

STF proíbe que grávidas e lactantes trabalhem em local insalubre

Regra que permitia o exercício deste tipo de atividade por gestantes e lactantes estava prevista na nova lei trabalhista.

(HuffPost Brasil, 29/05/2019 - acesse no site de origem)

Maioria dos ministros do Supremo Tribunal Federal (STF), derrubou nesta quarta-feira (29), trecho da reforma trabalhista que admitia a possibilidade de mulheres grávidas e lactantes serem submetidas atividades insalubres.

A norma vigente permitia que trabalhadoras nessas condições fossem expostas à insalubridade, e o afastamento só poderia ocorrer depois de a mulher “apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança”.

No início deste mês, o ministro Alexandre de Moraes, relator do processo, suspendeu a norma por liminar. Hoje, o plenário do Supremo, por dez votos a um, estabeleceu que a regra é inconstitucional de forma definitiva.

Para o ministro, a regra fere a Constituição, que prevê proteção à maternidade e à dignidade humana. Segundo ele, esses direitos são “irrenunciáveis e não podem ser afastados pelo desconhecimento, impossibilidade ou a própria negligência da gestante ou lactante em juntar um atestado médico”.

“Como que uma mulher gestante ou lactante que trabalhar no interior do estado com carvão vai conseguir um atestado médico para evitar insalubridade? E a pressão que ela vai sofrer para não apresentar o atestado? É uma norma absolutamente irrazoável”, disse o relator em seu voto.

Dos 11 ministros do Supremo, Marco Aurélio Mello foi o único decano que votou contra o entendimento do relator. Em seu voto, Marco Aurélio afirmou que é pai de três filhas e que duas delas foram gestantes e lactantes.

“Aqui não se discute direito a licença, que geralmente se deixa para tirar até após o parto. Se cogita tão somente da necessidade, se esse for o desejo da mulher, da necessidade de ela apresentar um atestado médico”, afirmou. “Não é desarrazoada essa exigência. É muito fácil conseguir-se atestado médico.”

A ação julgada nesta quarta foi protocolada no meio do ano passado pela Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos (CNTM). Na época, o presidente da CNTM, Miguel Torres, afirmou que era um caso de razão humanitária.

“Questionamos se esta situação imposta pela reforma trabalhista não é, também, uma questão humanitária uma vez que põe em risco a saúde da mulher e da criança que está sendo gestada ou alimentada”, disse.

A questão no Congresso Nacional

O texto que aprova o afastamento imediato de grávidas e lactantes em trabalhos insalubres foi aprovado em dezembro do ano passado no Senado e está em tramitação na Câmara dos Deputados.

“Ficamos devendo uma resposta às mulheres. Não tivemos sequer tempo para analisar a reforma trabalhista e a situação ficou numa penumbra. Podemos agora honrar o compromisso que fizemos”, afirmou na época a senadora Simone Tebet (MDB-MS).

A proposta, entretanto, prevê que mulheres tenham a oportunidade de escolher se querem continuar trabalhando, caso o nível de insalubridade seja leve ou médio.

Se preferir continuar o trabalho, ela receberá um adicional de insalubridade.

Andréa Martinelli

Faltou vontade política para proteger a mulher grávida e lactante, por Rubens Glezer

Previsão afrontosa à saúde da mulher empregada perdurou por quase dois anos

(Folha de S.Paulo, 29/05/2019 - acesse no site de origem)

O Supremo Tribunal Federal derrubou [a porção mais questionável da reforma trabalhista](#) realizada pelo Governo Temer: a presunção de que mulheres grávidas e em processo de amamentação [podem normalmente trabalhar em ambientes nocivos à saúde](#). É difícil entender como uma previsão afrontosa à saúde da mulher empregada, tenha perdurado por quase dois anos dentre as normas jurídicas brasileiras.

Em parte, a resposta está no vai e vem legislativo em torno dessa questão. A previsão original na legislação trabalhista era de proibir que a gestante ou lactante trabalhasse em ambientes insalubres, como por exemplo, aqueles com níveis prejudiciais de ruído, impacto, calor, exposição à agentes químicos, poeiras minerais, entre outros.

A Reforma Trabalhista, de julho de 2017, [mudou a legislação](#) para que o afastamento total ocorresse apenas para as empregadas gestantes em relação aos ambientes classificados como insalubres em grau máximo; sem excluir as lactantes. Para situações de insalubridade mínima ou média, a presunção é de que gestantes ou lactantes podem trabalhar em tais ambientes, exceto se a empregada em questão apresentasse um “atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomendasse o afastamento”.

Houve alguma tentativa de ajuste sobre o tema. O ex-Presidente Temer [editou uma medida](#)

[provisória](#) em novembro daquele ano, para que a gestante ou lactante pudesse trabalhar em ambiente insalubre apenas se apresentasse atestado médico que a autorizasse a tanto. Com isso, a medida provisória não voltava à situação original de proteção à gestante e lactante, mas pelo menos não exigia da mulher a postura de enfrentamento ao empregador para deixar de estar em ambiente nocivo à saúde.

Mas essa proposta deixou de ter validade em março de 2018, já que o Congresso não quis aprovar a medida provisória, transformando-a em lei. A falta de vontade política para a aprovação da medida foi tanta, que não se chegou a realizar o mínimo do trâmite legislativo: não houve designação de relator para que a proposta fosse debatida em comissão mista.

É só nesse cenário que a Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos ajuíza ação judicial perante o STF, para que essa parte da reforma seja declarada inconstitucional. Aproximadamente após um ano do ajuizamento dessa ação judicial, o Supremo Tribunal Federal aceita o pedido da Confederação, para que gestantes e lactantes voltassem a ter a garantia de não trabalharem em locais categorizados legalmente como nocivos à saúde.

Para além da demora e confusão desse processo, o que ressalta é a falta de vontade em proteger essas pessoas em condição absolutamente frágil. Seria fácil responsabilizar o Supremo, mas a verdade é que o STF julgou com razoável rapidez, se considerado o tempo médio de julgamento de ações dessa natureza. Se há dedos a serem apontados, eles deveriam recair com mais contundência sobre aqueles no Legislativo e Executivo (de então e de agora). Nenhuma medida foi sinalizada para a proteção das mulheres, fetos e recém-nascidos.

Esse caso demonstra uma grande contradição no discurso daqueles que defendem no Legislativo e Executivo a criminalização na maior extensão possível do aborto, mas que não se moveram um centímetro pela saúde das mulheres, fetos e crianças que eram expostas às condições ou efeitos de trabalho insalubres. Com isso, é complexo compreender porque certas pautas morais que por vezes se apresentam de maneira tão veemente, se calam quando esbarram em outros interesses, como por exemplo, os econômicos. Aparentemente, não há vontade política comprometida com a proteção irrestrita da mulher ou do feto no Brasil.

Rubens Glezer, Professor e Coordenador do Supremo em Pauta da FGV Direito SP

Idade diferente de aposentadoria afeta carreira da mulher, diz estudo

A diferença de cinco anos na idade mínima de aposentadoria entre homens e mulheres no Brasil pode afetar negativamente os salários femininos ao longo da vida profissional, assim como benefícios previdenciários, poupanças e perspectivas de carreira. A avaliação é do Banco Mundial, em relatório sobre impacto da legislação na inclusão econômica das mulheres.

(Valor Econômico, 14/05/2018 - acesse no site de origem)

“Quando se aposenta mais cedo, a mulher encerra a carreira mais cedo. Isso tem o efeito negativo no tempo de contribuição, assim como gera menor renda na aposentadoria”, disse Paula Tavares, especialista em gênero do Banco Mundial, durante apresentação do relatório na Fundação Getúlio Vargas (FGV), no Rio.

Pesquisadora da FGV EPGE (Escola Brasileira de Economia e Finanças), Cecília Machado acrescentou que a diferença da idade mínima para a aposentadoria também pode reproduzir estereótipos. “Se as mulheres podem se aposentar mais cedo, talvez eles pensem que elas podem realizar mais trabalhos domésticos”, disse a pesquisadora, que também participou do evento.

Originalmente divulgado em março, o relatório comparou a legislação de 189 países em sete diferentes temas relacionados à desigualdade de gênero. Em 41 desses países, as mulheres podem se aposentar com benefícios integrais de um a dez anos antes dos homens. Em 13 países, incluindo o Brasil, as mulheres se aposentam com benefícios parciais antes dos homens, segundo o estudo.

A equiparação da idade mínima de aposentadoria para homens e mulheres chegou a ser proposta pelo governo na reforma da Previdência. O tema enfrentou, no entanto, resistências durante sua tramitação no Congresso. Parte da crítica é que a diferença de cinco anos de aposentadoria é uma forma de compensação pela desigualdade de gênero, como a dupla jornada feminina .

No relatório, o Banco Mundial deu notas à legislação brasileira — e à legislação dos demais países pesquisados — considerando seus impactos sobre inclusão econômica das mulheres. Foram sete eixos abordados: acesso às instituições, uso da propriedade, acesso ao emprego, incentivos ao trabalho, acesso aos tribunais, acesso ao crédito e proteção da mulher contra a violência.

Na escala de zero a cem pontos, o Brasil recebeu nota 64 no eixo “acesso ao emprego”, abaixo da média de países latino-americanos e caribenhos (68 pontos) e de integrantes da OCDE (90 pontos), grupo que reúne os países mais desenvolvidos do mundo. Essa nota baixa reflete não apenas a diferença na aposentadoria, mas também outros fatores relacionados às leis trabalhistas.

O documento menciona que não existe no país legislação prevendo a licença parental, que permite repartir a licença entre pai e mãe. No Brasil, a legislação prevê 120 dias de licença-maternidade, mas apenas cinco dias de licença-paternidade. “O sistema de licença parental é adotado em 58 economias, mas não no Brasil. Isso poderia incentivar a divisão de tarefas”, disse Paula Tavares.

Além disso, as leis brasileiras não estabelecem a igualdade de remuneração para homens e mulheres na mesma função, assim como não prevê jornadas flexíveis no mercado de trabalho, o que permitiria às mulheres melhor conciliar sua dupla jornada. “Também não existe lei que diga que o empregador não pode perguntar para uma mulher se ela pretende ter filho ou não”, disse a advogada.

A especialista do Banco Mundial defendeu a adoção de cotas para mulheres em conselhos de administração e cargos de direção de modo a ampliar a participação feminina no mercado de trabalho. “Ocorre melhora na participação de mulheres onde existem cotas.”

O Brasil recebeu nota baixa também no quesito “proteção da mulher contra a violência”. Na escala de zero a cem, o país teve nota 50, bem abaixo da média dos países da OCDE (70) e aquém dos demais países latino-americanos e caribenhos (61 pontos). Apesar do avanço do arcabouço jurídico com a Lei Maria da Penha, de 2006, a pesquisa apontou “lacunas” na proteção legal de mulheres e meninas.

Segundo o relatório, o Código Civil tem brechas que permitem o casamento de meninas com menos de 18 anos, idade legal para o matrimônio no Brasil. Além disso, a instituição lembrou que o Código Penal brasileiro dispõe sobre o crime de assédio sexual no trabalho, mas não trata especificamente do assédio sexual na esfera da educação.

Bruno Villas Bôas

Lei dos Domésticos aumenta formalização e reduz jornada

(O Globo, 10/05/2016) Estudo de pesquisadores do IPEA mapeou efeitos imediatos da legislação, em vigor há três anos

A Lei dos Domésticos, em vigor desde 2013, aumentou a formalização e reduziu a jornada de trabalho das mensalistas. É o que mostra artigo do Boletim do Mercado de Trabalho do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), divulgado na tarde desta terça-feira. A lei foi criada para igualar os direitos dos domésticos aos dos demais trabalhadores urbanos e rurais. Segundo o estudo, as regras tiveram dois efeitos imediatos: naquele ano, 3 pontos percentuais do aumento da formalização das mensalistas, que saltou de 39% em 2012 para 46% em 2013, é efeito da legislação, que também reduziu em meia hora a jornada semanal de trabalho desse grupo. No ano em que a PEC das Domésticas foi implementada, cerca de 15% das mulheres ou seis milhões estavam empregadas como trabalhadoras domésticas.

A lei assegura, desde 3 de abril de 2013, nove novos direitos, como jornada de trabalho de oito horas diárias e 44 horas semanais e pagamento de horas extras. Sete outros benefícios, porém, só foram regulamentados em junho do ano passado. Desde então, os domésticos também passaram a contar com adicional noturno, obrigatoriedade do recolhimento do FGTS por parte do empregador, seguro-desemprego, salário-família, auxílio-creche e pré-escola, seguro contra acidentes de trabalho e indenização em caso de despedida sem justa causa.

Na avaliação dos autores do artigo, dado que a emenda não tinha como objetivo incentivar a formalização, o aumento de 3 pontos percentuais é bastante significativo.

— A lei amplia os direitos dos trabalhadores domésticos, e também teve efeito sobre a formalização entre as mensalistas, pois gerou alguns incentivos para isso. Depois dela, se um empregador for acionado judicialmente por não ter pago todos os direitos, a conta é muito mais alta — analisa Joana Simões de Melo Costa, uma das autoras do estudo e pesquisadora do Ipea.

Já a redução da jornada de trabalho era um dos efeitos esperados da emenda constitucional, explicam Joana e Ana Luiza Neves de Holanda Barbosa, também autora do artigo, tendo em vista que a regulamentação do pagamento de hora extra passou a valer imediatamente após à implementação da emenda.

— Do ponto de vista de direitos, a emenda é muito boa. Quanto aos efeitos econômicos e sobre o bem-estar da empregadas, que também são importantes, é preciso de mais tempo para se analisar. É uma ocupação que tem uma segregação de gênero muito forte, pois 90% das empregadas domésticas são mulheres, alto índice de informalidade e baixa qualificação — pondera Ana Luiza.

Para a presidente da Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas, Creuza Oliveira, o maior benefício da PEC das domésticas foi a delimitação da carga horária, o que possibilitou a muitas mulheres voltar à escola:

— Antes, muitas mulheres moravam no local de trabalho e trabalhavam até 15 horas por dia. Hoje, com o horário definido, ela pode voltar a estudar. Cresceu muito o grau de escolaridade entre as domésticas.

Creuza também acredita que a emenda tenha incentivado a formalização e desencorajado patrões a empregar menores de idade:

— Só no eSocial (portal criado pelo governo federal para recolhimento de impostos sobre os salários de domésticas) há 1,3 milhão de trabalhadoras cadastradas. Esse é um número muito expressivo. O mais importante, porém, é que a PEC foi um incentivo à valorização e reconhecimento desse trabalho, que ainda é majoritariamente exercido por mulheres negras e pobres, que muitas vezes são chefe de família.

DIARISTA FICAM À MARGEM DE BENEFÍCIOS

Como já era esperado pelas pesquisadoras, quando da sua criação, as diaristas não foram beneficiadas pela PEC, já que a atividade dispensa vínculo empregatício e, portanto, ficou à margem das novas leis. Porém, identificaram que cresceu em 2013 a probabilidade de inserção no mercado de trabalho na função de diarista e de um trabalhador doméstico atuar nessa função. Para elas, esse aumento pode estar associado à substituição da empregada mensalista por diarista, de menor custo para se manter. O presidente do Instituto Doméstica Legal, Mario Avelino, disse, inclusive, que, por conta do aumento dos encargos, em 2013 houve um movimento de criação de empresas de terceirização de mão de obra doméstica.

Com a PEC, o encargo salarial do patrão, que se restringia aos 12% de contribuição previdenciária, aumentou para 20% do valor pago como salário. Deste total, 8% vão para FGTS; 8% para INSS; 3,2% serão destinados à reserva para cobrir a o pagamento da multa de 40% sobre o saldo do FGTS, em demissão sem justa causa, e 0,8% sobre o salário para o seguro contra acidente de trabalho. O empregador recolhe, ainda, de 8% a 11% para o INSS. Essa contribuição, entretanto, poderá ser descontada do salário do empregado. A alíquota varia em função de quanto cada empregado recebe.

Daiane Costa

Acesse o PDF: [Lei dos Domésticos aumenta formalização e reduz jornada \(O Globo, 10/05/2016\)](#)