

CARTILHA INFORMATIVA

DIREITOS DAS MULHERES TRABALHADORAS



Apresentação

No dia 08 de março celebra-se o dia internacional da mulher, data que tem por intuito registrar a luta das mulheres por igualdade de direitos.

O escritório **WOIDA, MAGNAGO, SKREBSKY, COLLA & Advogados Associados** elaborou esta cartilha com o objetivo de divulgar alguns direitos das mulheres garantidos pela Constituição Federal de 1988, fixados em nossa legislação nacional e também previstos em normas coletivas das categorias atendidas pelo escritório.

Entende-se que a educação e o conhecimento fornecem os instrumentos necessários para que diante de uma situação de injustiça possa a mulher reconhecer estas lesões e buscar a reparação necessária, se for o caso. Assim como, orienta a todos de forma a prevenir futuros conflitos e/ou atenuá-los, afim de melhorar as relações sociais envolvendo as mulheres.

Assim, faz-se um sucinto apanhado das normas mais relevantes que dizem respeito diretamente as mulheres e/ou que são de interesse destas com vistas a prover seu público de instrumento necessário para continuarem lutando por melhores condições de vida e de trabalho!

Boa leitura!

Sumário

1ª parte

I. DOS DIREITOS DAS MULHERES GARANTIDOS NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988.....	8
II. NORMAS INTERNACIONAIS DE PROTEÇÃO.....	10
III. DOS DIREITOS TRABALHISTAS PREVISTOS NA LEGISLAÇÃO.....	15
III.A DIREITOS TRABALHISTAS RELACIONADOS A MATERNIDADE.....	15
III.A.1 Estabilidade provisória.....	15
III.A.2 Mudança de função ou departamento.....	16
III.A.3 Consultas e exames.....	16
III.A.4 Licença-maternidade.....	17
III.A.5 Valor da licença-maternidade	18
III.A.6 Ampliação do repouso.....	19
III.A.7 Licença em caso de aborto espontâneo.....	19
III.A.8 Direito a amamentação	19
III.A.9 Adicional de insalubridade.....	20
III.A.10 Afastamento da Empregada Gestante das Atividades de Trabalho Presencial Durante a Emergência de Saúde Pública de Importância Nacional Decorrente do Novo Coronavírus.....	22
III.B. DA PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER.....	22
III.B.1 Da Duração, Condições do Trabalho e da Discriminação Contra a Mulher.....	22

III.B.2. Do Trabalho Noturno.....	24
III.B.3. Dos Períodos De Descanso.....	25
III.B.4. Dos Métodos E Locais De Trabalho.....	25

IV. MUDANÇAS NA LEGISLAÇÃO/REFORMA TRABALHISTA.....	28
--	-----------

V. DIREITOS QUE NÃO FORAM ALTERADOS.....	28
---	-----------

2ª parte (Anexo)

DIREITOS DE INTERESSE DAS MULHERES PREVISTOS NAS CONVENÇÕES COLETIVAS E ACORDOS E TRABALHO.....	30
--	-----------

Trabalhadoras das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico 2020/2022.....	30
--	----

Trabalhadoras das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Canoas e Nova Santa Rita.....	32
--	----

Trabalhadoras das Indústrias de Máquinas Agrícolas - 2021/2022	34
--	----

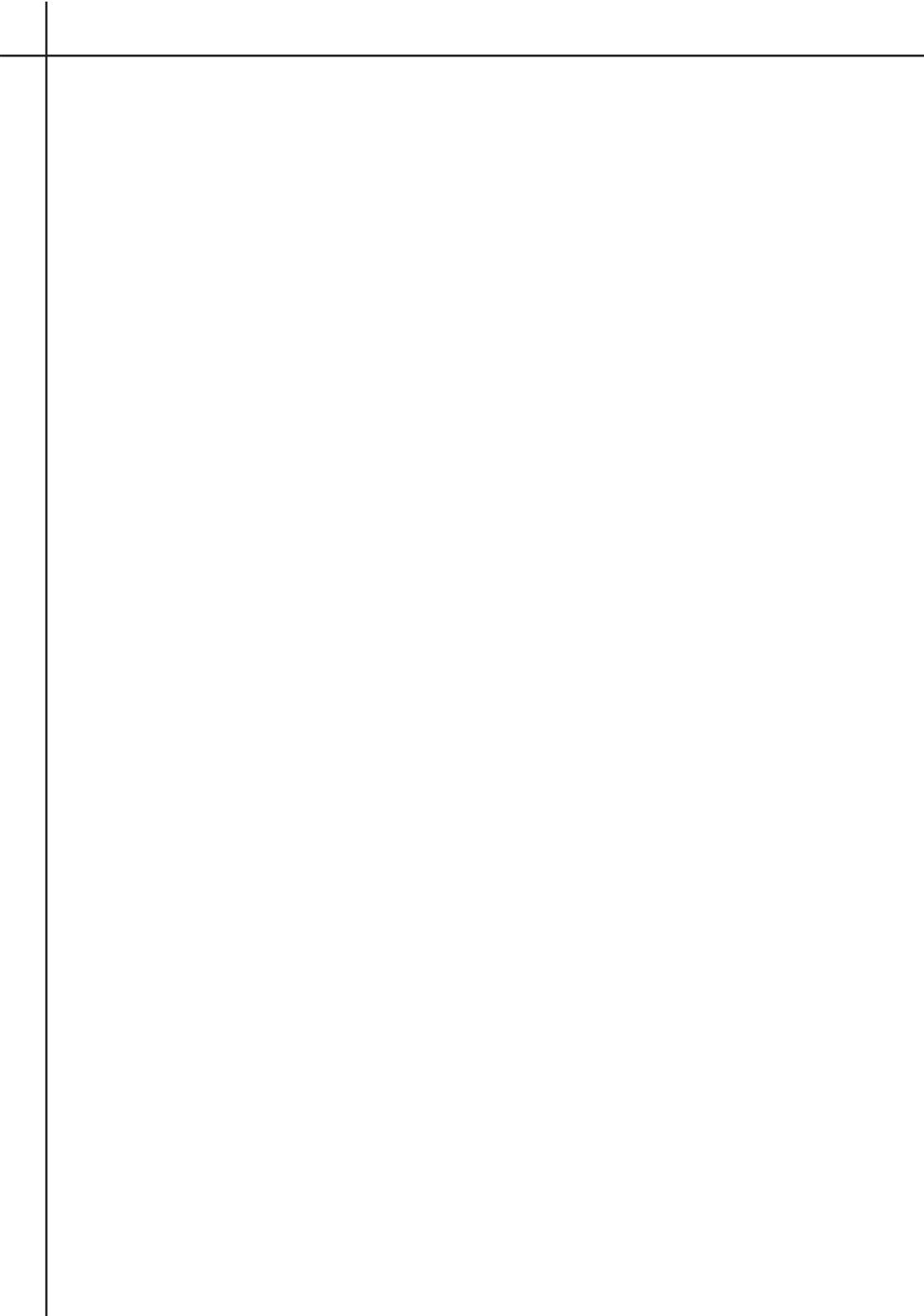
Trabalhadoras nas Indústrias de Reparação de Veículos.....	36
--	----

Trabalhadoras na Indústria de Celulose, Papel, Papelão, Artefatos, Cortiça de Guaíba - RS - 2021/2022.....	37
--	----

Trabalhadoras em Indústria de Celulose, Papel, Papelão, Artefatos, Cortiça e Produtos Químicos Inorgânicos (Cloro, Álcalis, Fabricação de Gases Industriais e Fabricação de Outros Produtos Inorgânicos) e Trabalhadores em Empresas Terceirizadas desses Setores – (Químicos) 2021/2023.....	38
---	----

Trabalhadoras nas Indústrias de Alimentação de	
--	--

Marau – STIA e a empresa BRF S.A.2021/2022.....	41
Trabalhadoras em Transportes Coletivos de Passo Fundo – SINDIURB 2021/2022.....	43
Trabalhadoras em Estabelecimentos de Ensino de Passo Fundo e Região – SINTEE 2021/2022.....	45
Trabalhadoras do SINDISAUDE LAJEADO – SINDIBERF - 2021/2023.....	58
Trabalhadoras do Sindisaúde/Rs - Sindicato dos Hospitais e Clínicas de Porto Alegre – SINDIHOSPA - 2021/2023.....	60
Trabalhadoras do SINDISAUDE/RS - Sindicato dos Hospitais Benéficos, Religiosos e Filantrópicos do RS - SINDIBERF - 2020/2022.....	62
Trabalhadoras do Sindisaúde Vale dos Sinos e FHGV - Sapucaia do Sul.....	64
NOTAS.....	66





I. DOS DIREITOS DAS MULHERES GARANTIDOS NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

A Constituição Federal de 1988 é reconhecida como a Carta Democrática pois, entre todas as demais Constituições brasileiras, é a primeira a consagrar os princípios que regem o Estado Democrático de Direito de forma plena. Dentre estes princípios a vedação a discriminação restou expressa em vários de seus artigos.

É, pois, considerado objetivo fundamental da República promover o bem de todos sem preconceitos de qualquer natureza, inclusive relacionados ao sexo, ou gênero, melhor dizendo. Esta é a redação do inciso IV do artigo 3º da CF/88:

Art. 3º 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.*

Isso significa que o Estado Brasileiro, além de ter por objetivo a promoção da igualdade, também, deve repudiar qualquer forma de preconceito. No caso de discriminação por conta do gênero feminino, é função do Estado repudiar qualquer forma de discriminação. Mas este objetivo se aplica tão somente ao Estado, ao governo?

Entende-se que não, pois é garantido como direito fundamental individual a igualdade de todos perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. Tanto é que o inciso I, ou seja, o primeiro dentre todos os direitos fundamentais garantidos no artigo 5º da CF/88 é a igualdade entre homens e mulheres.

Art. 5º - Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, (...) I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição.

Mas como se sabe, homens e mulheres são diferentes e o passar do tempo os fizeram ainda mais distintos socialmente. A mulher durante muitos séculos foi relegada ao âmbito doméstico, aos afazeres de cuidadora do lar e da família, não poderia se instruir intelectualmente da mesma forma que os homens, não podia frequentar a escola até 1827, precisavam da autorização do marido para trabalhar até 1962¹, sequer podiam votar (1932²).

Com isso, passados tantos séculos de opressão, esta igualdade formal consagrada pela Constituição de 1988, para pôr-se em prática é necessário tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na medida das respectivas desigualdades, parafraseando Aristóteles, de forma que alcancem algum equilíbrio.

Por esta razão, foi garantido no **inciso XX do artigo 7º da CF/88** a “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei”, como forma de assegurar que as mulheres tenham presença no mercado de trabalho, em outras palavras, que lhes sejam acessíveis os postos de trabalho, que não se imponha nenhuma vedação ao exercício de qualquer atividade.

Mas mesmo assegurando a oportunidade de emprego, o Legislador Constitucional, percebendo o quanto as mulheres são discriminadas em nossa sociedade, passou a vedar expressamente a diferença salarial entre os gêneros, ao prever no **art. 7º, inciso XXX** - “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”.

Portanto, a Constituição Federal de 1988 consagrou a igualmente formal entre homens e mulheres e esta deve

reverberar na sociedade, nas relações sociais e de trabalho, com a efetivação de tais direitos, que somente são de fato alcançados com reais oportunidades de emprego, sem discriminação salarial, de cargos ou funções.



II. NORMAS INTERNACIONAIS DE PROTEÇÃO

A desigualdade entre os gêneros não é um problema exclusivo do Brasil, mas sim da sociedade como um todo. Em vista disso, os países têm se empenhado, com o impulso de Organizações Internacionais, a firmar Convenções Internacionais que têm por objetivo assegurar em todos os países signatários os direitos nestas previstos.

Traz-se algumas Convenções que merecem ser conhecidas, que foram assinadas pelo Brasil e o obrigam ao cumprimento, tanto como Estado como seus cidadãos.

A **Convenção sobre a Eliminação de Todas As Formas De Discriminação Contra A Mulher, da ONU**, de 1979, ratificada pelo Decreto nº 4.377/2002⁴, conceitua o que é discriminação contra a mulher em seu artigo 1º:

Artigo 1º

Para os fins da presente Convenção, a expressão “discriminação contra a mulher” significará toda a distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo.

Esta mesma Convenção em seu artigo 2º compromete a todos os Estados membros a buscarem uma política de eliminação da discriminação contra a mulher, inclusive de tomar as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher praticada por qualquer pessoa, **organização ou empresa.**

Artigo 2º

Os Estados Partes condenam a discriminação contra a mulher em todas as suas formas, concordam em seguir, por todos os meios apropriados e sem dilações, **uma política destinada a eliminar a discriminação contra a mulher, e com tal objetivo se comprometem a:**

a) Consagrar, se ainda não o tiverem feito, em suas constituições nacionais ou em outra legislação apropriada o princípio da igualdade do homem e da mulher e assegurar por lei outros meios apropriados a realização prática desse princípio;

b) Adotar medidas adequadas, legislativas e de outro caráter, com as sanções cabíveis e que proíbam toda discriminação contra a mulher;

c) Estabelecer a proteção jurídica dos direitos da mulher numa base de igualdade com os do homem e garantir, por meio dos tribunais nacionais competentes e de outras instituições públicas, a proteção efetiva da mulher contra todo ato de discriminação;

d) Abster-se de incorrer em todo ato ou prática de discriminação contra a mulher e zelar para que as autoridades e instituições públicas atuem em conformidade com esta obrigação;

e) Tomar as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher praticada por qualquer pessoa, organização ou empresa;

f) Adotar todas as medidas adequadas, inclusive de

caráter legislativo, para modificar ou derrogar leis, regulamentos, usos e práticas que constituam discriminação contra a mulher;

g) Derrogar todas as disposições penais nacionais que constituam discriminação contra a mulher”.

Isso significa, que não é apenas em âmbito estatal o comprometimento do Estado brasileiro, mas também de atuar para que em âmbito privado, ou seja, dentro das organizações da sociedade civil não ocorra discriminação. Reside aqui a vedação de discriminação nas relações de trabalho, por exemplo.

Outra Convenção Internacional que não se pode deixar de mencionar, é a **Convenção Interamericana Para Prevenir, Punir E Erradicar A Violência Contra A Mulher**⁴, conhecida como Convenção de Belém do Pará, promulgada pelo Decreto 1.973/1996.

Nesta Convenção, da qual o Brasil também é signatário, ou seja, se obriga ao cumprimento internamente, foi expressamente conceituado como violência contra a mulher o **assédio sexual no ambiente de trabalho**.

Artigo 1

Para os efeitos desta Convenção, entender-se-á por violência contra a mulher qualquer ato ou conduta baseada no gênero, que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto na esfera pública como na esfera privada.

Artigo 2

Entende-se que a violência contra a mulher abrange a violência física, sexual e psicológica:

a. ocorrida no âmbito da família ou unidade doméstica ou em qualquer relação interpessoal, quer o agressor compartilhe, tenha compartilhado ou não

a sua residência, incluindo-se, entre outras formas, o estupro, maus-tratos e abuso sexual;

b. ocorrida na comunidade e cometida por qualquer pessoa, incluindo, entre outras formas, o estupro, abuso sexual, tortura, tráfico de mulheres, prostituição forçada, seqüestro e **assédio sexual no local de trabalho**, bem como em instituições educacionais, serviços de saúde ou qualquer outro local; e

c. perpetrada ou tolerada pelo Estado ou seus agentes, onde quer que ocorra.

O Estado signatário compromete-se a punir e erradicar a violência contra a mulher, tanto adotando medidas jurídicas como legislativas.

DEVERES DOS ESTADOS

Artigo 7

Os Estados Partes condenam todas as formas de violência contra a mulher e convêm em adotar, por todos os meios apropriados e sem demora, políticas destinadas a prevenir, punir e erradicar tal violência e a empenhar-se em:

a. abster-se de qualquer ato ou prática de violência contra a mulher e velar por que as autoridades, seus funcionários e pessoal, bem como agentes e instituições públicos ajam de conformidade com essa obrigação;

b. agir com o devido zelo para prevenir, investigar e punir a violência contra a mulher;

c. incorporar na sua legislação interna normas penais, civis, administrativas e de outra natureza, que sejam necessárias para prevenir, punir e erradicar a violência contra a mulher, bem como adotar as medidas administrativas adequadas que forem aplicáveis;

d. adotar medidas jurídicas que exijam do agressor que se abstenha de perseguir, intimidar e ameaçar a mulher ou de fazer uso de qualquer método que danifique ou ponha em perigo sua vida ou integridade ou danifique sua propriedade;

e. tomar todas as medidas adequadas, inclusive legislativas, para modificar ou abolir leis e regulamentos vigentes ou modificar práticas jurídicas ou consuetudinárias que respaldem a persistência e a tolerância da violência contra a mulher;

f. estabelecer procedimentos jurídicos justos e eficazes para a mulher sujeitada a violência, inclusive, entre outros, medidas de proteção, juízo oportuno e efetivo acesso a tais processos”;

Foi em decorrência desta Convenção e por iniciativa do Poder Executivo, cujo Presidente era o Luis Inácio Lula da Silva, que apresentou proposta de criminalização da violência doméstica, a conhecida Lei Maria da Penha, Lei nº 11.340/2006.

Com efeito, ocorreram alguns avanços na conquista de direitos e reconhecimento da necessária proteção do Estado e até mesmo da sua interferência nas relações sociais como agente capaz de minimizar o preconceito e discriminação em função do gênero.



III. DOS DIREITOS TRABALHISTAS PREVISTOS NA LEGISLAÇÃO

III.A. DIREITOS TRABALHISTAS RELACIONADOS A MATERNIDADE

Os direitos trabalhistas visam proteger a relação entre empresa e trabalhadores por meio da Constituição Federal de 1988 e da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), bem como Tratados Internacionais de proteção. Mas, quando falamos da lei trabalhista para gestante, a legislação tem ainda o papel de tornar essa relação entre empregador e trabalhadoras mais confortável e segura para ambas as partes.

Nesse sentido, os direitos assegurados buscam a proteção da mãe e do bebê durante a gravidez, bem como nos primeiros meses de vida da criança. Destaca-se que são diversos esses direitos, mesmo durante o período de experiência, conforme jurisprudência majoritária do Tribunal Superior do Trabalho.

III.A.1. Estabilidade provisória

A partir do momento da gravidez, a gestante não pode ser desligada da empresa sem justa causa, art. 391-A da CLT e art. 10, II, b, dos ADCT da CF/88. Esse benefício é garantido desde o início da gestação até 120 dias após o parto, sem prejuízo do emprego e do salário.

O direito é assegurado como forma de proteger a mulher e a criança, visto que a mãe teria maior dificuldade de encontrar um novo emprego após o parto. Bem como é interesse social a manutenção da gestação e o bem-estar do recém-nascido.

Caso uma mulher grávida tenha sido demitida an

tes de saber da gestação, ela deve ser readmitida quando comprovada a gravidez anterior a data de desligamento.

III.A.2 Mudança de função ou departamento

Na hipótese de a atividade desempenhada pela gestante ou lactante (quando a mulher está amamentando) oferecer riscos para a sua saúde ou a da criança, a trabalhadora deve ser afastada da função ou transferida de setor, sem prejuízo da sua remuneração, nesta incluído o adicional de insalubridade.

Essa possibilidade é bastante comum em casos de ambientes insalubres, como, por exemplo, quando o trabalho exige o contato com óleos e graxas de origem mineral ou com pacientes em isolamento ou com doenças infectocontagiosas.

O afastamento das gestantes e lactantes dos locais insalubres é previsto, independente do grau, enquanto durar a gestação, conforme decisão proferida pelo STF na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº. 5938, que considerou inconstitucional a lei da reforma trabalhista que previa a exigência de atestado para atividades em grau médio e baixo de insalubridade.

Caso não seja possível o afastamento da gestante ou da lactante da atividade insalubre, neste caso a gravidez será considerada de risco e a trabalhadora terá direito a receber salário maternidade durante todo o período de afastamento, nos termos da lei nº. 8.213/91.

É assegurada a mulher, após este período, a retomada da função anteriormente exercida no trabalho.

III. A. 3. Consultas e exames

O período de gestação exige uma série de cuidados, por isso, a CLT garante que a grávida possa se ausentar do ambiente de trabalho por, no mínimo, seis vezes para

a realização de consultas e exames complementares e de rotina, art. 392, §4º, inciso II da CLT. A norma refere que são, no mínimo, 6 (seis) consultas, ou seja, se forem necessárias outras consultas a trabalhadora tem direito de ser dispensada, desde que apresente atestado médico para justificar a ausência.



III.A. 4. Licença-maternidade

A licença-maternidade é o direito mais conhecido no que se refere aos direitos da mulher no mercado de trabalho, sendo garantido a mulher no pós-parto o afastamento remunerado das atividades de trabalho por um período mínimo de 120 dias.

Em algumas empresas é possível se estender o prazo de estabilidade para garantir o bem-estar das funcionárias e dos bebês, como é o caso das que compõem o Programa Empresa Cidadã. Neste caso, é concedida a licença-maternidade de 180 dias com compensação deste plus no imposto de renda em favor das empresas participantes.

As servidoras públicas também têm direito ao afastamento de seis meses. Neste caso, a servidora deve avisar à empresa a data prevista para o afastamento do emprego, de acordo com o parágrafo primeiro do artigo 392 da CLT:

1º - A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste". (Redação dada pela Lei nº 10.421, 15.4.2002).

Ainda, há casos em que a empregada adotante ou que obtém a guarda judicial, com a finalidade de adotar uma criança ou adolescente, tem direito a concessão de licença-maternidade.

III. A.5 Valor da licença-maternidade

O valor da licença-maternidade deve ser igual ao salário integral mensal e nunca inferior a um salário mínimo. Também há outros direitos trabalhistas sobre a licença-maternidade:

- Cônjuge ou companheiro(a) tem o direito ao recebimento do benefício, no caso de falecimento da mulher/mãe, exceto se o filho falecer ou de seu abandono (art. 4º da Portaria Conjunta nº. 28/2021⁵):
- Mães adotivas ou que obtiverem a guarda judicial para fins de adoção também têm direito à licença, art. 392-A da CLT.
- No período de licença-maternidade, mantém-se a contagem normal do tempo de serviço para efeitos de férias, FGTS e 13º salário;
- Para a empregada de empresas privadas, o pagamento da licença-maternidade ou salário-maternidade é feito diretamente pelo empregador; as trabalhadoras domésticas recebem o pagamento diretamente pelo INSS, sendo que ele é baseado no último salário de contribuição; já as autônomas recebem o valor com base em um doze avos da soma dos doze últimos salários de contribuição e o pagamento também é realizado pelo INSS.

III. A.6 Ampliação do repouso

Os períodos antes e depois do parto podem ser ampliados em 2 semanas, mediante apresentação de atestado médico, conforme §2º, do art. 392 da CLT.

Caso ela não tenha condições de retornar ao trabalho após esse período, é necessário a abertura de pedido de auxílio-doença no INSS.

III.A.7 Licença em caso de aborto espontâneo

O aborto espontâneo ocorrido antes da 23ª semana de gestação dá direito ao afastamento de duas semanas, art. 395 da CLT. Com mais 23 semanas, se considera o aborto espontâneo como parto, assim, é garantido o mesmo período de afastamento de acordo com os critérios da licença-maternidade.

As mulheres que dão à luz a um bebê natimorto — aquele que nasceu sem vida — também têm direito ao afastamento.

III. A.8 Direito a amamentação

Após o período de licença-maternidade e o consequente retorno às atividades de trabalho, a mãe, inclusive adotante, tem o direito garantido por lei de amamentar o seu bebê mesmo durante o horário de trabalho. Se cumpre uma jornada de 8 horas, por exemplo, tem direito a dois períodos especiais de 30 minutos para a amamentação.

Com a reforma trabalhista, esse intervalo é mantido até o bebê completar seis meses de vida, mas o período e o horário desse intervalo terão que ser negociados diretamente com o empregador. Em caso de a saúde do filho exigir, este período de 6 meses pode ser dilatado a critério

da autoridade competente.

Além disso, os casos de adoção também devem respeitar esse direito.

Ainda de acordo com a legislação trabalhista, as empresas com mais de 30 mulheres precisam oferecer um ambiente adequado para a amamentação (que seja limpo, reservado e arejado). Os locais destinados à guarda dos filhos das trabalhadoras durante o período da amamentação deverão possuir, no mínimo, um berçário, uma saleta de amamentação, uma cozinha dietética e uma instalação sanitária.

No entanto, em nenhuma hipótese, a lactante pode ser constrangida ao amamentar o seu bebê em qualquer ambiente público.

Esse direito ganhou força a partir do artigo 396 da CLT, que acrescenta dois parágrafos sobre a necessidade de sua extensão devido à saúde do filho e sobre o acordo para os horários de amamentação. Vejamos:

1º - Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente; (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017);

2º - Os horários dos descansos previstos no caput deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

III. A. 9 Adicional de insalubridade

É facultado o rompimento do compromisso de qualquer contrato de trabalho, pela mulher, desde que este seja prejudicial à saúde da gestação, sendo devida a apresentação do atestado médico, art. 394 da CLT.

Essas questões são abordadas a partir do artigo 394 da CLT. Sobre o afastamento, temos:

Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:

I – atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;

II – atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, durante a gestação;* (Vide ADIN 5938)

III – atividades consideradas insalubres em qualquer grau, durante a lactação. (Vide ADIN 5938).*

**modificado pela decisão da ADIN 5938 do STF, que dispensou a empregada de apresentação de atestado médico.*

Cabe ainda à empresa pagar adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando a compensação, observado o disposto no artigo 248 da Constituição Federal, por ocasião de recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.

Na impossibilidade de execução de atividades em local salubre na empresa, a gravidez será considerada de risco, ensejando a percepção de salário-maternidade, de acordo com a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento.

III. A. 10. Afastamento Da Empregada Gestante Das Atividades De Trabalho Presencial Durante A Emergência De Saúde Pública De Importância Nacional Decorrente Do Novo Coronavírus.

Com a aprovação da lei nº. 14.151, de 12 de maio de 2021, durante o estado de pandemia pelo coronavírus, to

das as mulheres grávidas devem ser afastadas do local de trabalho sem prejuízo de sua remuneração.

O afastamento não implica em ausência de trabalho, pois segundo a redação do parágrafo único, a empregada afastada continuará à disposição, exercendo as suas atividades, porém na modalidade a distância.

Art. 1º Durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus, a empregada gestante deverá permanecer afastada das atividades de trabalho presencial, sem prejuízo de sua remuneração.

Parágrafo único. A empregada afastada nos termos do caput deste artigo ficará à disposição para exercer as atividades em seu domicílio, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância.

**** No dia 09 de março de 2022 entrou em vigor a Lei 14.311/22, que prevê o retorno das trabalhadoras gestantes **com esquema vacinal completo** ao trabalho presencial.*

Se a trabalhadora tiver optado por não se vacinar, ela retorna às atividades presenciais, mas assina termo de responsabilidade.

III.B.DA PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER

III.B.1 Da Duração, Condições Do Trabalho E Da Discriminação Contra A Mulher

As normas previstas na CLT, de certa forma, perderam a sua atualidade, pois, como ensina o doutrinador Homero, “*porque para os fins do direito do trabalho, proteção era sinônimo de restrição ao trabalho, como podia ser visto nos dispositivos que vedavam atividades noturnas, trabalho na construção civil ou emprego que pudesse colidir*

com as lides domésticas. Atualmente, ainda mais depois da CF/88, somente se justificam normas especiais para mulheres se houver realmente um fator expressivo de discriminação, como talvez seja o caso das normas de ergonomia – carregamento de pesos diferenciados de acordo com a massa muscular de homens e mulheres - algumas normas de saúde e segurança do trabalho e, se possível, normas de promoção de oportunidades para a mão de obra feminina”⁶.

Destacamos alguns artigos da CLT em vigor:

Art. 373-A. 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: (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

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; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

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; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

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; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

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; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias. (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

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. 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”.

III.B.2 Do Trabalho Noturno

O trabalho noturno contará com períodos de 52 minutos e 30 segundos e não com 60 minutos, conforme §2º do artigo 381 da CLT e ainda esta hora noturna deverá ser acrescida de adicional de 20%, no mínimo.

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

§ 1º - Para os fins desse artigo, os salários serão acrescidos duma 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.

III.B.3. Dos Períodos De Descanso

Os períodos de descanso contam com previsão na CLT, contudo, há que observar que existem legislações específicas para determinadas categorias profissionais e estas dispõem de forma diferente. Também, existem normas coletivas que podem dispor de modo diverso.

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. 385 - O descanso semanal será de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas e coincidirá no todo ou em parte com o domingo, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa de serviço, a juízo da autoridade competente, na forma das disposições gerais, caso em que recairá em outro dia.

Parágrafo único - Observar-se-ão, igualmente, os preceitos da legislação geral sobre a proibição de trabalho nos feriados civis e religiosos.

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

III.B.4 Dos Métodos E Locais De Trabalho

Neste ponto, traz-se algumas da exigência legais para o meio ambiente de trabalho e também quanto ao método de trabalho empregado.

Com relação ao ambiente de trabalho, cita-se o art. 389 da CLT:

Art. 389 - Toda empresa é obrigada: (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

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; (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

II - a instalar bebedouros, lavatórios, aparelhos sanitários; dispor de cadeiras ou bancos, em número suficiente, que permitam às mulheres trabalhar sem grande esgotamento físico; (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

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; (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

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. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§1º - Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezeses) anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 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. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967).

Em relação ao método de trabalho, naquelas atividades que exigem força física, os limites legais são previstos no artigo 390 da CLT:

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.

Com relação a formação continuada devem ser oferecidos cursos para ambos os sexos, sem discriminação, conforme previsão dos artigos 390-B, 390-C e 390-E:

Art. 390-B. 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. (Incluído pela Lei nº 9.799, de 1999)

Art. 390-C. As empresas com mais de cem empregados, de ambos os sexos, deverão manter programas especiais de incentivos e aperfeiçoamento profissional da mão-de-obra. (Incluído pela Lei nº 9.799, de

1999)

Art. 390-E. A pessoa jurídica poderá associar-se a entidade de formação profissional, sociedades civis, sociedades cooperativas, órgãos e entidades públicas ou entidades sindicais, bem como firmar convênios para o desenvolvimento de ações conjuntas, visando à execução de projetos relativos ao incentivo ao trabalho da mulher”. (Incluído pela Lei nº 9.799, de 1999)

IV. MUDANÇAS NA LEGISLAÇÃO/REFORMA TRABALHISTA

A nova legislação previa a possibilidade de labor em local insalubre por gestantes e lactantes, no caso de grau médio e baixo de insalubridade. Contudo, em razão da **decisão proferida na ação direta de inconstitucionalidade nº 5938, o STF considerou inconstitucional a previsão**, tornando inválida a nova lei no ponto. Assim, não é permitido o labor nem de gestantes nem de lactantes em locais insalubres em nenhum grau de insalubridade.

A trabalhadora deve ser afastada imediatamente e realocada em outra função na qual não esteja exposta a insalubridade. Mesmo afastada das atividades, a trabalhadora, ainda, tem direito de receber o adicional de insalubridade.

V. DIREITOS QUE NÃO FORAM ALTERADOS

Dentre as regras que não foram modificadas com a Reforma Trabalhista, podemos citar:

- A gestante não pode ser despedida sem justa causa;
- A licença-maternidade tem duração de 120 dias – sem descontos ou outro tipo de prejuízo na remuneração. Esse prazo aumenta para 180 dias se a organi-

zação faz parte do Projeto Empresa Cidadã;

- A estabilidade no emprego é conquistada mediante o aviso da gravidez e tem a duração de 5 meses após o nascimento do bebê;
- A trabalhadora terá direito a 2 intervalos de 30 minutos durante o expediente para amamentar o bebê que tenha até 6 meses. Esse direito deve ser acordado entre a empresa e a funcionária.

Por fim, mesmo com o advento da reforma trabalhista, segue o objetivo de proteger as gestantes/adotantes e os seus bebês. Por isso, a legislação concede as seguintes garantias ou direitos as trabalhadoras grávidas, conforme segue:

- Licença maternidade;
- Não obrigatoriedade da realização do exame de gravidez – quando solicitado pela empresa por desconfiança em relação a gestação, inclusive como critério para admissão;
- Estabilidade;
- Dispensa para a realização de exames relativos à gravidez;
- Troca temporária de função;
- Intervalos para amamentação;



ANEXOS

DIREITOS PREVISTOS NAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO

Convenção Coletiva de Trabalho dos Trabalhadores Nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico 2020/2022

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO CRECHE

A contar de 1º de maio de 2019, as empresas com no mínimo 15 (quinze) empregadas com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade e que não possuam creche própria, ou convênio com creches particulares, em condições mais favoráveis, deverão reembolsar diretamente à empregada as despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho, inclusive o legalmente adotado, em creche que preencha os requisitos legais, de sua livre escolha, até o limite de R\$273,77 (duzentos e setenta e três reais e setenta e sete centavos), por filho (a), pelo período de 24 (vinte e quatro) meses, contados do retorno do auxílio maternidade.

- 01.** O auxílio-creche objeto dessa cláusula não integrará, para nenhum efeito, o salário da empregada.
- 02.** A partir de 1º de março de 2021 o valor referido no “caput” será majorado para R\$ 280,50 (duzentos e oitenta reais e cinquenta centavos).
- 03.** A partir de 1º de maio de 2021 o valor referido no “caput” será majorado mediante aplicação do somatório do INPC/IBGE medido no período de 1º de maio de 2019 a 30 de abril de 2021”.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - EXAMES MÉDICOS

Por ocasião da realização dos exames médicos admissional e periódicos, será emitido pelo médico a serviço da empresa atestado de saúde ocupacional do trabalhador, conforme exigência da NR-7, da Portaria nº 3.214/78, com alteração dada pela Portaria nº 24, de 29.12.94, ambas do Ministério do Trabalho, devendo a empresa fornecer uma cópia ao empregado que o solicitar. Por ocasião da demissão, a empresa fornecerá, contra recibo, cópia do atestado emitido quando do exame médico demissional.

01. No ato de homologação da rescisão contratual, o empregado deverá apresentar a cópia do atestado médico recebido ao ser demitido. Em não o fazendo, a empresa deverá apresentar o recibo de entrega do mesmo ou, se for o caso, a comunicação feita ao empregado, para submeter-se a exame médico, caso ele não tenha comparecido para ser examinado.

02. 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”.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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.

Convenção Coletiva De Trabalho Dos Trabalhadores Nas Indústrias Metalúrgicas de Canoas e Nova Santa Rita 2021/2023

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA -

ESTABILIDADE DA EMPREGADA GESTANTE

Será assegurada estabilidade provisória para a gestante, até 90 (noventa) dias após o retorno do afastamento previdenciário previsto em lei.

Parágrafo primeiro:

Para cumprimento do disposto no caput, as empresas na hipótese de acordo entre as gestantes e parturientes e seus respectivos empregadores relativamente ao período de estabilidade provisória, poderão seus contratos de trabalho ser rescindidos.

Parágrafo segundo:

A estabilidade da gestante se extingue nos casos de aborto, respeitado o disposto no art. 395 da CLT.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA -

MATERIAL DE HIGIENE PARA EMPREGADAS

As empresas que possuem empregadas, em qualquer número, deverão manter absorventes higiênicos junto às enfermarias ou caixa de primeiros socorros, para uso pelas referidas empregadas, em caso de necessidade emergencial, sem ônus para estas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - AMAMENTAÇÃO

Os intervalos para amamentação previstos no artigo 396 da CLT poderão ser acumulados em um único momento da jornada, a critério da empregada-mãe, desde que comunique por escrito antecipadamente à empregadora.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - GESTANTE - FILA DOS REFEITÓRIOS

A empregada gestante terá preferência na fila dos refeitórios.

Faltas

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CONSULTA MÉDICA DE FILHO - FALTAS E ATRASOS JUSTIFICADOS

Será considerada falta justificada, com pagamento dos salários, o atraso ou ausência ao trabalho da empregada e/ou daquele que detém a guarda legal para consulta médica de filho menor de 12 (doze) anos, mediante comprovação por atestado médico revestido das formalidades legais.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - INTERNAÇÃO HOSPITALAR DE FILHO - FALTA JUSTIFICADA

O empregado ou a empregada poderá faltar ao serviço por um dia, sem prejuízo da remuneração, quando da internação de filho menor de 12 (doze) anos de idade, mediante comprovação”.

Convenção Coletiva De Trabalho Dos Trabalhadores Nas Indústrias De Máquinas Agrícolas - 2021/2022

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AMPLIAÇÃO AUXÍLIO MATERNIDADE

As empresas da categoria econômica ampliarão a licença maternidade por mais 60 (sessenta) dias, nos termos da Lei 11.970/08.

Parágrafo primeiro:

Para cumprimento do disposto no caput, as empresas da categoria econômica terão um prazo de 6 (seis) meses para encaminhar a documentação necessária ao Programa Empresa Cidadã, previsto na Lei 11.970/08. A ampliação só se tornará obrigatória a partir da aprovação da inscrição da empresa no programa.

Parágrafo segundo:

Para as empresas que não forem enquadradas no programa pelos órgãos competentes, não será exigida a ampliação de que trata o caput da presente cláusula. No entanto, nestes casos, fica garantida às empregadas gestantes, estabilidade provisória de 90 (noventa) dias após o retorno ao trabalho, cumprido o período de afastamento compulsório.

Parágrafo terceiro:

Caso a trabalhadora saiba de sua condição de gestante após a rescisão do contrato de trabalho, deverá comunicar à empresa acerca de sua gravidez no prazo máximo de até 60 (sessenta) dias após a data em tiver ciência documental do fato, de forma a viabilizar para a empresa a reversão da despedida ou indenização do período gestacional, se nesta úl-

tima forma, ajustarem conjuntamente as partes. A não comunicação da gestação pela trabalhadora, no prazo acima previsto, gera presunção de que não pretende retornar ao emprego, e, portanto, exercer o direito à garantia prevista em lei.

Parágrafo quarto:

A empregada gestante, sem prejuízo de sua remuneração e do período aquisitivo de férias, será dispensada do trabalho, uma vez por mês nos primeiros 6 (seis) meses de gestação; 2 (duas) vezes por mês no sétimo e oitavo mês e 1 (uma) vez por semana no nono mês, para realização de consulta médica pré-natal. Para usufruir destas dispensas a empregada deverá avisar a empresa empregadora com antecedência de vinte e quatro horas, bem como apresentar o correspondente comprovante de comparecimento ao serviço médico.

Parágrafo quinto:

Na hipótese de acordo entre gestantes, parturientes e suas respectivas empresas empregadoras, acerca do correspondente período de estabilidade provisória e auxílio maternidade, poderão seus contratos de trabalho ser rescindidos, desde que homologado pelo Sindicato da categoria”.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DIVERSIDADE, EQUIDADE DE GÊNERO E INCLUSÃO SOCIAL

Fica estabelecida a criação de uma Comissão bipartite, composta de integrantes dos Sindicatos Profissionais e Patronal, com até 4 (quatro) representantes de cada representação, que reunir-se-á, sempre que possível, a cada 60 (sessenta) dias, para discutir e propor questões específicas relativas à diversidade, equidade de gênero e inclusão social.

Parágrafo único:

As representações indicarão os seus representantes e já na primeira reunião do ano será elaborada uma programação para o ano”.

Direitos De Interesse Das Mulheres Previstos Na Convenção Coletiva De Trabalho Dos Trabalhadores Nas Indústrias De Reparação De Veículos

Auxílio Maternidade

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO MATERNIDADE - SEIS MESES

As empresas da categoria econômica deverão analisar a possibilidade de, nos termos da Lei 11.770/08 buscar as condições para ampliação do auxílio maternidade para seis meses, no período de vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, sendo que aquelas que já optam pelo sistema de tributação pelo lucro real passarão a adotar a licença maternidade de seis meses desde a assinatura do presente acordo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - TRABALHO EM MEIO TURNO

À trabalhadora mulher fica assegurada a licença maternidade pelo prazo previsto em lei, findo o qual será possível a adoção, por acordo de vontades e por escrito, de sistema de meio turno de trabalho diário, com a correspondente redução de remuneração, até que se complete o período de 3 meses após o término da licença prevista em lei, quando o contrato de trabalho retornará às condições normais de carga horária e salário.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA

Gozará de estabilidade provisória, a empregada gestante até 120 (cento e vinte) dias após seu retorno ao trabalho, cumprido o período de afastamento compulsório.

Exames Médicos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - EXAMES PREVENTIVOS

As empresas comprometem-se a liberar, sem prejuízo da remuneração, as funcionárias, 1 (uma) vez por ano, para realização de exames preventivos. Ficam dispensadas deste procedimento as empresas que, através de programas ou convênios, já propiciem às empregadas tal possibilidade.

Convenção Coletiva De Trabalho Dos Trabalhadores Na Industria De Celulose, Papel, Papelão, Artefatos, Cortiça De Guáiba –SINPACEL RS - 2021/2022

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO CRECHE

As empresas reembolsarão as suas empregadas o valor da mensalidade da creche até o limite de R\$ 525,96 (quinhentos e vinte e cinco reais e noventa e seis centavos), mensalmente, pelo período de 12 (doze) meses a contar da data do retorno da licença maternidade, desde que apresente o documento fiscal para reembolso.

Convenção Coletiva De Trabalho Dos Trabalhadores Em Indústria De Celulose, Papel, Papelão, Artefatos, Cortiça E Produtos Químicos Inorgânicos (Cloro, Álcalis, Fabricação De Gases Industriais E Fabricação De Outros Produtos Inorgânicos) E Trabalhadores Em Empresas Terceirizadas Desses Setores – SINPA-CEL / Químicos 2021/2023

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO-CRECHE

Serão garantidas vagas em creches, de escolha das empresas, para os filhos com até 60 (sessenta) meses de idade, das empregadas, em estabelecimento situado em local acessível, na proporção de 02 (duas) vagas para até 20 (vinte) empregadas, 03 (três) vagas até 30 (trinta) empregadas, 04 (quatro) vagas até 40 (quarenta) empregadas, seguindo assim sucessivamente esta proporção, às expensas das empresas;

1. Durante os 06 (seis) meses de vida do filho terão as empregadas direito a vaga em creche, nos termos desta cláusula, independente da proporção prevista no “caput”;

2. Para preenchimento das vagas previstas nesta cláusula, havendo mais de uma empregada pretendente à vaga disponível de forma concomitante, será observado o seguinte critério de prioridade: terá preferência a empregada de menor salário; em caso de empate quanto ao quesito menor salário, terá preferência a empregada com maior número de filhos; em persistindo o empate, a vaga deverá ser concedida à empregada com maior tempo de serviço prestado à sua empregadora. Uma vez preenchida a vaga,

a empregada permanecerá com direito a ela até o cumprimento do tempo previsto nesta cláusula.

3. Em razão da inexistência de creches na maioria dos bairros da base territorial representada pelas categorias convenientes, e considerando o disposto no artigo 203 da Constituição Federal, incisos I e II, que garantem a assistência social a quem dela necessitar, como proteção à família, à maternidade, à infância, à adolescência e à velhice, bem como o amparo às crianças e adolescentes carentes, a partir da vigência dessa convenção e a critério das empresas, estabelecem as partes que, na falta de creche em local acessível, será pago e/ou reembolsado sob a rubrica “auxílio-creche” diretamente à empregada o valor fixo de 15% (quinze por cento) do salário normativo da categoria, vigente à época do evento, por filho com idade entre 6 (seis) e 60 (sessenta) meses.

4. A empregada que fizer jus ao benefício estabelecido no item 03 deverá declarar em documento próprio firmado junto à sua empregadora o compromisso de destinar o valor recebido/reembolsado, exclusivamente para atendimento às despesas com a guarda de filhos enquanto trabalha.

5. Caso a criança esteja matriculada em creche/escola pública gratuita, a (o) empregada (o) não fará jus ao benefício previsto no item 02.

6. O benefício previsto na presente cláusula será extensível ao pai empregado, que, por decisão judicial devidamente comprovada, detenha a guarda de filho nas condições previstas do “caput” desta cláusula. Estende-se o mesmo benefício, nas mesmas condições e requisitos, ao empregado que, comprovadamente, detém a guarda do filho por falecimento da esposa, bem como nos casos de o empregado solteiro ter adotado a criança, na condição expressa

no “caput” da cláusula.

7. Quando ambos os cônjuges forem empregados da mesma empresa, o pagamento não será cumulativo, obrigando-se os empregados a designarem, por escrito, à empresa, o cônjuge que deverá receber o benefício.

8. Fica ajustado que o auxílio-creche objeto desta cláusula, inclusive sob o formato de reembolso e ou pagamento conforme previsto no item 03, não integrará, para nenhum efeito o salário da (o) empregada (o), e em hipótese alguma será considerado como salário-utilidade ou “in natura”.

Estabilidade mãe

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE

Durante a vigência do presente acordo será garantido emprego ou salário à empregada gestante, a partir da efetiva comprovação da gravidez à empresa, mediante atestado médico válido ou exame laboratorial identificado, findando essa garantia 180 (cento e oitenta) dias após o parto.

Parágrafo único: Em caso de demissão sem justa causa, obriga-se a empregada, para fazer jus à garantia estabelecida nesta cláusula, a comprovar a gravidez durante o prazo do aviso prévio”.

Acordo Coletivo entre o Sindicato Dos Trabalhadores Nas Indústrias De Alimentação De Marau – STIA e a empresa BRF S.A. 2021/2022

Auxílio Maternidade

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA MATERNIDADE

A Empresa concederá as suas empregadas gestantes o período de licença maternidade conforme legislação vigente, após este período, ela poderá optar em gozar o período de férias vencidas e requerer mais um período por conta das férias a vencer, ou seja, antecipar as férias de período aquisitivo em andamento. Vale salientar, de que se a empregada optar por esta antecipação, gozará sua próxima férias somente quando novo período aquisitivo estiver vencido, consoante legislação pertinente.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Na situação de a empregada optar pela concessão de mais um período de férias e que este ainda não esteja vencido, a título de antecipação e, caso venha a solicitar o desligamento, deverá ser-lhe descontado das verbas rescisórias, os dias de férias gozados, referente ao período aquisitivo não vencido. Em sendo demitida por iniciativa da empresa, nada deverá ser-lhe descontado a este título.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A empresa fica desobrigada do cumprimento das previsões desta cláusula e seu parágrafo, em caso de convênio com Empresa Cidadã”.

Auxílio Creche

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO CRECHE

Durante a vigência desse Acordo Coletivo de Trabalho a EMPRESA, caso não disponha de creche própria ou convênios com creches autorizadas, reembolsarão suas empregadas o valor de 10%(dez por cento) do Piso de Efetivação, definido na Alínea "II" da CLÁUSULA 3ª. desse Acordo, para cada filho, sendo que o pagamento das parcelas ocorrerá a partir do mês de retorno da licença-maternidade legal até a criança completar 04 (quatro) anos de idade ou na rescisão do contrato de trabalho, desde que mantidos em creche ou instituição análoga de sua livre escolha.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para fazer jus ao Auxílio Creche a empregada deverá apresentar à EMPRESA Certidão de Nascimento do filho beneficiado e comprovante de matrícula/frequência em creche credenciada pelo Conselho Nacional de Educação.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O empregado viúvo ou com a guarda judicial do filho e, a mãe adotante, farão jus ao Auxílio Creche, desde que seja formalmente comprovada a condição à EMPRESA, além da apresentação dos documentos descritos no PARÁGRAFO PRIMEIRO dessa cláusula.

PARÁGRAFO QUARTO: Os signatários convencionam que as concessões contidas nesta Cláusula, atendem ao disposto nos parágrafos 1º e 2º do artigo 389 da CLT, da Portaria nº 01, baixada pelo Diretor Geral do Departamento Nacional de Segurança e Higiene do Trabalho, em 15.01.69, D.O.U. de 24.01.69, bem como da Portaria nº 3296, do Ministério do Trabalho, D.O.U. de 05.09.86”

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - PONTE DE FERIADOS

Os empregados estarão trabalhando em data a ser definida entre a Empresa e Sindicato, sendo que estas horas não serão remuneradas conforme previsão legal e sim, servirão para compensar as horas de labor dos dias 24.12.2021 e 31.12.2021, quando não haverá expediente de trabalho.

*PARÁGRAFO PRIMEIRO: os empregados que estiverem em férias no dia da compensação, conforme previsto no Caput desta cláusula, serão escalados, quando do seu retorno, para trabalhar em outra data a ser definida pela empresa. Da mesma forma, os empregados que trabalharem na data prevista para compensação das horas conforme previsto no Caput desta Cláusula, estiverem em férias, afastados por benefício previdenciário ou acidente de trabalho, **como também as empregadas em licença maternidade, nos dias 24 e 31/12/2021, deverão receber como horas extras (100%) o dia laborado para compensação futura.***

PARÁGRAFO SEGUNDO: Considerando a atividade, ficam excluídos os empregados das unidades de Fábrica de Rações e Incubatórios. A estas se aplica calendário específico a ser validado com o Sindicato”.

Coletiva Do Sindicato Dos Trabalhadores Em Transportes Coletivos De Passo Fundo – SINDIURB 2021/2022

Auxílio Maternidade

CLÁUSULA DÉCIMA - ESTABILIDADE À GESTANTE

Fica assegurada a estabilidade à gestante, pelo prazo de sessenta dias, após o término do benefício previdenciário”.

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - REEMBOLSO CRECHE

Para atendimento das disposições do §1º do artigo 389 da CLT, na forma das Portarias 3.269/1986 e 670/1997, do então Ministério do Trabalho e Emprego, acordam as partes que a empresa reembolsará os valores despendidos pela empregada-mãe que utilizar serviços de creches privadas para guarda ou serviço equivalente, vigilância e assistência de seu filho(a), no valor máximo de até R\$ 180,00 (cento e oitenta reais) mensais.

Parágrafo Primeiro - o valor será reembolsado pelo prazo de 6 (seis) meses a contar do retorno do benefício auxílio-maternidade.

Parágrafo Segundo - Para o reembolso, deverá a mãe apresentar o correspondente comprovante de pagamento, valendo como tal o recibo assinado pela creche e/ou cuidador(a) contratado(a), devendo nessa hipótese constar os seguintes dados pessoais da cuidadora: nome; endereço completo; e inscrição no CPF.

Parágrafo terceiro - o comprovante de pagamento deverá ser apresentado até o dia 20 de cada mês para que o reembolso ocorra juntamente com a folha de pagamento.

Parágrafo quarto - o benefício possui natureza indenizatória, não incidindo em parcelas de natureza trabalhista ou previdenciária”.

Convenção Coletiva Do Sindicato Dos Trabalhadores Em Estabelecimentos De Ensino De Passo Fundo E Região – SINTEEE 2021/2022

EDUCAÇÃO INFANTIL

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE

A trabalhadora gestante tem assegurada a estabilidade provisória no emprego desde a confirmação da gravidez e até 5 (cinco) meses após o parto.

Parágrafo Único: A entidade empregadora fica autorizada, no ato da demissão, mediante concordância expressa da trabalhadora demitida, a realização de exame de gravidez junto com o exame demissional”.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA DE TRABALHO, REMUNERAÇÃO E COMPENSAÇÃO DE JORNADA

Os empregadores ficam autorizados a prorrogar a duração normal da jornada de trabalho em mais 2 (duas) horas suplementares diárias, sem pagamento de acréscimo do adicional de horas extras, desde que o excesso em um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia. O total de horas compensáveis não deverá exceder, o período máximo de 18 (dezoito) meses, nem deverá ser ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias e de 2 (dois) sábados por mês.

Parágrafo Primeiro: O sistema de compensação de jornada acima estabelecido deverá estar disponível ao controle e fiscalização pelo respectivo empregado.

Parágrafo Segundo: A apuração e liquidação do saldo de horas serão realizadas ao final do prazo previsto no caput dessa cláusula.

Parágrafo Terceiro: No fechamento do banco de horas, sendo o empregado credor de horas extras, deverá receber o valor correspondente, com os adicionais previstos em lei. Se o empregado for devedor de horas de trabalho não poderá sofrer qualquer desconto. O prazo para pagamento do saldo do banco de horas será na folha de pagamento subsequente ao mês do fechamento, conforme disposto no parágrafo segundo.

Parágrafo Quarto: Fica proibida a prorrogação da jornada de trabalho do empregado estudante que comprovar a sua situação escolar, bem como da empregada lactante, até que o filho complete 6 (seis) meses de idade. Em ambos os casos a proibição fica condicionada a manifestação, por escrito, do desinteresse na referida prorrogação.

Parágrafo Quinto: Havendo rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregador e sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma acima estabelecida, o empregado terá o direito de receber o pagamento das horas excedentes às 8 (oito) horas diárias não compensadas, acrescidas do adicional de horas extras de 50% (cinquenta por cento).

Parágrafo Sexto: Havendo rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregador e sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária paga e não trabalhada, em razão de

redução de turma, número de alunos ou mesmo extinção do setor, por consequência do período de pandemia (COVID-19), o empregador poderá descontar as horas pagas e não trabalhadas, das verbas a que o empregado tiver direito na rescisão, no importe máximo equivalente a 30% (trinta por cento) das horas devidas.

Parágrafo Sétimo: A solicitação ao empregado para compensação deverá ser por escrito, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas e o empregador deverá apresentar, no mínimo, 2 (duas) opções de dias/horários, observados os limites previstos nessa cláusula.

Parágrafo Oitavo: No caso de o empregado encontrar-se em débito com a jornada e pedir demissão, antes do fechamento do período, as horas não trabalhadas, no limite de 30% (trinta por cento), serão descontadas das verbas a que o empregado tiver direito na rescisão.

Parágrafo Nono: As escolas que, em função da suspensão das atividades presenciais, ainda não tenham realizado a liquidação do saldo do banco de horas previsto na Convenção Coletiva de Trabalho 2020/2021, cujo prazo para fechamento era 30 de abril de 2021, poderão transferir, para fins de compensação, o respectivo saldo para o “banco de horas” instituído nessa cláusula.

Parágrafo Dez: As escolas que eventualmente tenham adotado o “banco de horas” previsto na MP 1.046/2021 também poderão transferir horas desse regime de compensação para o “banco de horas” instituído nessa cláusula.

Parágrafo Onze: Concomitante à aplicação da redução de jornada de trabalho e de salário, prevista na Convenção Coletiva de Trabalho Extraordinária

2021/2021 e durante a vigência deste instrumento coletivo, as escolas poderão utilizar-se do regime de compensação de horas previsto nessa cláusula”.

Licença Adoção

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA ADOÇÃO

À trabalhadora que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança, será concedida licença pelo período de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

Parágrafo Único: A licença será concedida à adotante ou a guardiã mediante apresentação do termo judicial de guarda”.

EDUCAÇÃO BÁSICA

CLÁUSULA VIGÉSIMA - REEMBOLSO EDUCAÇÃO INFANTIL

Os estabelecimentos de ensino da Educação Básica reembolsarão, mensalmente, o trabalhador dos gastos por ele efetuados em escolas de Educação Infantil, mediante a apresentação de documento contábil apropriado, no limite de R\$ 274,49 (duzentos e setenta e quatro reais e quarenta e nove centavos), para cada filho, a partir do mês de março de 2021, para o trabalhador com carga horária contratual de 30 (trinta) horas semanais ou mais. Ao trabalhador com carga horária inferior será devido um reembolso proporcional à sua carga horária contratual.

Parágrafo Primeiro: Em caso de rescisão do contrato de trabalho, o benefício será mantido por mais 30 (trinta) dias, contados da data da comunicação da

dispensa ou do pedido de demissão.

Parágrafo Segundo: Na hipótese de ambos os genitores ou responsáveis legais pela(s) criança(s) atuarem em instituições da mesma entidade mantenedora, um deles fará jus ao benefício integral, na forma prevista no caput, e outro até o limite do valor da creche. Se o valor da creche ultrapassar de R\$ 548,98 (quinhentos e quarenta e oito reais e noventa e oito centavos) ainda assim o limite do duplo benefício para cada um dos filhos ficará limitado a este mesmo valor (R\$ 548,98).

Parágrafo Terceiro: Os estabelecimentos de ensino ficarão desobrigados do cumprimento desta cláusula quando o trabalhador optar pelo benefício previsto na alínea “c” da cláusula décima sexta.

Parágrafo Quarto: Em junho de 2021 os valores previstos no caput e no parágrafo segundo dessa cláusula serão reajustados, respectivamente, para R\$ 291,56 (duzentos e noventa e um reais e cinquenta e seis centavos) e R\$ 583,12 (quinhentos e oitenta e três reais e doze centavos)”.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE DA GESTANTE

Fica assegurada a estabilidade da gestante no emprego durante todo o período de gravidez, até 120 (cento e vinte) dias após o término da licença maternidade, facultando-se à instituição de ensino converter tal estabilidade em indenização do período correspondente.

Parágrafo Único. Em caso de demissão, a trabalhadora terá o prazo decadencial de 30 (trinta) dias

após o término do aviso prévio para comprovar sua gravidez”.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - AUMENTO DO INTERVALO PARA AMAMENTAÇÃO

Quando a amamentação implicar afastamento do local de trabalho, os 2 (dois) descansos especiais previstos no art. 396 da CLT serão acrescidos de 30 (trinta) minutos cada um.

Licença Adoção

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - LICENÇA ADOÇÃO

À trabalhadora que adotar criança ou obtiver guarda judicial para sua adoção será concedida licença-maternidade pelo período de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

Parágrafo Único: A licença será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda”.

EDUCAÇÃO SUPERIOR

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - REEMBOLSO CRECHE

As instituições de ensino da Educação Superior que não dispuserem de creches em suas dependências, reembolsarão mensalmente o trabalhador dos gastos por ele efetuados em creches, para filhos de até 4 anos de idade, mediante a apresentação de documento contábil apropriado, no limite de R\$ 290,42 (duzentos e noventa reais e

quarenta e dois centavos) para cada filho, a partir do mês de agosto de 2021, para o trabalhador com carga horária contratual de 30 (trinta) horas semanais ou mais. Ao trabalhador com carga horária inferior será devido um reembolso proporcional à sua carga horária contratual.

Parágrafo Primeiro: Fica assegurada ao trabalhador a manutenção do referido reembolso até o último mês do semestre letivo em que o(s) filho(s) tenham completado 4 (quatro) anos de idade, exceto nas hipóteses de rescisão contratual, quando o reembolso creche será imediatamente cancelado.

Parágrafo Segundo: Na hipótese de ambos os genitores ou responsáveis legais pela(s) criança(s) atuarem em instituições da mesma entidade mantenedora, um deles fará jus ao benefício integral, na forma prevista no caput, e outro até o limite do valor da creche. Se o valor da creche ultrapassar de R\$ 580,84 (quinhentos e oitenta reais e oitenta quatro centavos) ainda assim o limite do duplo benefício para cada um dos filhos ficará limitado a este mesmo valor (R\$ 580,84).

Parágrafo Terceiro: Os estabelecimentos de ensino ficarão desobrigados do cumprimento desta cláusula quando o trabalhador optar pelo benefício previsto na alínea “c” da cláusula décima sexta”.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE DA GESTANTE

Fica assegurada a estabilidade da gestante no emprego durante todo o período de gravidez, até 120 (cento e vinte) dias após o término da licença maternidade, facul-

tando-se à instituição de ensino converter tal estabilidade em indenização do período correspondente.

Parágrafo Primeiro: Em caso de demissão, a trabalhadora em administração escolar terá o prazo decadencial de 30 (trinta) dias após o término do aviso prévio para comprovar sua gravidez.

Parágrafo Segundo: O previsto no caput não se aplica aos trabalhadores contratados em substituição e aos menores aprendizes”.

JORNADA DE TRABALHO

Duração, Distribuição, Controle, Faltas - Compensação de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO (BANCO DE HORAS)

As instituições de ensino poderão adotar o regime de compensação de horário mediante “sistema de créditos e débitos de horas trabalhadas”, denominado “banco de horas”.

Parágrafo Primeiro: A implantação do regime de compensação por sistema de “banco de horas” será precedida de reunião convocada pela entidade sindical profissional, que será realizada no local de trabalho, destinada ao esclarecimento dos trabalhadores, sem caráter deliberativo.

Parágrafo Segundo: Realizada a reunião prevista no parágrafo primeiro, será necessária nova reunião de esclarecimentos em caso de extinção do “banco de horas” implantado ou em caso de alterações no con-

teúdo dessa cláusula.

Parágrafo Terceiro: A convocação das reuniões sobre implantação e extinção do “banco de horas” deverá ser solicitada pelo estabelecimento de ensino ao sindicato profissional, que terá o prazo de 10 (dez) dias para efetivá-las. Não sendo realizadas no prazo de 10 (dez) dias, contados da solicitação, a implantação ou a extinção resultarão validadas. Os prazos previstos nesse parágrafo poderão ser objeto de ajuste entre o estabelecimento de ensino solicitante e o sindicato.

Parágrafo Quarto: A apuração e liquidação do saldo de horas será feita ao final de cada semestre. O semestre será considerado no período de 1º de abril a 30 de setembro e de 1º de outubro a 31 de março.

Parágrafo Quinto: No final dos períodos indicados no parágrafo quarto, sendo o empregado credor de horas extras, deverá receber o valor correspondente, com os adicionais previstos em convenção coletiva. Se o empregado for devedor de horas de trabalho não poderá sofrer qualquer desconto, iniciando-se nova contagem, com exceção de eventual saldo negativo de horas de trabalho indicado nos parágrafos quinze e dezesseis, que será compensado na forma prevista no parágrafo quinze.

Parágrafo Sexto: Eventuais créditos e débitos de horas, realizadas nos últimos 30 (trinta) dias de cada semestre, poderão ser transferidos para compensação no primeiro mês do semestre seguinte. Não sendo compensado nesse período aplica-se em relação a essas horas o disposto no parágrafo quinto.

Parágrafo Sétimo: O prazo para pagamento do saldo do “banco de horas” será na folha de pagamento subsequente ao fechamento do semestre (5º dia útil de novembro e 5º dia útil de abril).

Parágrafo Oitavo: A jornada de trabalho não poderá exceder o limite de 10 (dez) horas diárias, de segunda a sexta-feira, e de 8 (oito) horas aos sábados, e as horas compensáveis o limite de 40 (quarenta) ao mês.

Parágrafo Nono: As horas trabalhadas em domingos ou feriados serão computadas em dobro para a formação do crédito a que se refere o caput, exceto para os empregados cujo contrato de trabalho já prevê o trabalho em domingos e feriados.

Parágrafo Dez: Para os empregados estudantes, lactantes ou que mantenham filho em creche, a prorrogação horária contida neste regime compensatório deverá preservar, respectivamente, os horários escolares, de amamentação ou de deslocamento para buscar o filho, salvo a hipótese, neste último caso, de que a creche não imponha sobrepreço pelo tempo adicional de permanência da criança.

Parágrafo Onze: Os empregadores que adotarem o “banco de horas” ficam obrigados a manter registro de frequência, bem como controle de crédito e débito de horas, que deverá ser informado ao empregado mensalmente.

Parágrafo Doze: Na ocorrência de rescisão contratual, por iniciativa do empregador, no curso do semestre, será adotado o procedimento ajustado no parágrafo quinto supra, quanto ao banco de horas positivo. Se a iniciativa de rescisão for do empregado e ele for devedor de horas de trabalho, será descontado o valor correspondente.

Parágrafo Treze: Na ocorrência de rescisão contratual, por iniciativa do empregado, no curso do semestre, e o mesmo for credor de horas de trabalho, estas serão pagas com os adicionais previstos em convenção coletiva.

Parágrafo Quatorze: A faculdade estabelecida nesta cláusula aplica-se a todas as atividades, inclusive àquelas insalubres, independente da autorização a que se refere o artigo 60 (sessenta) da CLT.

Parágrafo Quinze: Face às peculiaridades decorrentes das restrições sanitárias impostas em função da pandemia da COVID-19, que acarretou a suspensão das atividades presenciais e resultou em um banco de horas negativo, os estabelecimentos de ensino poderão estender os prazos para apuração e liquidação do saldo destas horas, por até 18 (dezoito) meses, a contar do retorno das atividades presenciais, terminado este prazo dar-se-á por apurado e encerrado este saldo.

Parágrafo Dezesesseis: Após o retorno das atividades presenciais, eventual saldo negativo de horas de trabalho resultante, exclusivamente, de afastamentos do trabalhador em razão da pandemia, será compensado na forma do parágrafo quinze.

Parágrafo Dezesete: A fim de possibilitar a compensação do saldo negativo do banco de horas, oriundo da suspensão das atividades presenciais, os empregados, em cuja carga horária esteja ou não previsto trabalho aos sábados, poderão ser convocados para o trabalho nestes dias, principalmente quando houver atividades letivas e/ou de recuperação de aulas/conteúdos no estabelecimento de ensino.

Parágrafo Dezoito: Na ocorrência de rescisão contratual por iniciativa do empregado, no curso do período desses 18 (dezoito) meses, sendo ele devedor de horas de trabalho, o empregador poderá descontar o percentual de até 20% (vinte por cento) do saldo negativo existente no banco de horas.

Parágrafo Dezenove: Durante o período de vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho não

será exigida a realização da reunião para esclarecimentos acerca das alterações do conteúdo desta cláusula, prevista no parágrafo segundo supra.

Intervalos de Descanso

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - AUMENTO DO INTERVALO PARA AMAMENTAÇÃO

Quando a amamentação implicar em afastamento do local de trabalho, o intervalo estabelecido em lei será acrescido de 30 (trinta) minutos”.

Educação Superior - SINDIMAN

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - REEMBOLSO-CRECHE

As entidades Mantenedoras que não dispuserem de creches em seus estabelecimentos reembolsarão, mensalmente, o trabalhador dos gastos por ele efetuados em creches, para filhos de até 4 (quatro) anos de idade, mediante a apresentação de documento contábil apropriado, no limite de R\$ 263,10 (duzentos e sessenta e três reais e dez centavos) para cada filho, a partir do mês de março de 2021, para o trabalhador com carga horária contratual de 30 (trinta) horas semanais ou mais. Ao trabalhador com carga horária inferior será devido um reembolso proporcional à sua carga horária contratual.

Parágrafo Primeiro: Fica assegurada ao trabalhador a manutenção do referido reembolso até o último mês do semestre letivo em que o(s) filho(s) tenha(m) completado 4 (quatro) anos de idade.

Parágrafo Segundo: Na hipótese de ambos os genitores ou responsáveis legais pela(s) criança(s) atuarem em estabelecimentos da mesma entidade Man-

tenedora, um deles fará jus ao benefício integral, na forma prevista no caput, e outro até o limite do valor da creche. Se o valor da creche ultrapassar de R\$ 526,20 (quinhentos e vinte e seis reais e vinte centavos), ainda assim o limite do duplo benefício para cada um dos filhos ficará limitado a este mesmo valor (R\$ 526,20).

Parágrafo Terceiro: As entidades Mantenedoras ficarão desobrigadas do cumprimento desta cláusula quando adimplirem com a obrigação ora estabelecida na alínea “c” da cláusula décima sexta.

Parágrafo Quarto: Os valores previstos nesta cláusula serão reajustados nos mesmos meses e percentuais previstos na cláusula quarta da presente Convenção Coletiva de Trabalho”.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE DA GESTANTE

Fica assegurada a estabilidade da gestante no emprego durante todo o período de gravidez, até 120 (cento e vinte) dias após o término da licença maternidade, facultando-se à entidade Mantenedora converter tal estabilidade em indenização do período correspondente.

Parágrafo Único. Em caso de demissão, a trabalhadora terá o prazo decadencial de 30 (trinta) dias após o término do aviso prévio para comprovar sua gravidez”.

Intervalo Descanso

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AUMENTO DOS DESCANSOS ESPECIAIS PARA AMAMENTAÇÃO

Quando a amamentação implicar afastamento do local de trabalho, os 2 (dois) descansos especiais previstos no art. 396 da CLT serão acrescidos de 30 (trinta) minutos cada um”.

Licença Adoção

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA ADOÇÃO

À trabalhadora que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança, será concedida licença-maternidade pelo período de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

Parágrafo Único: A licença será concedida à adotante ou guardiã mediante apresentação do termo judicial de guarda”.

Convenção Coletiva De Trabalho Dos Trabalhadores Do SINDISAUDE LAJEADO – SINDIBERF 2021/2023

Auxílio Creche

CLÁUSULA VIGÉSIMA - CRECHE VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/03/2021 a 28/02/2022

A partir do mês subsequente ao da assinatura da presente Convenção, para as novas contratações e/ou nascimentos, fica assegurada a licença remunerada de até 2 (dois) turnos 30 minutos cada, no turno diurno e de 1 hora

para as trabalhadoras do turno noturno, em horário de livre escolha da trabalhadora, com a finalidade de amamentar o filho até que este complete 6 (seis) meses de idade.

§1º. Nas localidades onde não existirem creches públicas, ficam os empregadores autorizado a adotar o sistema reembolso creche no valor exato da mensalidade, devidamente comprovada por nota fiscal, e até 3 (três) anos e 11 (onze) meses de idade, até o limite dos seguintes valores:

a) *R\$ 282,27 (duzentos e oitenta e dois reais e vinte e sete centavos) a partir de 1º de março de 2021;*

b) *R\$ 291,36 (duzentos e noventa e um reais e trinta e seis centavos) a partir de 1º de julho de 2021;*

§2º. A presente cláusula, por ser de cunho econômico é uma exceção à vigência de dois anos da presente CCT, devendo ser revisada e pactuada a partir da próxima data-base, qual seja: 01/03/2022.

§3º. Aos trabalhadores e trabalhadoras que adotarem filhos, na forma da legislação em vigor, serão asseguradas as mesmas garantias destinados aos pais naturais.

§4º. Nas instituições onde trabalham o casal de empregados, o benefício previsto nesta cláusula será concedido somente a um deles, desde que os filhos sejam comuns.

§5º. Ficam respeitados os critérios preexistentes mais benéficos aos empregados”.

Licença remunerada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ATENDIMENTO DE FILHOS

Serão abonadas todas as faltas das mães e dos pais que tiverem a guarda dos filhos menores de 12 (doze) anos, até 5 (cinco) faltas mensais em caso de internação hospitalar, além de até 5 (cinco) faltas por ano, mediante orientação médica, em casos de doenças graves.

Parágrafo Único - A presente vantagem alcança os empregados que tenham filhos portadores de síndrome patológica ou deficiência física, sem o limitador de idade, submetidas a tratamento de saúde”.

Licença Maternidade

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE - GESTANTE

Fica assegurado às empregadas gestantes o direito à estabilidade no emprego, desde a concepção até 150 (cento e cinquenta) dias após o parto, nestes não incluído o período de eventual aviso prévio.

Convenção Coletiva De Trabalho Dos Trabalhadores Do Sindisaude/Rs - Sindicato Dos Hospitais E Clínicas De Porto Alegre – SINDIHOSPA - 2021/2023

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CRECHE

Os estabelecimentos em que trabalharem pelo

menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas e empregados, esses quando possuírem guarda legal, deixar sob a vigilância e assistência os seus filhos pelo período de 2 (dois) anos após o retorno da licença maternidade, sendo garantidas as condições mais benéficas já adotadas pelos empregadores.

Parágrafo Primeiro - O benefício concedido será prorrogado até a data da nova matrícula anual, quando estiver em curso o ano letivo.

Parágrafo Segundo - Ficam autorizados os empregadores a adotar o sistema de reembolso-creche, observando o contido no artigo 1º da Portaria n. 3.296, de 03/10/1986, do MTE”.

Igualdade de oportunidades

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - VEDAÇÃO À PRÁTICA DISCRIMINATÓRIA

Os sindicatos acordantes protegerão e incentivarão a igualdade de oportunidades para todos no acesso à relação de emprego ou na sua manutenção, independente do sexo, origem, raça, cor, estado civil, religião e situação familiar recomendando-se que os empregadores se abstenham de adotar ou permitir quaisquer práticas discriminatórias por ocasião da admissão dos trabalhadores e durante o contrato de trabalho, nos termos da Declaração Universal dos Direitos Humanos, Convenção nº111 da OIT e CRFB/88.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - GESTANTE - CONSULTA MÉDICA E OUTRAS GARANTIAS

É garantido à empregada durante a gravidez, sem

prejuízo do salário e demais direitos, a transferência de função quando as condições de saúde o exigirem, bem como a dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, oito consultas médicas e demais exames complementares ao longo do período gestacional.

Convenção Coletiva De Trabalho Dos Trabalhadores Do SINDISAUDE/RS - Sindicato Dos Hospitais Benéficos, Religiosos E Filantrópicos Do RS - SINDIBERF - 2020/2022

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CRECHE

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

Caso de inexistência de local apropriado, ficam os empregadores autorizados a adotar o sistema reembolso, observando-se o contido no art. 1º da Portaria MTB nº 3.296, de 03/10/1986, até a idade máxima de 01 (um) ano.

A partir de janeiro de 2021, o auxílio creche terá o valor mínimo de R\$ 165,00 (cento e sessenta e cinco reais). As empresas deverão realizar o pagamento do reajuste referente ao mês de janeiro de 2021 em até duas parcelas mensais e sucessivas a partir da folha de março de 2021.

§1º. Não haverá distinção para a aquisição ao direito acima mencionado, no que se refere aos pais biológicos, adotantes ou famílias homoafetivas, legalmente constituídas e a quem tem guarda, mesmo que pro-

visória, ou pátrio poder.

§2º. Nas instituições onde trabalham o casal de empregados, o benefício previsto nesta cláusula será concedido somente a um deles, desde que os filhos sejam comuns.

§3º. Ficam preservados os critérios mais benéficos pré-existentes.

Atribuições da Função / Desvios de Função

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - RETORNO DO BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO

Deverão permanecer inalteradas as condições de trabalho após o retorno do empregado afastado em benefício previdenciário, salvo se houver recomendação médica em sentido contrário ou extinção do setor. Esta garantia abrange também a empregada gestante após o retorno ao trabalho.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - VEDAÇÃO DE PRÁTICA DISCRIMINATÓRIA

Os sindicatos acordantes protegerão e incentivarão a igualdade de oportunidades para todos no acesso à relação de emprego, ou na sua manutenção, independentemente do sexo, origem, raça, cor, estado civil, religião, e situação familiar, recomendando-se que os empregadores se abstenham de adotar ou permitir quaisquer práticas discriminatórias por ocasião da admissão de trabalhadores e durante sua contratualidade, nos termos da Declaração Universal dos Direitos do Homem.

Licença Maternidade

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - LICENÇA MATERNIDADE

Mediante requerimento da empregada mulher, o empregador concederá férias vencidas e/ou proporcionais por ocasião da licença maternidade.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - LIBERAÇÃO DO FUNCIONÁRIO PARA REALIZAÇÃO DOS EXAMES PREVENTIVOS ANUAIS

Serão consideradas dispensas ao trabalho, sem prejuízo da remuneração, o atraso ou ausência da integralidade das empregadas mulheres e dos empregados homens com idade a partir de 40 anos para a realização anual de exames preventivos do câncer, limitada a dispensa às horas necessárias devidamente comprovadas por atestado médico que contenha horário e tipo de atendimento, a ser entregue no dia do retorno e desde que, previamente comunicadas ao empregador, com 10 (dez) dias de antecedência.

Acordo Coletivo dos Profissionais da Saúde do SINDISAÚDE VALE DOS SINOS e FHGV - Sapucaia do Sul

Proteção à Maternidade

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA MATERNIDADE

A licença maternidade será de 180 dias, conforme legislação federal Lei nº 10.710, de 5 de agosto de 2003. É ga-

rantido 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 consultas médicas e demais exames complementares, mediante entrega de atestado médico comprobatório.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - RADIOLOGIA AFASTAMENTO DA EMPREGADA GESTANTE

Fica assegurado às empregadas gestantes lotadas no setor de radiologia e tomografia computadorizada, seu afastamento do setor originário durante o período de gestação, garantindo-se a mesma carga horária de trabalho. Após o gozo de suas licenças específicas, é garantido o retorno ao setor.

NOTAS

- 1** - Lei nº 4.121, de 27 de agosto de 1962, Dispõe sobre a situação jurídica da mulher casada.
- 2** - Art. 2 do Decreto Nº 21.076/1932, Decreta o Código Eleitoral.
- 3** - PROMULGA A CONVENÇÃO SOBRE A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA A MULHER, DE 1979, E REVOGA O DECRETO NO 89.460, DE 20 DE MARÇO DE 1984. < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm>
- 4** - DECRETO Nº 1.973, DE 1º DE AGOSTO DE 1996. Promulga a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, concluída em Belém do Pará, em 9 de junho de 1994.
- 5** - PORTARIA CONJUNTA Nº 28, DE 19 DE MARÇO DE 2021. Comunica cumprimento de decisão cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade n.º 6.327, o Supremo Tribunal Federal - STF que determinou a prorrogação do benefício de Salário-Maternidade quando, em decorrência de complicações médicas relacionadas ao parto, houver necessidade de internação hospitalar da segurada e/ou do recém nascido. < <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-conjunta-n-28-de-19-de-marco-de-2021-309562565>>
- 6** - CLT comentada [livro eletrônico] / Homero Batista Mateus da Silva. -- 2. ed. -- São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018. 6 Mb; e-PUB 2. ed. em e-book baseada na 2. ed. impressa rev., atual. e ampl.

ELABORAÇÃO DA CARTILHA

Coordenação

Dra. Lídia Woida

Advogada especialista em
Direito Trabalhista Coletivo
OAB/RS 9.391

Dra. Fernanda de Oliveira Livi

Advogado Trabalhista
OAB/RS 68.650

Dra. Juliane de Almeida Durão

Advogada Trabalhista
OAB/RS 81,736

Entre em contato

Telefone: (51) 3284.8300

Canais no Whatsapp:

Trabalhista:

(51) 993.478.201

Previdência / Acidente do Trabalho:

(51) 996.735.449

Direito dos Servidores Públicos:

(51) 992.324.015

Direito do Consumidor:

(51) 999.772.374

Facebook / Instagram: woidaadogados