclusivo da mãe, mas também da própria criança.

Segundo Diniz, a idade da criança é um obstáculo no processo de adoção, diante da preferência, em regra, por bebês. “Na confluência do exposto, concluo que estipular um prazo exíguo para a licença adotante ou estipular diferenciações conforme a idade só dificultaria, ainda mais, os processos de adoção tardia. Diante desse cenário, a norma digladiada, ao conceder a licença de 180 dias somente para a mãe que adotou criança até um ano de idade, vai de encontro aos princípios e entendimento ora defendidos”, disse.

O relator apontou ainda que, em março de 2016, o Supremo Tribunal Federal reconheceu que “os prazos da licença adotante não podem ser inferiores aos da licença gestante, não sendo possível fixar prazos diversos em função da idade da criança adotada” (Recurso Extraordinário 778.889, de relatoria do ministro Roberto Barroso). O acórdão e o número do processo não foram divulgados. *Com informações do Centro de Comunicação Social do TJ-GO.*

***Acesse no site de origem: [Licença-maternidade também vale para quem adota criança com mais de um ano \(ConJur, 21/08/2016\)](#)***

---

# **Apesar de terem direitos**

# garantidos, homossexuais enfrentam preconceito no trabalho

**(Metrópoles, 03/05/2016)** Domingo foi Dia do Trabalho. Esta data existe para relembrar a luta dos trabalhadores pelos seus direitos. Por muito tempo, entretanto, esse movimento esteve desvinculado da pauta LGBT, mas nos últimos anos essa situação tem se modificado fortemente.

As conquistas da classe trabalhadora se deram com muita luta, suor e, algumas vezes, derramamento de sangue. Foi graças a uma organização coesa que conquistamos o direito ao salário mínimo, FGTS, férias e aposentadoria. No entanto, por diversas vezes esta luta não observou as exigências das minorias, como por exemplo as mulheres e os deficientes.

Quanto aos LGBTs, as conquistas são bastante recentes, do final da década de 1970 e anos 1980.“

Com forte influência das ideias socialistas, comunistas e até mesmo anarquistas, todas essas linhas de pensamento cobravam uma certa “moral operária” que deveria lhe pautar a vida. Por muito tempo isso foi lido, dentre outras coisas, com uma exigência de castidade que contrastava com a liberalidade burguesa, tida como perdulária, devassa e hipócrita.

*As questões da sexualidade eram negadas e colocadas como não referentes a esta luta, numa espécie de “don’t ask, don’t tell” que, sabemos, sempre levam a uma invisibilidade que gera ainda mais injustiças sociais. Só no final do século 20, os homossexuais e transgêneros conseguiram ser ouvidos quanto aos seus apelos à necessidade de um olhar sobre as suas especificidades.*

Uma forma de visualizar o que estou falando é o filme “Pride” (2014), em que acompanhamos a história real da dificuldade que um grupo de gays e lésbicas precisam enfrentar para dar suporte a uma greve de mineradores na

era Thatcher, na Inglaterra, simplesmente porque são gays e lésbicas. Nenhum sindicato quer aceitar o suporte que eles oferecem por conta da origem do dinheiro arrecadado - festas e bares gays.

No Brasil, a situação não era muito diferente nessa época, mas com o passar dos anos, a questão LGBT foi conquistando espaço nos debates dos direitos trabalhistas. Hoje em dia, uma união homoafetiva consegue, sem maiores dificuldades burocráticas, as mesmas vantagens da heteroafetiva em relação a pensão ou licença para acompanhar cônjuge; licença maternidade/paternidade no caso de adoção de crianças; e, mais recentemente, o direito ao uso do nome social das travestis e transexuais, para citar alguns exemplos.

Infelizmente, volta e meia lemos nos jornais um caso em que estes direitos não foram reconhecidos, mas em geral a justiça os tem assegurado. “Agora há um aspecto que não está exatamente na lei, mas que todo dia é posto à prova. Ainda é muito comum muitos gays e lésbicas não se sentirem confortáveis em expressar sua orientação sexual no ambiente de trabalho. O primeiro pensamento? “É meu ambiente de trabalho e ninguém tem nada a ver com minha vida particular”.

À primeira vista, esta ideia não tem nada de errado, porém isso não se aplica a todos da mesma forma. Normalmente as pessoas não se incomodam em falar de seus maridos e filhos no trabalho, quando suas relações são heterossexuais. Nos almoços, reuniões e confraternizações, todos apresentam seus cônjuges, devidamente do sexo oposto ao seu.

*Diante deste fato, o homossexual acaba vivendo um isolamento, mesmo tendo uma relação como a de qualquer outro. Assim a regra acaba se aplicando apenas a ele, ou ela, o que na realidade mascara uma insegurança, um receio de ficar marcado no ambiente laboral ou de simplesmente mudar radicalmente a sua relação tão boa com os outros colegas enquanto eles não conheciam esta parte da sua vida.*

É muito importante que todos saibam que a lei lhe garante o emprego independente de orientação sexual ou gênero. Afinal, o local de trabalho deve



ser um lugar onde você se sinta bem e confortável para realizar sua atividade e viva plenamente todos os aspectos da sua vida.

**Acesse no site de origem:** [Apesar de terem direitos garantidos, homossexuais enfrentam preconceito no trabalho \(Metrópoles, 03/05/2016\)](#)

---

## **Domésticas tiveram aumento real de 4,6% nos salários em 2015**

**(Agência Brasil, 25/04/2016)** O rendimento médio, descontada a inflação, das empregadas domésticas cresceu 4,6% em 2015, na comparação com 2014, mostra estudo da Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados (Seade). Durante os 11 anos da pesquisa, os salários das empregadas apresentam aumentos consecutivos.

Alexandre Loloian, economista e coordenador da equipe de análise da Pesquisa de Emprego e Desemprego, disse que a ausência de oferta, que pressionaria os salários, influenciou esse resultado durante os últimos anos.

**Leia mais:** [Número de empregadas domésticas na Grande SP cai pelo 3º ano seguido \(Valor Econômico, 25/04/2016\)](#)

“As jovens deixam de ter o trabalho doméstico como porta de entrada no mercado de trabalho. Elas passaram a ter escolaridade mais alta, ensino médio, superior, e não veem no emprego doméstico uma alternativa de ocupação valorizada socialmente”, acrescentou.

O economista lembrou que, apesar da crise econômica do ano passado, a categoria de domésticas foi o único segmento a receber aumento de renda real. “Todos os outros setores (serviços, indústria, comércio) perderam em

termos de poder real. Por exemplo, o rendimento médio por hora das empregadas domésticas, que inclui mensalistas e diaristas, está em R\$ 8. Mais que o comércio, que tem rendimento médio de R\$ 7,56”.

As mensalistas com carteira assinada passaram de 40,9% em 2014 para 42,8% em 2015. “O processo de formalização foi uma coisa meio geral no Brasil, especialmente na região metropolitana de São Paulo. Tivemos uma queda muito forte do assalariado sem carteira, dos autônomos. O crescimento da economia fez com que muito mais gente tivesse acesso ao emprego formal”, disse.

No caso das domésticas, sobretudo diaristas, 86,7% das que não têm carteira assinada não contribuem para a Previdência Social. “Isso é um dado muito preocupante, que eu acho, sinceramente, é por falta de informação”, disse. “Como microempreendedor individual, as empregadas domésticas podem ter acesso aos direitos previdenciários como auxílio-doença, auxílio-maternidade e aposentadoria. Não envolve burocracia e elas pagam em torno de R\$ 56, que é razoável”, comentou.

*Fernanda Cruz; Edição: Graça Adjuto*

***Acesse no site de origem: [Domésticas tiveram aumento real de 4,6% nos salários em 2015 \(Agência Brasil, 25/04/2016\)](#)***

---

## **CNJ Serviço: conheça os direitos da gestante e lactante**

**(CNJ, 21/03/2016)** Toda mulher tem direito a realizar exames de acompanhamento pré-natal, dar à luz com segurança, à licença-maternidade e a amamentar o seu filho. O conhecimento das mães em relação a esses direitos é uma arma fundamental para que eles sejam respeitados na prática. No mês em que se comemora o Dia Internacional da Mulher, o CNJ Serviço

aborda mais um assunto relacionado ao tema.

**Acompanhamento pré-natal** - A gestante tem direito a acompanhamento especializado durante a gravidez assegurado pela Lei nº 9.263, de 1996, que determina que as instâncias do Sistema Único de Saúde (SUS) têm obrigação de garantir, em toda a sua rede de serviços, programa de atenção integral à saúde, em todos os seus ciclos vitais, que inclua, como atividades básicas, a assistência à concepção e contracepção, o atendimento pré-natal e a assistência ao parto, ao puerpério e ao neonato. Conforme orientação do Ministério da Saúde e da Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS), o parto normal é o mais aconselhado e seguro, devendo ser disponibilizados todos os recursos para que ele aconteça.

Campanha da ANS em prol do parto normal pode ser acessada [aqui](#).

A Lei nº 11.634, de 2007, determina que toda gestante assistida pelo SUS tem direito ao conhecimento e à vinculação prévia à maternidade na qual será realizado seu parto e à maternidade na qual ela será atendida nos casos de intercorrência pré-natal.

O atendimento prioritário à gestante e à lactante em hospitais, órgãos e empresas públicas e em bancos é garantido pela Lei nº 10.048, assim como pelo Decreto nº 5.296, de 2004.

Outro marco nos direitos da gestante é a Portaria nº 569, de 1º de junho de 2000, do Ministério da Saúde, que instituiu o Programa de Humanização no Pré-natal e Nascimento, no âmbito do SUS. A norma traz diversas determinações em relação aos direitos da gestante, como, por exemplo, o direito ao acesso a atendimento digno e de qualidade no decorrer da gestação, parto e puerpério, a realização de, no mínimo, seis consultas de acompanhamento pré-natal, sendo, preferencialmente, uma no primeiro trimestre, duas no segundo e três no terceiro trimestre da gestação. A portaria determina também que receber com dignidade a mulher e o recém-nascido é uma obrigação das unidades.

**Lei do Acompanhante** - A Lei nº 11.108, de 2005, garante que a parturiente tem o direito de indicar um acompanhante durante todo o

período de trabalho de parto, parto e pós-parto imediato. Essa lei foi regulamentada pela Portaria nº 2.418, de 2 de dezembro de 2005, do Ministério da Saúde. Assim como qualquer situação de urgência, nenhum hospital, maternidade ou casa de parto pode recusar um atendimento de parto.

**Direitos trabalhistas** - O empregador não pode exigir atestados de gravidez ou quaisquer outros de objetivo discriminatório para fins de admissão ou manutenção do emprego de mulheres, sob pena de cometer crime, conforme estabelece a Lei nº 9.029, de 1995. A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) confere uma série de direitos às gestantes. De acordo com o artigo 391-A c/c art. 10, II do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias - ADCT, a grávida tem o direito à garantia de emprego a contar da confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

A CLT garante ainda a licença maternidade de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário (art. 392) e, de acordo com a Lei nº 11.770, de 2008, as empresas privadas podem aderir ao programa "Empresa Cidadã", que amplia a licença-maternidade em 60 dias. A lei foi recentemente alterada para admitir a prorrogação da licença-paternidade por 15 dias, além dos 5 (cinco) dias previstos no art. 10, § 1º do ADCT.

As servidoras públicas têm direito à licença maternidade de 180 dias. Para a grávida que estuda, o tempo de licença para se ausentar da escola é também de 120 dias, sendo que as atividades escolares podem ser feitas em casa e os exames finais, remarcados.

Nas empresas onde trabalham pelo menos 30 mulheres com mais de 16 anos deve haver creche; o espaço, porém, pode ser substituído pelo pagamento de auxílio-creche.

**Licença em caso de adoção** - Em caso de adoção, a licença-maternidade é de 120 dias. De acordo com informações do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), que concede o benefício, o homem ou a mulher que adotar uma criança de até 12 anos de idade deve requerer o salário-maternidade diretamente no INSS, independentemente da sua relação de trabalho (empregado, autônomo, empregado doméstico, entre outros). O benefício

será pago, durante 120 dias, a qualquer um dos adotantes, sem ordem de preferência, inclusive nas relações homoafetivas.

O Plenário do Supremo Tribunal Federal decidiu no último dia 10 que “a legislação não pode prever prazos diferenciados para concessão de licença-maternidade para servidoras públicas gestantes e adotantes.”

**Aleitamento materno** - A Organização Mundial de Saúde (OMS) recomenda o aleitamento materno exclusivo até o bebê completar seis meses. Seguindo essa recomendação, o artigo 396 da CLT garante que as mães que voltarem ao trabalho antes de o bebê completar seis meses têm o direito a dois intervalos, de meia hora cada, durante a jornada de trabalho, especificamente para a amamentação.

O artigo 9º do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) estabelece que o poder público, as instituições e os empregadores propiciarão condições adequadas ao aleitamento materno, inclusive aos filhos de mães submetidas à medida privativa de liberdade. Dessa forma, a Lei de Execuções Penais prevê estabelecimentos penais destinados a mulheres com berçário, onde as condenadas possam cuidar de seus filhos, inclusive amamentá-los, no mínimo, até 6 (seis) meses de idade (art. 83, § 2º).

*Agência CNJ de Notícias*

**Acesse no site de origem:** [CNJ Serviço: conheça os direitos da gestante e lactante \(CNJ, 21/03/2016\)](#)

---

# **Doméstica que trabalha três vezes por semana tem direito a**

# auxílio-doença

**(ConJur, 20/03/2016)** O empregado doméstico que trabalha por mais de dois dias por semana em uma residência deve ser considerado segurado pela Previdência Social. Foi o que decidiu a Turma Regional de Uniformização dos Juizados Especiais Federais da 4ª Região, em Florianópolis.

A questão foi levantada por uma trabalhadora paranaense, após ter seu pedido de auxílio-doença negado pela 1ª Turma Recursal do Paraná, que entendeu que ela, por trabalhar apenas três dias por semana em uma casa de família, não teria vínculo empregatício.

**Leia mais:** [Saiba Mais aborda os direitos dos trabalhadores domésticos \(STF, 18/03/2016\)](#)

Ela ajuizou incidente de uniformização, requerendo a prevalência da posição adotada pela 3ª e 4ª Turmas Recursais, que interpretam como vínculo de emprego seu tipo de serviço, realizado em dias alternados.

Segundo a relatora do processo, juíza federal Alessandra Günter Favaro, a Turma Nacional de Uniformização já tem orientação firmada nesse sentido, devendo a TRU pronunciar-se no mesmo sentido. “O labor por três dias da semana numa mesma residência deve ser interpretado como vínculo de emprego apto a caracterizar a condição de segurado empregado doméstico para fins previdenciários”, concluiu a magistrada.

*Com informações da Assessoria de Imprensa do TRF-4.*

**Acesse no site de origem:** [Doméstica que trabalha três vezes por semana tem direito a auxílio-doença \(ConJur, 20/03/2016\)](#)

---

# Receita define datas de pagamentos do INSS de 13º de empregados domésticos

**(Folha de S. Paulo, 25/11/2015)** A Receita Federal vai liberar a partir do dia 1º de dezembro a guia unificada para que patrões recolham os tributos dos empregados domésticos de novembro e encargos referentes à primeira parcela do 13º salário.

O prazo para fazer a emissão do documento unificado e o pagamento termina no dia 7 de dezembro.

Pela legislação trabalhista, a primeira parte do 13º salário tem de ser paga aos trabalhadores até dia 30 deste mês. A segunda vence no dia 20 de dezembro.

De acordo com o site, sobre essa primeira parcela do 13º incide o FGTS, que constará do documento com competência de novembro e deve ser pago até 7 de dezembro.

As regras foram anunciadas no eSocial, site usado para os empregadores domésticos pagarem os tributos.

## **TAXAS**

Os encargos referentes à segunda parcela do 13º salário deverão ser recolhidos na guia de dezembro, que terá como prazo de vencimento o dia 7 de janeiro de 2016, segundo informa o site.

Sobre o saldo do 13º que será pago ao trabalhador até o dia 20 de dezembro, incidem a contribuição ao INSS, o FGTS. Pode incidir Imposto de Renda retido (depende de casos em que ocorreram), informa o site.

O fisco federal manteve até a próxima segunda-feira (30) o pagamento de tributos da guia referente ao salário de outubro, mas faz um alerta aos contribuintes. Como nessa data (30 de novembro) é feriado em algumas

idades, o recolhimento deve ser feito até esta sexta-feira (dia 27).

A guia de outubro deveria ter sido paga até o dia 6 de novembro, mas a data foi prorrogada por que houve problemas no sistema.

## **DEMISSÕES**

A Receita também definiu as regras para registrar as demissões dos empregados domésticos. O patrão poderá fazer no sistema do eSocial o registro das demissões que ocorrerem a partir de 1º de dezembro.

Para os desligamentos feitos durante os meses de outubro e novembro, o empregador deverá fazer o pagamento do FGTS por meio da guia de Caixa. Esse documento, chamado de Guia de Recolhimento FGTS Internet Doméstico, pode ser gerado no site da Caixa.

A nova lei dos domésticos prevê que se recolha, em uma única guia, a contribuição previdenciária do empregado (8% a 11%) e do empregador (8%), FGTS (8%), indenização compensatória (3,2% é a multa do Fundo de Garantia em caso de demissão sem justa causa), seguro contra acidentes de trabalho (0,8%) e Imposto de Renda (7,5% é a alíquota para salários entre R\$ 1.903,99 e R\$ 2.826,65).

**Acesse no PDF:** [Receita define datas de pagamentos do INSS de 13º de empregados domésticos \(Folha de S. Paulo, 25/11/2015\)](#)

---

# **Após aborto de bancária, Itaú criará medidas pró-gestante**

**(Folha de S. Paulo, 04/11/2015)** O banco Itaú terá de implantar, num prazo de 60 dias, políticas específicas para gestantes nas agências do Tocantins, para encerrar uma ação civil pública movida pelo MPT contra o banco por assédio moral organizacional.



A ação pedia o pagamento de uma multa de R\$ 20 milhões por danos morais coletivos e foi instaurada pelo MPT (Ministério Público do Trabalho). Dentre denúncias trabalhistas feitas pelo Sindicato dos Bancários do Tocantins, o caso que mais chamou a atenção da procuradora Mayla Mey Alberti foi o de uma funcionária que relatou, em 2013, ter sofrido um [aborto espontâneo durante o expediente](#) e, com medo de perder o emprego, ter guardado o feto em uma sacola plástica e seguir trabalhando, ensanguentada, por três horas.

***[Leia mais: Procuradoria e Itaú fazem acordo no caso de funcionária que sofreu aborto em agência \(O Estado de S. Paulo, 03/11/2015\)](#)***

O caso ocorreu em 2010, quando a funcionária, cujo nome não foi revelado, tinha 30 anos, e só foi denunciado ao órgão trabalhista em 2013, após ela ter sido demitida por justa causa. O banco não informou a causa da demissão.

A bancária fez uma reclamação trabalhista contra o Itaú, mas não relatou o aborto à época.

O banco, que em 2013 afirmara considerar o episódio “inadmissível na nossa ética e cultura de respeito e valorização dos profissionais”, declarou em nota que o acordo com o MPT é uma oportunidade para reafirmar sua “cultura e práticas de gestão de pessoas”.

“Reforçamos que são princípios fundamentais de nossa cultura organizacional a ética no trabalho e o respeito às pessoas, sendo nosso real interesse solucionar eventuais problemas percebidos.”

## **MEDIDAS PRÓ-GESTANTES**

Com o acordo, assinado no mês passado, o Itaú se compromete a orientar as funcionárias gestantes sobre os cuidados básicos no trabalho, como, por exemplo, evitar situações de maior estresse, garantir saídas necessárias para os exames pré-natal, evitar transferências de unidade após o sexto mês de gravidez e evitar que a gestante seja submetida a viagens.

Além disso, a instituição financeira irá ainda divulgar a possibilidade de extensão da licença-maternidade para o prazo de seis meses, incentivar a reinserção da gestante ao trabalho após o término de sua licença com

horários diferenciados e estímulo à amamentação e evitar que gestantes acumulem funções ou exerçam funções em sobrecarga.

A empresa também se comprometeu a desenvolver projetos sociais no Tocantins. Em caso de descumprimento, o banco terá de pagar, para cada item não realizado, uma multa de R\$ 10 mil.

Segundo a procuradora Mayla, o acordo foi uma vitória. “Gostei muito da ideia de uma política especial para as gestantes, seria bom se fosse adotado por outras empresas.” De acordo com ela, o Itaú “reconheceu os problemas” e se comprometeu a “fazer de tudo para melhorar o ambiente de trabalho”.

O MPT irá fiscalizar o cumprimento do acordo.

*Estêvão Bertoni*

**Acesse o PDF:** [Após aborto de bancária, Itaú criará medidas pró-gestante \(Folha de S. Paulo, 04/11/2015\)](#)