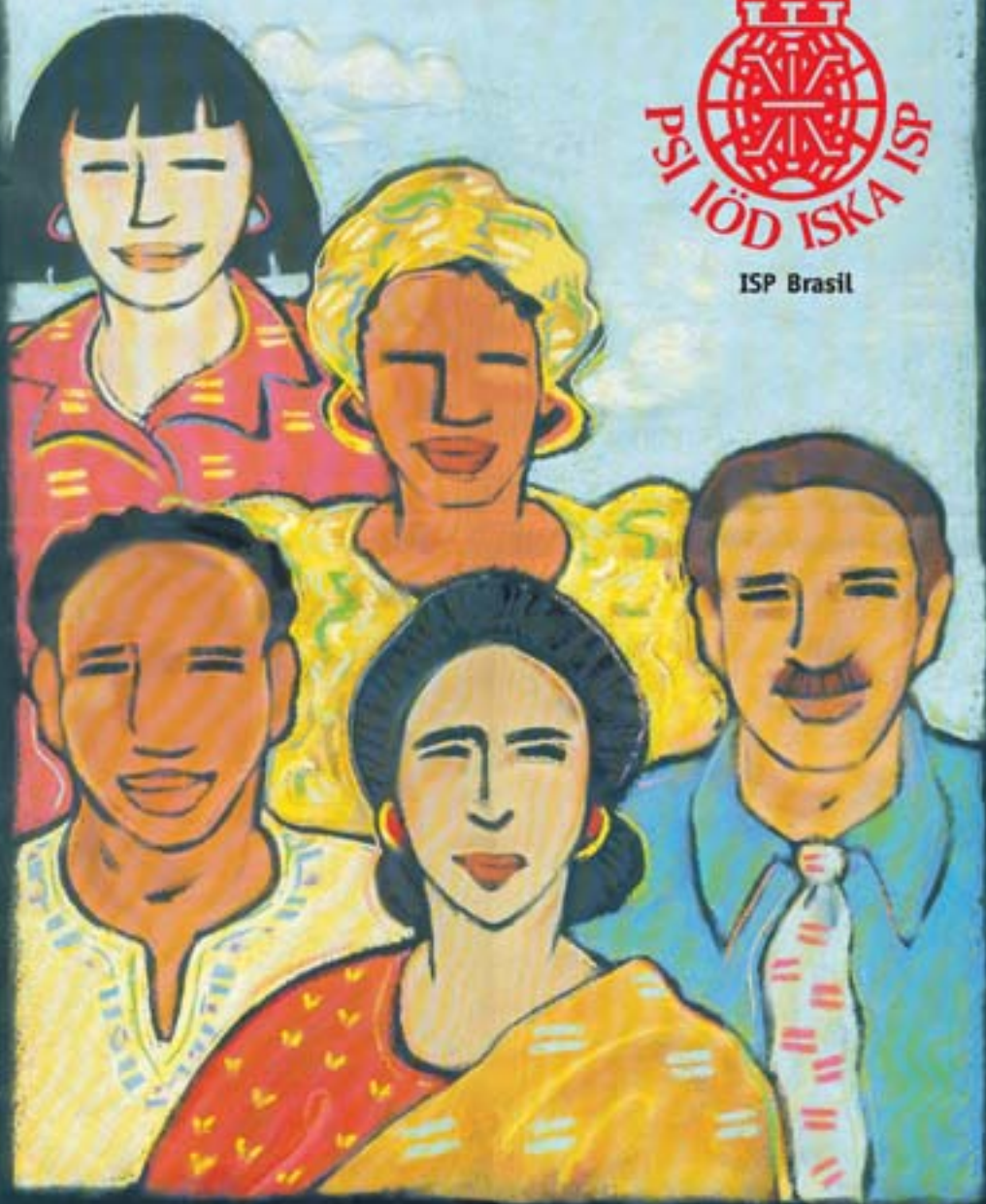




ISP Brasil



# CLÁUSULAS DE GÊNERO NO SETOR PÚBLICO

# APRESENTAÇÃO

*Este trabalho desenvolvido pela Internacional dos Serviços Públicos, em conjunto com suas filiadas no Brasil, visa ajudar a estabelecer cláusulas negociais de gênero para as organizações sindicais representativas das(os) trabalhadoras(es) públicos em nosso país.*

*Compreendemos como setor público não apenas aqueles pertencentes à esfera do Estado, ou seja, aqueles vinculados às administrações públicas, mas sim a todos os serviços que, por sua natureza, estão indubitavelmente relacionados a serviços essenciais à população. Por essa razão é que esse trabalho diz respeito, além de servidoras(es) municipais, estaduais e federais, a trabalhadoras(es) da área de saúde, água e saneamento, limpeza e outras, mesmo que seu regime contratual seja de natureza privada. Para a ISP, trabalhador público é todo(a) aquele(a) que presta serviços de natureza pública.*

*A diversidade de vínculos empregatícios em questão faz com que as cláusulas negociais sejam oportunas diferentemente para cada categoria profissional. Além disso, conquistas locais eventualmente obtidas por organizações que estabeleceram negociações em situações mais vantajosas, fazem com que alguns itens sejam obsoletos para aquela categoria, não refletindo entretanto a uma realidade nacional.*

*Algumas cláusulas aqui reivindicadas estão previstas em lei. Mesmo assim preferiu-se mantê-las, uma vez que a utilização de leis nos serviços públicos é variada e muitas vezes flagrantemente desrespeitada. Negociar, adequar legislações e estabelecer sanções ao não cumprimento, foi um caminho pelo qual optaram as sindicalistas responsáveis pela elaboração destas reivindicações.*

*Todos os estudos mostram que o Brasil é tremendamente injusto no que se refere à igualdade de oportunidades no mercado de trabalho. Esperamos que ao menos nos serviços públicos, esta proposta, que unifica inúmeras entidades da área, ajude a superar essa situação, no que se refere a aspectos de gênero.*

**Jocelio Drummond**  
**ISP Brasil**

# CLÁUSULAS NEGOCIAIS

“CLÁUSULA 1 – A comprovação da infringência de qualquer das proibições previstas nos Incisos I, II, e V, do art. 373 A, da CLT, acarretará a obrigação do empregador em contratar imediatamente a trabalhadora discriminada, assegurando-lhe estabilidade no emprego por um prazo mínimo de 3 (três) meses”.

“CLÁUSULA 2 – Compete ao Sindicato representativo da categoria à qual viria a pertencer a trabalhadora discriminada por uma das formas previstas nos Incisos I, II e V, do Art. 373 A, da CLT, representá-la ou substituí-la administrativa ou processualmente, com vistas ao fiel cumprimento do disposto na Cláusula anterior”.

“CLÁUSULA 3 – Fica assegurado o pagamento de salário igual para funções iguais, independentemente do sexo do empregado, cabendo às empresas cujos quadros de pessoal são organizadas em carreiras, observar fielmente o disposto nos arts. 460 e 461, caput e § 1º, da CLT”

“CLÁUSULA 4 – O descumprimento da Cláusula 3 anterior acarretará o pagamento de multa, do empregador em favor da(o) trabalhadora(o) prejudicada(o), no montante de 1 (uma) remuneração para cada mês em que ocorrer o pagamento de remuneração menor que a devida, independentemente das outras cominações legais ou regulamentares”.

“CLÁUSULA 5 – Na organização das carreiras referentes ao funcionalismo público, o Poder Público observará a garantia de pagamento de remuneração igual para cargos ou funções iguais ou assemelhadas, independentemente do sexo do servidor”.

“CLÁUSULA 6 – Para a realização do compromisso fixado na Cláusula 5 anterior, o administrador público compromete-se a elaborar proposta legislativa contendo tais dispositivos, enviando-a à Casa Legislativa correspondente, num prazo de 90 (noventa) dias”.

“CLÁUSULA 7 – Do número de postos de comando na hierarquia do trabalho nas empresas deverá ser reservado, necessariamente, o mínimo de trinta por cento e o máximo de setenta por cento das vagas para trabalhadores de cada sexo.”

“CLAUSULA 8 – A inobservância do disposto na Cláusula 7 anterior importará no pagamento de multa, a cargo do empregador, a ser rateada entre todos os trabalhadores daquela empresa, no montante de dez vezes o valor do maior salário pago pelo empregador, elevado em cinquenta por cento em caso de reincidência, deven-

do o referido pagamento ocorrer no prazo máximo de 2 (dois) meses após constatada a infringência, independentemente das outras cominações legais ou regulamentares aplicáveis ao caso”.

“CLÁUSULA 9 – O pagamento da multa a que se refere a Cláusula 8 anterior, não desobriga o empregador de proceder à imediata revisão do ato de nomeação que originou a inobservância do disposto na Cláusula 7 anterior, sem o que a permanência da irregularidade será considerada reincidência”.

“CLÁUSULA 10 – Do número de cargos em comissão ou funções de confiança pertencentes à estrutura do órgão público que celebra o presente acordo, deverá ser reservado, necessariamente, o mínimo de trinta por cento e o máximo de setenta por cento das vagas para trabalhadores de cada sexo.”

“CLÁUSULA 11 – Para a realização do compromisso fixado na Cláusula 10 anterior, o administrador público compromete-se a elaborar proposta legislativa contendo tais dispositivos, enviando-a à Casa Legislativa correspondente, num prazo de 90 (noventa) dias, para apreciação”.

“CLÁUSULA 12 – Na definição dos empregados aos quais o empregador assegurará, às suas expensas, a realização de cursos de formação, requalificação profissional ou quaisquer outras formas de treinamentos, deverá ser reservado, necessariamente, o mínimo de trinta por cento e o máximo de setenta por cento das vagas para trabalhadores de cada sexo.”

“CLAUSULA 13 – A inobservância do disposto na Cláusula 12 anterior importará no pagamento de multa, a cargo do empregador, a ser rateada entre todos os trabalhadores daquela empresa, no montante de dez vezes o valor do maior salário pago pelo empregador, elevado em cinquenta por cento em caso de reincidência, devendo o referido pagamento ocorrer no prazo máximo de 2 (dois) meses após constatada a infringência, independentemente das outras cominações legais ou regulamentares aplicáveis ao caso”.

“CLÁUSULA 14 – O pagamento da multa a que se refere a Cláusula 13 anterior, não desobriga o empregador de proceder à imediata revisão do ato de escolha que originou a inobservância do disposto na Cláusula 12, sem o que a permanência da irregularidade será considerada reincidência”.

“CLÁUSULA 15 – Na definição dos servidores a serem indicados para a realização de cursos de formação, requalificação profissional ou quaisquer outras formas de treinamentos, às expensas do Poder Público, deverá ser reservado, necessariamente, o mínimo de trinta por cento e o máximo de setenta por cento das vagas para trabalhadores de cada sexo.”

“CLÁUSULA 16 – Para a realização do compromisso fixado na Cláusula 15 anterior, o administrador público compromete-se a elaborar proposta legislativa contendo tais dispositivos, enviando-a à Casa Legislativa correspondente, num prazo de 90 (noventa) dias”.

“CLÁUSULA 17 – É vedado ao empregador exigir atestados que se refiram a portabilidade ou não do vírus HIV/AIDS como critério de seleção para acesso a empregos, bem como proceder à demissão da(o) empregada(o) em razão da condição de portador do vírus”.

“CLÁUSULA 18 – Fica o empregador obrigado pela instalação, no ambiente de trabalho, de aparelhos sanitários específicos para uso feminino e para deficientes físicos, sendo vedada, para ambos os sexos, qualquer forma de controle do uso dos sanitários”.

“CLÁUSULA 19 – Fica o empregador obrigado a manter uma caixa de primeiros socorros no ambiente de trabalho, da qual constem, além dos medicamentos primários, também absorventes higiênicos.”

“CLÁUSULA 20 - Fica a empresa obrigada a promover campanhas periódicas de prevenção do câncer de mama e de colo de útero; de divulgação de doenças sexualmente transmissíveis, especialmente pelo vírus HIV/AIDS; de doenças ocupacionais e relativas à idade; bem como proporcionar meios para a realização, às suas expensas e no mínimo anualmente, de exames relativos a estas enfermidades.

“CLÁUSULA 21 - A empresa que não possuir em sua estrutura organizacional departamento de saúde no trabalho, fica obrigada a aceitar, para fins de comprovação de falta justificada, qualquer atestado passado por médico, odontólogo ou psicólogo.”

“CLÁUSULA 22 – Fica a empresa com mais de 100 (cem) funcionários, obrigada a assegurar aos seus empregados meios adequados de remoção do ambiente de trabalho ou de suas respectivas residências, quando da necessidade de atendimento médico emergencial”.

“CLÁUSULA 23 – É vedado ao Poder Público exigir atestados que se refiram a portabilidade ou não do vírus HIV/AIDS como critério de seleção para acesso a empregos ou cargos públicos, bem como proceder à demissão do(a) servidor(a), qualquer que seja o regime jurídico de contratação, em razão da condição de portador(a) do vírus”.

“CLÁUSULA 24 – Fica o administrador público obrigado pela instalação, em todos os ambientes de trabalho onde estejam lotadas servidoras públicas, de apare-

lhos sanitários específicos para uso feminino, sendo vedada, para ambos os sexos, qualquer forma de controle do uso dos sanitários”.

“CLÁUSULA 25 – Fica o administrador público obrigado a assegurar a manutenção, em todos os ambientes de trabalho sob sua jurisdição, de uma caixa de primeiros socorros onde constem, além dos medicamentos primários, também absorventes higiênicos.”

“CLÁUSULA 26 – Fica o órgão público que celebra o presente acordo, obrigado a promover campanhas periódicas de prevenção do câncer de mama e de colo de útero; de divulgação de doenças sexualmente transmissíveis, especialmente pelo vírus HIV/AIDS; de doenças ocupacionais e relativas à idade; bem como proporcionar meios para a realização, às suas expensas e no mínimo anualmente, de exames relativos à estas enfermidades.

“CLÁUSULA 27 – Caso o órgão público que celebra o presente acordo não possua em sua estrutura organizacional departamento de saúde do servidor, fica ele obrigado a aceitar, para fins de comprovação de falta justificada, qualquer atestado passado por médico, odontólogo ou psicólogo;”

“CLÁUSULA 28 – Fica o órgão público com mais de 100 (cem) servidores, obrigado a assegurar a estes os meios adequados de remoção do ambiente de trabalho ou de sua residência, quando da necessidade de atendimento médico emergencial”.

“CLÁUSULA 29 – Fica o órgão público que celebra o presente acordo obrigado a prover os ambientes de trabalho de medidas concernentes à higienização dos métodos, instrumentais e locais de trabalho, provendo os ambientes de trabalho de ventilação e iluminação adequadas e outras medidas que se fizerem necessárias à segurança e ao conforto dos servidores, bem como a fornecer a estes, gratuitamente, 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.”

“CLÁUSULA 30 - Para a realização dos compromissos fixados nas Cláusulas 23 a 29 anteriores, o administrador público compromete-se a elaborar proposta legislativa contendo tais dispositivos, enviando-a à Casa Legislativa correspondente, num prazo de 90 (noventa) dias, assegurando, no mínimo, as mesmas garantias legais hoje deferidas aos trabalhadores do setor privado”.

“CLÁUSULA 31 – Fica assegurada a estabilidade no emprego ao pai e à mãe empregados da empresa, pelo período de 1 (um) ano após o parto ou a adoção regular”

“CLÁUSULA 32 – A critério da trabalhadora, os descansos especiais destinados à

amamentação do próprio filho, previstos no art. 396, da CLT, poderão ser exercidos mediante a redução da jornada diária de trabalho em 1 (uma) hora”;

“CLÁUSULA 33 – Para fins de cumprimento do disposto na Cláusula 32 anterior e do que estabelece o art. 396, da CLT, equipara-se ao filho natural o filho adotivo, até completar 6 (seis) meses de idade”.

“CLÁUSULA 34 – Quando diagnosticada gravidez de alto risco, fica assegurado à empregada, sem prejuízo do salário e demais direitos, a dispensa do trabalho pelo tempo necessário para a realização de no mínimo 12 (doze) consultas médicas e demais exames complementares”.

“CLÁUSULA 35 – Sem prejuízo do disposto no art. 395, da CLT, a empregada que sofrer aborto, comprovado por atestado médico, terá direito à estabilidade no emprego, por um período de 90 (noventa) dias”.

“CLÁUSULA 36 – Para cumprimento dos objetivos previstos no art. 392, § 4º, Inciso I, da CLT, será concedido à empregada também o direito de mudança do setor de trabalho, durante a gravidez, quando as condições de saúde o exigirem, assegurado o retorno ao anterior setor de trabalho após a licença-maternidade”.

“CLÁUSULAS 37 – Durante o primeiro ano de vida do filho natural ou adotado, é assegurado ao pai ou a mãe empregados, a critério destes, a dispensa do trabalho pelo tempo necessário para a realização de no mínimo 12 (doze) consultas médicas e demais exames complementares no filho, sem prejuízo do salário e demais direitos”.

“CLÁUSULA 38 – Pelo nascimento ou adoção de filho menor de 1 (ano), o empregado ou empregada tem direito à percepção de um auxílio, a título de abono que não integrará o conceito de remuneração, no valor correspondente à remuneração do mês anterior ao nascimento ou à adoção do menor, inclusive no caso de natimorto”.

“CLÁUSULA 39 – Na hipótese de parto múltiplo, o valor do auxílio previsto na Cláusula 38 anterior, será acrescido de 50% (cinquenta por cento) por nascituro.”

“CLÁUSULAS 40 – Com o objetivo de ampliar a proteção à maternidade e à adoção, o administrador público compromete-se a elaborar proposta legislativa com os dispositivos abaixo, enviando-as à Casa Legislativa respectiva num prazo de 90 (noventa) dias:

“Art. xxx - No caso de aborto atestado por médico oficial, a servidora terá direito a 90 (noventa) dias de repouso remunerado.”

“Art. xxx - Pelo nascimento ou adoção de filhos, o servidor terá direito à licença-paternidade de 5 (cinco) dias consecutivos.”

“Art. xxx - Para os cuidados com o filho menor de 6 (seis) meses, natural ou adotivo, a servidora terá direito, durante a jornada de trabalho, a uma hora de descanso, podendo esta ser exercida ao final da jornada diária ou parcelada em dois períodos de meia hora, a critério da servidora”

“Art. xxx - À servidora que adotar ou obtiver guarda judicial de criança de até 1 (um) ano de idade, serão concedidos 120 (cento e vinte) dias de licença remunerada.  
Parágrafo único. No caso de adoção ou guarda judicial de criança com mais de 1 (um) ano de idade, o prazo de que trata este artigo será de 90 (noventa) dias.”

“CLÁUSULA 41 – Com o objetivo de assegurar a concessão de um benefício financeiro para fazer frente às despesas com o nascimento ou a adoção de filho, o administrador público compromete-se a elaborar proposta legislativa com os dispositivos abaixo, enviando-as à Casa Legislativa respectiva num prazo de 90 (noventa) dias:

“Art. xxx - O auxílio-natalidade é devido à servidora por motivo de nascimento de filho, ou adoção de criança menor de 1 (um) ano de idade, em quantia equivalente à remuneração da servidora, inclusive no caso de natimorto.”

“Art. xxx - Na hipótese de parto múltiplo, o valor será acrescido de 50% (cinquenta por cento) por nascituro”

“Art. xxx - O auxílio-natalidade será pago ao cônjuge ou companheiro servidor público, quando a parturiente ou adotante não for servidora.”

“CLÁUSULA 42 – A garantia de creche aos filhos menores de 7 (sete) anos de idade, prevista no art. 389, §§1º e 2º, da, da CLT, fica assegurada também ao pai do menor, em iguais condições, quando a mãe não for empregada da mesma empresa”

“CLÁUSULAS 43 - Constitui obrigação do empregador o reembolso de despesas do empregado ou empregada com a educação e cuidados especializados de seus filhos(as) deficientes, considerados os mesmos valores definidos para a assistência pré-escolar”.

“CLÁUSULA 44 – O benefício de que trata a Cláusula 41 anterior terá como limite para atendimento a idade mental, correspondente à fixada nas normas referentes à assistência pré-escolar, comprovada mediante laudo médico”.

“CLÁUSULA 45 – Constitui direito do empregado ou empregada, a redução da jornada de trabalho diária em até 1 (uma) hora, para fazer frente aos cuidados com seu filho portador de deficiência física ou mental, até a idade mental de 6 anos completos, comprovada mediante laudo técnico”.

“CLÁUSULA 46 – Com o objetivo de assegurar o cumprimento do disposto no art. 7º, XXV, da Constituição Federal, e no art. 54, IV, da Lei nº 8.069/1990, o administrador público compromete-se a elaborar proposta legislativa com os dispositivos abaixo, enviando-a à Casa Legislativa respectiva num prazo de 90 (noventa) dias:

“Art. xxx - A assistência pré-escolar será prestada aos dependentes dos servidores públicos da Administração Pública direta, autárquica e fundacional, nos termos do presente decreto”.

“Art. xxx - Os órgãos e entidades da Administração Pública direta, autárquica e fundacional deverão adotar planos de assistência pré-escolar, destinados aos dependentes dos servidores, contemplando as formas de assistência a serem utilizadas: berçário, maternal, ou assemelhados, jardim de infância e pré-escola,”

“Art. xxx - A assistência pré-escolar de que trata este decreto tem por objetivo oferecer aos servidores, durante a jornada de trabalho, condições de atendimento aos seus dependentes, que propiciem:

- I - educação anterior ao 1º grau, com vistas ao desenvolvimento de sua personalidade e a sua integração ao ambiente social;
- II - condições para crescerem saudáveis, mediante assistência médica, alimentação e recreação adequadas;
- III - proteção à saúde, através da utilização de métodos próprios de vigilância sanitária e profilaxia;
- IV - assistência afetiva, estímulos psicomotores e desenvolvimento de programas educativos específicos para cada faixa etária;
- V - condições para que se desenvolvam de acordo com suas características individuais, oferecendo-lhes ambiente favorável ao desenvolvimento da liberdade de expressão e da capacidade de pensar com independência. “

“Art. xxx - A assistência pré-escolar alcançará os dependentes na faixa etária compreendida desde o nascimento até seis anos de idade, em período integral ou parcial, a critério do servidor.

1º Consideram-se como dependentes, para efeito da assistência pré-escolar, o filho, natural ou adotivo, e o menor sob tutela do servidor, que se encontrem na faixa etária estabelecida no *caput* deste artigo.

2º Tratando-se de dependentes excepcionais, será considerada como limite para atendimento a idade mental correspondente à fixada no *caput* deste artigo, comprovada mediante laudo médico.

“Art. xxx - O benefício de que trata este decreto não será:

I - percebido cumulativamente pelo servidor que exerça mais de um cargo em regime de acumulação;

II - deferido simultaneamente ao servidor e cônjuge, ou companheiro(a).

Parágrafo único. Na hipótese de divórcio ou separação judicial, o benefício será concedido ao servidor que mantiver a criança sob sua guarda.

“Art. xxx - Os planos de assistência pré-escolar serão custeados pelo órgão ou entidade e pelos servidores.”

“Art. xxx - A assistência pré-escolar poderá ser prestada nas modalidades de assistência direta, através de creches próprias, e indireta, através de auxílio pré-escolar, que consiste em valor expresso em moeda referente ao mês em curso, que o servidor receberá do órgão ou entidade.

“Art. xxx - O órgão responsável pela administração dos recursos humanos fixará e atualizará o valor-teto para a assistência pré-escolar, nas diversas localidades do País, considerando-se as diferenciações de valores das mensalidades escolares.

Parágrafo único. Entende-se como valor-teto o limite mensal máximo do benefício, expresso em unidade monetária, o qual será atualizado, tendo como base a legislação vigente, cuja periodicidade será definida pelo órgão público responsável pela administração dos recursos humanos”.

“Art. xxx - O valor-teto estabelecido, assim como as formas de participação (cota-parte) do servidor no custeio do benefício serão mantidas

para todas as modalidades de atendimento previstas no art. 7º. Parágrafo único. A cota-parte do servidor será proporcional ao nível de sua remuneração e, com sua anuência, consignada em folha de pagamento, de acordo com critérios gerais fixados pela Secretaria da Administração Federal da Presidência da República.”

“Art. xxx - Os órgãos e entidades da Administração Pública direta, autárquica e fundacional deverão incluir na proposta orçamentária anual os valores previstos para implantação e manutenção deste benefício, devendo, ainda, manter sistema de controle dos servidores beneficiários, com informações mensais sobre a evolução das despesas.”

“Art. xxx - Constitui direito do servidor ou servidora a redução da jornada de trabalho diária em até 1 (uma) hora, para fazer frente aos cuidados com seu filho portador de deficiência física ou mental, até a idade mental de 6 anos completos, comprovada mediante laudo técnico”.

“CLÁUSULAS 47 – É responsabilidade da empresa a promoção, às suas expensas, de debates, palestras ou seminários a serem realizados com seus empregados e empregadas, que tenham por objeto discutir a questão da violência contra a mulher trabalhadora, devendo ser assegurada a participação de representantes do sindicato representativo na categoria nestes eventos”.

“CLÁUSULA 48 – Constitui obrigação do empregador a apuração, num prazo de 30 (trinta) dias após a apresentação da denúncia escrita, de toda e qualquer denúncia de violência ou assédio sexual ocorrido no ambiente de trabalho, mediante a constituição de comissão paritária de apuração, da qual deverão fazer parte, obrigatoriamente, representantes do empregador e do sindicato representativo da categoria a que está vinculada a trabalhadora”.

“CLÁUSULA 49 – Apurada a veracidade da denúncia, compete ao empregador adotar as medidas administrativas cabíveis com vistas à punição do responsável pela violência ou assédio sexual, encaminhando ao sindicato representativo da categoria os comprovantes das medidas adotadas”.

“CLÁUSULA 50 – Constitui obrigação da empresa o custeio das despesas com o acompanhamento psicológico da empregada vítima de violência ou assédio sexual no ambiente de trabalho”

“CLÁUSULA 51 – Constitui obrigação do empregador facilitar a criação de grupos de ajuda às mulheres vítimas de qualquer tipo de violência ou assédio sexual,

assegurando os meios para a discussão da questão no próprio ambiente de trabalho”.

“CLÁUSULA 52 - Comprovada a ocorrência de assédio ou violência sexual no ambiente de trabalho, à vítima é assegurada estabilidade no emprego, por um período de 12 (doze) meses a contar da comprovação da agressão por comissão composta na forma da Cláusula 46 anterior”

“CLÁUSULA 53 – O descumprimento pelo empregador de qualquer das cláusulas 45 a 50 anteriores, obriga-o ao pagamento de multa, em favor da empregada vítima da violência ou assédio sexual, em valor de 10 (dez) vezes a última remuneração da empregada, devendo esta multa ser paga num prazo de até 2 (dois) meses após a comunicação da violência ou do assédio”.

“CLÁUSULA 54 - Com o objetivo de assegurar proteção à mulher contra violência ou assédio sexual, o administrador público compromete-se a elaborar proposta legislativa com os dispositivos abaixo, enviando-a à Casa Legislativa respectiva num prazo de 90 (noventa) dias:

“Art. xxx – É responsabilidade de cada órgão público a promoção, às suas expensas, de debates, palestras ou seminários a serem realizados com os servidores e servidoras neles lotados, que tenham por objeto discutir a questão da violência contra a mulher trabalhadora”.

“Art. xxx - Constitui obrigação do órgão público a que está vinculada a servidora a apuração, num prazo de 30 (trinta) dias após a apresentação da denúncia escrita, de toda e qualquer denúncia de violência ou assédio sexual ocorrido no ambiente de trabalho, mediante a constituição de comissão paritária de inquérito administrativo, da qual deverão fazer parte, obrigatoriamente, representantes indicados pelo administrador público e pelo sindicato representativo dos servidores públicos”.

“Art. xxx – A prática de violência ou assédio sexual constitui-se em delito punível com a pena administrativa de suspensão ou demissão, a depender da gravidade da infração cometida, a ser apurada no inquérito administrativo correspondente”

“Art. xxx - Constitui obrigação do órgão público ao qual está vinculada a servidora vítima de violência ou assédio sexual, o custeio das despesas com o seu acompanhamento psicológico”.

“Art. xxx - Constitui obrigação do órgão público facilitar a criação de grupos de ajuda às mulheres vítimas de qualquer tipo de violência ou assédio sexual, assegurando os meios para a discussão da questão no próprio ambiente de trabalho”.

“Art. xxx - O descumprimento pela Administração Pública de quaisquer das disposições contidas na presente norma legal, obriga-a ao pagamento de multa, em favor da servidora vítima da violência ou assédio sexual, em valor de 10 (dez) vezes a última remuneração desta, devendo a multa ser paga num prazo de até 2 (dois) meses após a comunicação da violência ou do assédio”.

“CLÁUSULA 55 – Com vistas ao cumprimento das garantias referentes ao trabalho da mulher, constitui obrigação do empregador a criação de uma comissão de acompanhamento dos dispositivos legais e contratuais referidos no presente acordo coletivo, composta paritariamente entre representantes da empresa e do sindicato representativo da categoria respectiva”.

“CLÁUSULA 56 – Com vistas ao cumprimento das garantias referentes ao trabalho da mulher, constitui obrigação de cada órgão da administração pública direta, autárquica e fundacional, a criação de uma comissão de acompanhamento dos dispositivos legais e contratuais referidos no presente acordo coletivo, composta paritariamente entre representantes do órgão público respectivo e do sindicato representativo dos servidores públicos”.

# A MULHER NO MUNDO DO TRABALHO

Os últimos anos do Século 20 foram marcados por profundas mudanças em praticamente todos os campos da vida social em todos os países, mais especialmente no que toca ao mundo do trabalho, que experimentou, neste período, profundas transformações originadas ora das inovações tecnológicas e dos novos meios de produção, ora das alterações vividas pela economia mundial, com a globalização e as crises financeiras repetidas, as quais fizeram projetar seus efeitos nefastos sobre as relações de trabalho, aumentando vertiginosamente os índices de desemprego e promovendo uma expressiva informalização das relações laborais.

Por outro lado, o período pós Segunda Guerra Mundial assistiu, também, a uma profunda reformulação no modo de viver das pessoas, mudanças que tiveram início com as lutas pelas liberdades individuais, pela democracia, por condições dignas de vida, por igualdade de direitos entre homens e mulheres. Nesse contexto, se até os anos 50 a mulher brasileira não era tratada como cidadã sequer pelos meios formais (Constituição, leis, etc), a partir de então ela passa a ocupar cada vez mais espaço na sociedade, abrindo caminho muitas vezes com o seu sacrifício pessoal, levada ora pela necessidade de contribuir para o sustento da família, ora pelo desejo de evolução profissional e social

Este expressivo avanço, entretanto, teve que enfrentar (e continua enfrentando) não só as fortes resistências opostas por um mercado de trabalho marcado por uma cultura profundamente machista, e que reproduz no mundo do trabalho praticamente os mesmos conceitos que marcaram a sociedade brasileira do início do Século, mas também as reformulações levadas a curso no mundo do trabalho, como já referimos anteriormente.

Desta forma, o ingresso da mulher no mundo de trabalho – expressivamente aumentado nos últimos 30 anos – ocorreu no mesmo período em que as relações laborais experimentavam um momento de retração e de profundas mudanças na sua constituição, o que facilitou a utilização, pelo empresariado, de toda sorte de mecanismos de discriminação, exploração e desvalorização do trabalho da mulher.

As mulheres trabalhadoras, assim, sofreram e sofrem muito mais os efeitos das transformações no mundo do trabalho que os homens, submetendo-se mais que estes ao trabalho informal, ao trabalho em domicílio e a tempo parcial, ao mesmo tempo em que (quando exercendo as mesmas atividades que os homens), sujeitam-se a discriminações de caráter remuneratório.

Dados publicados pelo DIEESE<sup>1</sup>, por exemplo, dão conta de que em 1995 cerca de 40,1% da força de trabalho brasileira já era composta de mulheres, mas esta presença continuava concentrada nas atividades tradicionalmente ocupadas por mulheres, tais como prestação de serviços, atividades sociais e comércio, enquanto nas atividades industriais sua participação não ultrapassava os 2,5 milhões (menos de 10%). A mesma pesquisa demonstra que das 16 milhões de assalariadas do setor privado no País, cerca de 4,8 milhões eram trabalhadoras domésticas (algo em torno de 30% do trabalho assalariado ou cerca de 17% da ocupação das mulheres), sendo importante realçar, ainda, que das trabalhadoras assalariadas do setor privado, 54% (cinquenta e quatro por cento) mantinham relação laboral sem carteira de trabalho assinada, números que demonstram que a precariedade das relações de trabalho é outra forma de discriminação ao trabalho feminino.

Outro importante aspecto a considerar em relação à inserção da mulher no mundo do trabalho, esse mais vinculado à cultura patriarcal que marca a sociedade brasileira, diz respeito ao acesso aos postos de comando ou às funções de direção das empresas.

Neste caso, a pesquisa do DIEESE<sup>1</sup> aponta para uma outra dura realidade: em 1996, na região Metropolitana de São Paulo, das mulheres ocupadas, somente 13% (treze por cento) exerciam algum tipo de função de comando e, mesmo assim, percebendo remuneração cerca de 60% (sessenta por cento) menor que a dos homens.

Como se pode notar, trata-se de uma realidade que precisa ser enfrentada por todos, mulheres e homens, que efetivamente tenham consciência de que a construção de um mundo melhor passa, necessariamente, por justiça social, por liberdade e por igualdade de direitos, independentemente de raça, cor, ou sexo.

Trata-se, portanto, de reconhecer que este quadro discriminatório ainda permanece (assim como permanece em relação à discriminação decorrente da raça ou escala social), e que a sua superação passa – necessariamente – pelo desenvolvimento de mecanismos compensatórios efetivos, seja através da criação de normas legais protetoras dos direitos da mulher, seja mediante a inclusão de cláusulas nos acordos e convenções coletivas de trabalho, sempre visando promover, concretamente, a almejada igualdade de tratamento, de direitos e de oportunidades entre os sexos, guardadas as especificidades de cada um.

Este trabalho pretende contribuir com esta luta, oferecendo sugestões de pauta de reivindicações que busquem aprofundar e garantir a eficácia das medidas de proteção ao trabalho da mulher

---

<sup>1</sup> “Equidade de Gênero nas Negociações Coletivas – Cláusulas Relativas ao Trabalho da Mulher no Brasil;

## IGUALDADE DE TRATAMENTO EM RELAÇÃO AO TRABALHO



Apesar dos avanços constitucionais experimentados nos últimos anos (a que já fizemos anterior referência), o fato é que as mulheres ainda sofrem restrições quando do acesso a empregos, especialmente no setor privado, assim como é forçoso reconhecer que quando conseguem o emprego, regra geral percebem elas remunerações inferiores às pagas aos homens em idênticas condições.

Além do mais, temos ainda que o acesso das mulheres a postos de comando e a salários mais elevados (quando já se encontram trabalhando), sofre outra série de resistências, fazendo com que sejam elas geralmente preteridas em relação aos trabalhadores do sexo masculino.

Evidencia-se, assim, que as restrições a que são submetidas as mulheres referem-se não só ao acesso ao emprego, mas também ao tipo de emprego, à remuneração destes postos de trabalho e à evolução nas respectivas carreiras profissionais dentro das empresas, situação que - em grande parte das vezes - encontra contradição até mesmo com o número maior de mulheres em relação ao de homens no local de trabalho, como é normal ocorrer no serviço público.

Importantes, também, são outras formas de restrições e dificuldades enfrentadas em razão do sexo, tais como exigência de exames de gravidez quando da contratação (ou periodicamente); assédio sexual; discriminação na oferta de emprego em relação às mulheres casadas, etc.

Esta realidade só vem demonstrar, como já afirmado, que não basta apenas que o sistema legal positivo defina direitos e obrigações no sentido da igualdade de oportunidades à mulheres e homens em relação ao trabalho. É imperioso que par e passo com a evolução do sistema jurídico haja uma ação conjunta entre o Estado, através do seu *poder de polícia*, e as entidades organizadas da sociedade (sindicatos, partidos políticos, entidades de bairro, etc), no sentido de detectar, coibir e punir a inobservância das referidas normas protetivas, e de reivindicar o estabelecimento de determinadas normas que, mesmo ainda não previstas em lei, podem muito

bem constar dos acordos coletivos de trabalho.

Vejamos, então, algumas propostas de iniciativas no sentido da garantia de acesso ao emprego e aos postos de comando:

## IGUALDADE DE ACESSO AO TRABALHO



A garantia de igualdade de direitos no tocante ao acesso da mulher ao trabalho encontra-se prevista nos arts. 3º, Inciso IV, 5º, *caput*, e Inciso I, e 7º, Incisos XX e XXX, da Constituição Federal, nos arts. 373 A, Incisos I, II e V; da CLT; e no Decreto nº 62.150, de 19.01.1968, através do qual o Brasil ratificou a Convenção nº 111, da OIT.

Cabe às entidades sindicais, desta forma, inserir nas Cláusulas de Acordos ou Convenções Coletivas de Trabalho, itens que objetivem assegurar o cumprimento dos dispositivos legais existentes, tais como:

“**CLÁUSULA 1** – A comprovação da infringência de qualquer das proibições previstas nos Incisos I, II, e V, do art. 373 A, da CLT, acarretará a obrigação do empregador em contratar imediatamente a trabalhadora discriminada, assegurando-lhe estabilidade no emprego por um prazo mínimo de 3 (três) meses”.

“**CLÁUSULA 2** – Compete ao Sindicato representativo da categoria à qual viria a pertencer a trabalhadora discriminada por uma das formas previstas nos Incisos I, II e V, do Art. 373 A, da CLT, representá-la ou substituí-la administrativa ou processualmente, com vistas ao fiel cumprimento do disposto na Cláusula anterior”.

No que concerne mais especificamente ao acesso aos cargos efetivos ou empregos públicos, temos que a discriminação por motivo de sexo está proibida não só pela exegese

dos arts. 7º, XX e XXX, da CF (que se aplica aos servidores públicos por força do disposto no art. 39, § 3º), mas também pelo que dispõe o art. 37, *caput* e Inciso II (exigência de concurso público), de modo que quaisquer condições de editais de concurso que eventualmente adotem restrições descabidas podem ser imediatamente atacadas por Mandado de Segurança, por Ação Popular ou por Ação Civil Pública.

## GARANTIA DE REMUNERAÇÃO IGUAL PARA TRABALHO IGUAL

A garantia de remuneração igual para trabalho igual emana da Constituição Federal (arts. 3º, Inciso IV; 5º, *caput*, e Inciso I; e 7º, Incisos XX e XXX), da CLT (arts. 373 A, Inciso III; 460 e 461, § 1º), e da Convenção nº 111, da OIT.

É perfeitamente possível, desta forma, incluir nas negociações e acordos coletivos, cláusulas que assegurem o efetivo cumprimento da norma legal, tais como:

“CLÁUSULA 3 – Fica assegurado o pagamento de salário igual para funções iguais, independentemente do sexo do empregado, cabendo às empresas cujos quadros de pessoal são organizadas em carreiras, observar fielmente o disposto nos arts. 460 e 461, *caput* e § 1º, da CLT”

“CLÁUSULA 4 – O descumprimento da Cláusula 3 anterior acarretará o pagamento de multa, do empregador em favor da(o) trabalhadora(o) prejudicada(o), no montante de 1 (uma) remuneração para cada mês em que ocorrer o pagamento de remuneração menor que a devida, independentemente das outras cominações legais ou regulamentares”.

Já no que toca ao setor público, é importante fazer aqui um *parêntesis* para lembrar que a Administração Pública rege-se, dentre outros, pelo *princípio da legalidade*, segundo o qual só é dado ao administrador fazer aquilo que a lei determina expressamente.



A princípio a conclusão que daí resulta é a de que as negociações no setor público exigiram a participação não só das entidades sindicais e do Poder Executivo, mas também do Poder Legislativo, a quem compete aprovar as iniciativas legais.

A experiência de muitos anos de lutas dos servidores, entretanto, demonstrou que na prática diversos dispositivos podem ser encaminhados à frente e colocados em prática, ainda que a sua efetiva legalidade (e exigibilidade jurídica) fique na dependência da iniciativa legislativa.

Com isso queremos dizer que as entidades sindicais do setor, quando negociarem cláusulas que flagrantemente exijam a iniciativa legislativa ou regulamentar para a sua efetiva realização, devem buscar do administrador garantias de eficácia provisória das cláusulas acordadas, bem como a definição de prazos para que as iniciativas legislativas ocorram.

Queremos dizer, também, que as negociações muitas vezes podem – e devem – envolver o poder Legislativo. A uma porque trata-se de um Poder que possui condições de auxiliar no processo de pressão sobre o Executivo e de negociação das cláusulas de interesse dos servidores. A duas porque caberá a este Poder, em última análise, a aprovação das medidas legais desdobradas das negociações levadas a curso, razão pela qual a sua participação desde o início permitirá superar algumas dificuldades operacionais para a tramitação dos projetos de interesse dos servidores.

Feitas estas considerações iniciais, retornemos ao item em tela.

Neste caso é de destacar que na Administração Pública, como já foi afirmado anteriormente, a vedação de tratamento desigual entre homens e mulheres decorre de uma série de dispositivos constitucionais, a saber: Art. 3º, Inciso IV; Art. 5º, *caput*, e Inciso I; Art. 7º, Incisos XX e XXX (que se aplica ao setor público por força do art. 39, § 3º); Art. 37, *caput* (em especial no que toca à observância do *princípio da impessoalidade*), e Art. 39, § 1º (que ao tratar do sistema remuneratório dos servidores públicos, não permite discriminações em razão do sexo), de modo que também aqui quaisquer normas que discrepem do previsto nos referidos dispositivos constitucionais podem ser imediatamente atacadas por Mandado de Segurança, por Ação Civil Pública ou por Ação Popular.

Ainda assim, contudo, nos parece oportuno incluir nas pautas de negociações garantias complementares, tais como as referentes à organização das carreiras no serviço público, de modo que a proteção se mostre ainda mais efetiva:

“CLÁUSULA 5 – Na organização das carreiras referentes ao funcionalismo público, o Poder Público observará a garantia de pagamento de remunera-

ção igual para cargos ou funções iguais ou assemelhadas, independentemente do sexo do servidor”.

“CLÁUSULA 6 – Para a realização do compromisso fixado na Cláusula 5 anterior, o administrador público compromete-se a elaborar proposta legislativa contendo tais dispositivos, enviando-a à Casa Legislativa correspondente, num prazo de 90 (noventa) dias”.

## IGUALDADE DE ACESSO AOS POSTOS DE COMANDO

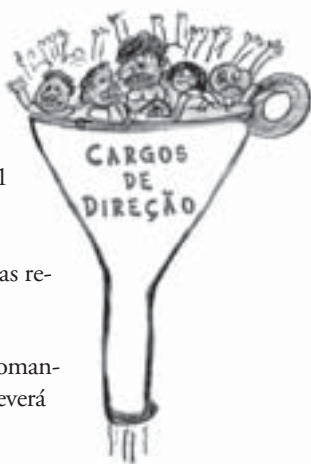
O direito das mulheres à igualdade de condições de acesso aos postos de comando das empresas privadas resulta do disposto na Constituição Federal (Arts. 3º, IV; 5º, *caput* e Inciso I; e 7º, XX e XXX); do que prevê a CLT (art. 373 A, Inciso II e III); e do que estabelece a Convenção nº 111 (ratificada pelo Decreto nº 92.150/1968).

Cabe, portanto, inserir nas negociações coletivas referentes ao setor privado as seguintes cláusulas:

“CLÁUSULA 7 – Do número de postos de comando na hierarquia do trabalho nas empresas deverá ser reservado, necessariamente, o mínimo de trinta por cento e o máximo de setenta por cento das vagas para trabalhadores de cada sexo.”

“CLAUSULA 8 – A inobservância do disposto na Cláusula 7 anterior importará no pagamento de multa, a cargo do empregador, a ser rateada entre todos os trabalhadores daquela empresa, no montante de dez vezes o valor do maior salário pago pelo empregador, elevado em cinquenta por cento em caso de reincidência, devendo o referido pagamento ocorrer no prazo máximo de 2 (dois) meses após constatada a infringência, independentemente das outras cominações legais ou regulamentares aplicáveis ao caso”.

“CLÁUSULA 9 – O pagamento da multa a que se refere a Cláusula 8 anterior, não desobriga o empregador de proceder à imediata revisão do ato de nomeação que originou a inobservância do disposto na Cláusula 7 anterior, sem o que a permanência da irregularidade será considerada reincidência”.



Já no que toca à Administração Pública Federal, temos que o acesso aos chamados “cargos em comissão” ou “funções de confiança”, além da aplicação dos arts. 3º, IV, 5º, *caput* e Inciso I, e 7º, XX e XXX, encontra-se regulado ainda pelo art. 37, *caput* e Inciso V, da Carta magna e pelo art. 3º, *caput* e Parágrafo Único, da Lei nº 8.112, de 11.12.1990, que trata do Regime Jurídico Único dos Servidores Civis da União, enquanto no caso dos servidores estaduais ou municipais a proteção vem dos dispositivos da Constituição Federal (já referidos), das Constituições Estaduais ou Leis Orgânicas Municipais, e das normas referentes aos regimes de contratação no âmbito do Estado ou da Prefeitura, todas elas normas constitucionais e legais que – ao menos a princípio – devem conferir igualdade de condições de acesso entre homens e mulheres aos postos de comando do setor público.

A realidade, entretanto, demonstra que a despeito das proteções que emanam dos dispositivos acima elencados, o seu caráter até certo ponto genérico vem permitindo sérias distorções, especialmente da posse no cargo público para a frente, quando as desigualdades de tratamento se evidenciam, como se pode perceber nos seguintes casos:

- a) em Outubro de 2000 o número total de servidores ativos da administração federal direta, autárquica e fundacional (Governo Federal) era de 489.381 servidores, dos quais 215.221 do sexo feminino (ou cerca de 43,98%). Já quando analisamos os cargos de chefia superiores (DAS) destes mesmos órgãos públicos, percebemos que as desigualdades aprofundam-se a medida em que aumentam as responsabilidades destes cargos, como demonstra a Tabela abaixo:

**PERFIL DOS OCUPANTES DE CARGOS DAS,  
SEGUNDO O SEXO, EM PERCENTUAL**  
(posição Outubro/2000)

<i>DAS</i>	<i>MASCULINO</i>	<i>FEMININO</i>
DAS 1	51,3	48,7
DAS 2	59,4	40,6
DAS 3	59,3	40,7
DAS 4	67,3	32,7
DAS 5	80,6	19,4
DAS 6	85,5	14,5

(Fonte: Boletim Estatístico de Pessoal nº 54 – Ministério do Planejamento,  
Orçamento e Gestão)

Em outras palavras: enquanto nos cargos de menor responsabilidade (com menor poder de decisão e menores remunerações), identificados com a rubrica “DAS 1”, as mulheres participam com cerca de 48,7% das nomeações, nos cargos de chefia mais

importantes (DAS 6) esta participação cai para algo em torno de 14,5%, ainda que a diferença de escolaridade entre homens e mulheres seja inexpressiva, evidenciando a existência de um claro critério discriminatório nas nomeações, situação que se repete – e se agrava – quando tomamos por base a situação de Estados e Municípios;

- b) No Poder Executivo Federal, aliás, além dos dados já mencionados, salta aos olhos o fato de que dos 20 (vinte) Ministros do Sr. Presidente da República, TODOS são do sexo masculino;
- c) No Superior Tribunal de Justiça, de 33 (trinta e três) Srs. Ministros, apenas DOIS são do sexo feminino (cerca de 6,06 %), enquanto no Supremo Tribunal Federal, somente no mês passado (dezembro/2000) tomou posse a primeira mulher na condição de Ministra da Corte Constitucional, composta de 11 (onze) Srs. Ministros;
- d) Mais gritante ainda é o exemplo do Tribunal Superior do Trabalho, instância recursal onde são julgadas, em grau superior, as causas trabalhistas brasileiras (e nas quais se inserem as discussões à respeito do trabalho da mulher, em praticamente todos os seus aspectos). Naquela Corte, que conta com uma composição de 17 (dezesete) Srs. Ministros, TODOS são do sexo masculino.
- e) No Poder Legislativo Federal, de 81 (oitenta e um) Srs. Senadores, apenas 4 (quatro) são mulheres (cerca de 4,93%), enquanto na Câmara dos Deputados a participação feminina também é significativamente inferior, em termos numéricos, à dos homens;

É no campo da organização partidária, contudo, que surgiu um importante exemplo de garantia de acesso mais igualitário (ou menos injusto, como queiramos) aos cargos eletivos, a partir da aprovação da Lei Federal nº 9.504 (de 30 de setembro de 1997), que trata das normas para realização dos pleitos eleitorais para todos os cargos eletivos brasileiros, de cujo texto consta o art. 10, § 3º, com a seguinte disposição:

“Art. 10. Cada partido poderá registrar candidatos para a Câmara dos Deputados, Câmara Legislativa, Assembléias Legislativas e Câmaras Municipais, até cento e cinquenta por cento do número de lugares a preencher.

(...)

§ 3º - Do número de vagas resultante das regras previstas neste artigo, cada partido ou coligação deverá reservar o mínimo de trinta por cento e o máximo de setenta por cento para candidaturas de cada sexo”.

Trata-se, sem dúvidas, de um interessante precedente a ser aplicado também em outras áreas do setor público.

Entretanto, cabe aqui realçar que na Administração Pública a contratação coletiva ainda não é prevista legalmente, vigorando relações jurídicas de índole estatutária, em relação às quais a cultura jurídica nacional fixou uma visão onde preponderam os interesses do Estado em detrimento dos direitos dos servidores, postura esta que vem dificultando a celebração de alguns acordos e até mesmo a realização de negociações coletivas entre as entidades representativas dos servidores e o ente público.

Esta dificuldade, entretanto, somente será superada a partir da luta política das entidades representativas dos servidores públicos, às quais compete forçar a realização de negociações e de acordos coletivos, ainda que estes venham a ser posteriormente descumpridos ou questionados judicialmente pela Administração.

Em razão disso, e tendo em vista que no caso do preenchimento dos chamados “cargos em comissão” ou “funções de confiança”, tem se verificado efetivamente uma discriminação em relação às mulheres, justifica-se que, independentemente das dificuldades de caráter “legalista” que venham a ser colocadas pelos administradores, os sindicatos de servidores públicos insiram em suas pautas de negociações as seguintes Cláusulas:

“**CLÁUSULA 10** – Do número de cargos em comissão ou funções de confiança pertencentes à estrutura do órgão público que celebra o presente acordo, deverá ser reservado, necessariamente, o mínimo de trinta por cento e o máximo de setenta por cento das vagas para trabalhadores de cada sexo.”

“**CLÁUSULA 11** – Para a realização do compromisso fixado na Cláusula 10 anterior, o administrador público compromete-se a elaborar proposta legislativa contendo tais dispositivos, enviando-a à Casa Legislativa correspondente, num prazo de 90 (noventa) dias, para a apreciação”.



Por outro lado, além da inclusão das cláusulas acima nas negociações eventualmente encetadas com os órgãos públicos (e que gozam das limitações a que já nos referimos anteriormente), é preciso lembrar que algumas entidades de servidores públicos têm conseguido realizar negociações (ou no mínimo conversações) diretamente com os Chefes dos Poderes Executivo e Legislativo nas esferas Federal, Estadual e Municipal, o que permite que também algumas propostas de alterações constitucionais/legais possam vir a ser negociadas, de modo que as autoridades com poderes para tal - cumprindo o que foi então negociado - apresentem às Casas Legislativas respectivas as propostas eventualmente acordadas, independentemente do resultado (aprovação) destas propostas nas Casas Legislativas nas quais tramitarem.

Como exemplo desta orientação, temos o art. 37, V, da Constituição Federal, que deveria ser alterado para assegurar a efetividade da garantia de acesso das mulheres aos cargos em comissão ou de confiança dos órgãos públicos.

Neste caso, como a alteração proposta refere-se a texto da Constituição Federal, caberia precipuamente às entidades representativas dos servidores federais a iniciativa de propô-las ao Sr. Presidente da República e aos Presidentes da Câmara dos Deputados e do Senado Federal, passando o referido dispositivo a ter a seguinte redação:

“Art. 37 – (...)

V - as funções de confiança, exercidas exclusivamente por servidores ocupantes de cargo efetivo, e os cargos em comissão, a serem preenchidos por servidores de carreira nos casos, condições e percentuais mínimos previstos em lei, destinam-se apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento e deverão observar, em ambos os casos, o mínimo de trinta por cento e o máximo de setenta por cento para servidores de cada sexo”

As entidades de servidores estaduais e municipais, por seu turno, podem dar apoio à iniciativa das entidades de servidores federais no sentido acima definido, mediante remessa de documentos ao Presidente da República, aos Presidentes da Câmara dos Deputados e do Senado Federal, e aos parlamentares federais no âmbito do seu Estado, numa campanha articulada nacionalmente, e que envolveria outras iniciativas em relação à Constituição Federal, todas no sentido de assegurar às mulheres a ampliação dos espaços de trabalho (e de poder político) hoje existentes, se não vejamos:

Em relação ao art. 45, § 1º, da Carta Magna, poderia ser reivindicada a seguinte redação nova:

“Art. 45 – (...)

§ 1º. O número total de Deputados, bem como a representação

por Estado e pelo Distrito Federal, será estabelecido por lei complementar, proporcionalmente à população, procedendo-se aos ajustes necessários, no ano anterior às eleições, para que nenhuma daquelas unidades da Federação tenha menos de oito ou mais de setenta Deputados, dentre os quais deverá ser observado, ainda, o mínimo de trinta por cento e o máximo de setenta por cento de parlamentares de cada sexo.”

O art. 46, § 1º, da CF, passaria a ser assim redigido:

“Art. 46 – (...)

§ 1º. Cada Estado e o Distrito Federal elegerão três Senadores, com mandato de oito anos, observado o mínimo de um terço de senadores de cada sexo”

O art. 93, I, da CF, passaria a ter a seguinte redação:

“Art. 93 – (...)

I - ingresso na carreira, cujo cargo inicial será o de juiz substituto, através de concurso público de provas e títulos, com a participação da Ordem dos Advogados do Brasil em todas as suas fases, obedecendo-se, nas nomeações, à ordem de classificação, respeitado o mínimo de trinta por cento e o máximo de setenta por cento de cidadãos de cada sexo.”

O art. 101, da CF, passaria a ter a seguinte redação:

“Art. 101. O Supremo Tribunal Federal compõe-se de onze Ministros, escolhidos dentre cidadãos com mais de trinta e cinco e menos de sessenta e cinco anos de idade, de notável saber jurídico e reputação ilibada, observado o mínimo de trinta por cento e o máximo de setenta por cento de cidadãos de cada sexo.”

O art. 104, da CF, passaria a ter a seguinte redação:

“Art. 104 - Art. 104. O Superior Tribunal de Justiça compõe-se de, no mínimo, trinta e três Ministros, observado o mínimo de trinta por cento e o máximo de setenta por cento de cidadãos de cada sexo.”

O mesmo conteúdo passaria a constar dos arts. 107, *caput*; 111, § 1º; 119, *caput*; 123, *caput*; e 125, 3º, da Lei Maior.

## PARTICIPAÇÃO EM CURSOS DE FORMAÇÃO, REQUALIFICAÇÃO OU TREINAMENTOS



O direito à igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que tange à participação em cursos de formação, requalificação ou treinamentos, decorre da interpretação sistemática dos dispositivos constitucionais protetivos ao trabalho da mulher (arts. 3º, IV; 5º, *caput* e Inciso I, e 7º, Incisos XX e XXX); em combinação com o disposto na CLT (art. 373 A, Inciso III); e na Convenção nº 111, da OIT (ratificada pelo Decreto nº 92.150/1968).

Ainda assim, entretanto, nos parece oportuno que os sindicatos apresentem as seguintes Cláusulas para debate nas negociações coletivas:

“CLÁUSULA 12 – Na definição dos empregados aos quais o empregador assegurará, às suas expensas, a realização de cursos de formação, requalificação profissional ou quaisquer outras formas de treinamentos, deverá ser reservado, necessariamente, o mínimo de trinta por cento e o máximo de setenta por cento das vagas para trabalhadores de cada sexo.”

“CLAUSULA 13 – A inobservância do disposto na Cláusula 12 anterior importará no pagamento de multa, a cargo do empregador, a ser rateada entre todos os trabalhadores daquela empresa, no montante de dez vezes o valor do maior salário pago pelo empregador, elevado em cinquenta por cento em caso de reincidência, devendo o referido pagamento ocorrer no prazo máximo de 2 (dois) meses após constatada a infringência, independentemente das outras cominações legais ou regulamentares aplicáveis ao caso”.

“CLÁUSULA 14 – O pagamento da multa a que se refere a Cláusula 13

anterior, não desobriga o empregador de proceder à imediata revisão do ato de escolha que originou a inobservância do disposto na Cláusula 12, sem o que a permanência da irregularidade será considerada reincidência”.

No caso da Administração Pública, além da fiel observância dos diversos dispositivos constitucionais a que já fizemos anterior referência, deve ser acrescido o *princípio da impessoalidade*, esculpido no art. 37, *caput*, da Carta Política, que impede o administrador de discriminar na escolha dos servidores que terão acesso a quaisquer cursos de capacitação ou treinamento, obrigando-se à definição de critérios objetivos – e justificados – para a escolha dos servidores que a tais cursos terão acesso.

De realçar, por outro lado, que a própria Constituição Federal, em seu art. 39, § 2º, ao tratar da capacitação do servidor público, não enseja qualquer interpretação no sentido de permitir quaisquer espécies de discriminações.

De qualquer maneira, como a capacitação profissional é pressuposto para uma melhor condição de acesso a cargos de maior qualificação e a postos de comando no setor público, nos parece salutar que as entidades representativas dos servidores incluam em suas pautas de negociações as seguintes cláusulas:

“CLÁUSULA 15 – Na definição dos servidores a serem indicados para a realização de cursos de formação, requalificação profissional ou quaisquer outras formas de treinamentos, às expensas do Poder Público, deverá ser reservado, necessariamente, o mínimo de trinta por cento e o máximo de setenta por cento das vagas para trabalhadores de cada sexo.”

“CLÁUSULA 16 – Para a realização do compromisso fixado na Cláusula 15 anterior, o administrador público compromete-se a elaborar proposta legislativa contendo tais dispositivos, enviando-a à Casa Legislativa correspondente, num prazo de 90 (noventa) dias”.

## SAÚDE DA MULHER TRABALHADORA

As diferenças evidentes entre o homem e a mulher implicam, também, em diferentes tratamentos no que diz respeito com a proteção à saúde, dentro ou fora do ambiente de trabalho, seja na forma de proibição de condutas, seja como determinações no sentido da obrigação de dar ou de fazer alguma coisa, como se nota da leitura dos arts. 372 a 401 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Além destas fontes formais de direito, estabelecidas com esteio no art. 7º, XX, da Constituição Federal, cabe às entidades sindicais – com fundamento no mesmo dispositivo constitucional – buscar o aprofundamento desta proteção, mediante a apresentação das seguintes Cláusulas:

“CLÁUSULA 17 – É vedado ao empregador exigir atestados que se refiram a portabilidade ou não do vírus HIV/AIDS como critério de seleção para acesso a empregos, bem como proceder à demissão da(o) empregada(o) em razão da condição de portadora do vírus”.

“CLÁUSULA 18 – Fica o empregador obrigado pela instalação, no ambiente de trabalho, de aparelhos sanitários específicos para uso feminino e para deficientes físicos, sendo vedada, para ambos os sexos, qualquer forma de controle do uso dos sanitários”.

“CLÁUSULA 19 – Fica o empregador obrigado a manter uma caixa de primeiros socorros no ambiente de trabalho, da qual constem, além dos medicamentos primários, também absorventes higiênicos.”

“CLÁUSULA 20 - Fica a empresa obrigada a promover campanhas periódicas de prevenção do câncer de mama e de colo de útero; de divulgação de doenças sexualmente transmissíveis, especialmente pelo vírus HIV/AIDS; de doenças ocupacionais e relativas à idade; bem como proporcionar meios para a realização, às suas expensas e no mínimo anualmente, de exames relativos à estas enfermidades.”

“CLÁUSULA 21 - A empresa que não possuir em sua estrutura organizacional departamento de saúde no trabalho, fica obrigada a aceitar, para fins de comprovação de falta justificada, qualquer atestado passado por médico, odontólogo ou psicólogo.”

“CLÁUSULA 22 – Fica a empresa com mais de 100 (cem) funcionários, obrigada a assegurar aos seus empregados meios adequados de remoção do ambiente de trabalho ou de suas respectivas residências, quando da necessidade de atendimento médico emergencial”.

De realçar, ainda no que tange à saúde da mulher trabalhadora, que a Lei nº 9.799, de 26.05.1999, trouxe para o texto da CLT diversos dispositivos de proteção à saúde da mulher, dos quais cabe às entidades sindicais exigir o cumprimento. É o



caso do art. 373 A, IV, que dispõe sobre a proibição do empregador exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego; do art. 373 A, VI, que proíbe o empregador ou preposto de realizar revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

Já no caso da Administração Pública, a proteção à saúde dos servidores é prevista geralmente nas leis que regem o regime jurídico de contratação (quando estatutário), como é o caso dos servidores federais, cuja Lei nº 8.112/1990, em seu art. 230, define as linhas gerais da prestação da referida assistência.

Ainda assim, porém, o caráter quase sempre genérico da proteção prevista em tais dispositivos, não raras vezes tem levado simplesmente à inexistência de qualquer política de assistência à saúde dos servidores públicos, limitando-se os órgãos públicos a oferecer a opção de acesso ao Sistema Único de Saúde.

Decorre daí a necessidade de as negociações coletivas realizadas no setor incluam nas discussões diversas cláusulas referentes à questão, tais como:

“**CLÁUSULA 23** – É vedado ao Poder Público exigir atestados que se refiram a portabilidade ou não do vírus HIV/AIDS como critério de seleção para acesso a empregos ou cargos públicos, bem como proceder à demissão do(a) servidor(a), qualquer que seja o regime jurídico de contratação, em razão da condição de portador(a) do vírus”.

“**CLÁUSULA 24** – Fica o administrador público obrigado pela instalação, em todos os ambientes de trabalho onde estejam lotadas servidoras públicas, de aparelhos sanitários específicos para uso feminino, sendo vedada, para ambos os sexos, qualquer forma de controle do uso dos sanitários”.

“**CLÁUSULA 25** – Fica o administrador público obrigado a assegurar a manutenção, em todos os ambientes de trabalho sob sua jurisdição, de uma caixa de primeiros socorros onde constem, além dos medicamentos primários, também absorventes higiênicos.”

“**CLÁUSULA 26** – Fica o órgão público que celebra o presente acordo, obrigado a promover campanhas periódicas de prevenção do câncer de mama e de colo de útero; de divulgação de doenças sexualmente transmissíveis, especialmente pelo vírus HIV/AIDS; de doenças ocupacionais e relativas à idade; bem como proporcionar meios para a realização, às suas expensas e no mínimo anualmente, de exames relativos a estas enfermidades.”

“**CLÁUSULA 27** – Caso o órgão público que celebra o presente acordo

não possua em sua estrutura organizacional departamento de saúde do servidor, fica ele obrigado a aceitar, para fins de comprovação de falta justificada, qualquer atestado passado por médico, odontólogo ou psicólogo.”

“**CLÁUSULA 28** – Fica o órgão público com mais de 100 (cem) servidores, obrigado a assegurar a estes os meios adequados de remoção do ambiente de trabalho ou de sua residência, quando da necessidade de atendimento médico emergencial”.

“**CLÁUSULA 29** – Fica o órgão público que celebra o presente acordo obrigado a prover os ambientes de trabalho de medidas concernentes à higienização dos métodos, instrumentais e locais de trabalho, provendo os ambientes de trabalho de ventilação e iluminação adequadas e outras medidas que se fizerem necessárias à segurança e ao conforto dos servidores, bem como a fornecer a estes, gratuitamente, 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.”

“**CLÁUSULA 30** - Para a realização dos compromissos fixados nas Cláusulas 23 a 29 anteriores, o administrador público compromete-se a elaborar proposta legislativa contendo tais dispositivos, enviando-a à Casa Legislativa correspondente, num prazo de 90 (noventa) dias, assegurando, no mínimo, as mesmas garantias legais hoje deferidas aos trabalhadores do setor privado”.

## DIREITOS REFERENTES À MATERNIDADE

A Constituição Federal prevê, em diversos de seus dispositivos, a proteção à maternidade, como é o caso dos arts. 7º, XVIII; 201, Inciso III; 203, Inciso I, o mesmo ocorrendo com a CLT, cujos arts. 391 a 400 tratam especificamente dessa proteção.

De ressaltar, ainda, que a proteção à maternidade consta de importante Convenção da OIT, de nº 103, ratificada pelo Brasil em 18.06.1965, estabelecendo uma série de normas que devem ser utilizadas pelos sindicatos no momento das negociações coletivas.

Além disso, como a licença gestante implica no afastamento da empregada da empresa pelo período de 120 dias, passa ela a perceber o benefício



previdenciário do “salário-maternidade”, fixado pela Lei nº 8.213/1991 (arts. 71 a 73).

É preciso, entretanto, avançar nos direitos sociais referentes à maternidade, não só conferindo maior proteção à gestante, mas também buscando uma maior participação paterna no cuidado da criança, em benefício desta.

Neste sentido, as entidades sindicais deveriam propor as seguintes Cláusulas nas negociações coletivas:

“CLÁUSULA 31 – Fica assegurada a estabilidade no emprego ao pai e à mãe empregados da empresa, pelo período de 1 (um) ano após o parto ou a adoção regular”.

“CLÁUSULA 32 – A critério da trabalhadora, os descansos especiais destinados à amamentação do próprio filho, previstos no art. 396, da CLT, poderão ser exercidos mediante a redução da jornada diária de trabalho em 1 (uma) hora”.

“CLÁUSULA 33 – Para fins de cumprimento do disposto na Cláusula 32 anterior e do que estabelece o art. 396, da CLT, equipara-se ao filho natural o filho adotivo, até completar 6 (seis) meses de idade”.

“CLÁUSULA 34 – Quando diagnosticada gravidez de alto risco, fica assegurado à empregada, sem prejuízo do salário e demais direitos, a dispensa do trabalho pelo tempo necessário para a realização de no mínimo 12 (doze) consultas médicas e demais exames complementares”.

“CLÁUSULA 35 – Sem prejuízo do disposto no art. 395, da CLT, a empregada que sofrer aborto, comprovado por atestado médico, terá direito a estabilidade no emprego, por um período de 90 (noventa) dias”.

“CLAÚSULA 36 – Para cumprimento dos objetivos previstos no art. 392, § 4º, Inciso I, da CLT, será concedido à empregada também o direito de mudança do setor de trabalho, durante a gravidez, quando as condições de saúde o exigirem, assegurado o retorno ao setor de trabalho anterior após a licença-maternidade”.

“CLÁUSULA 37 – Durante o primeiro ano de vida do filho natural ou adotado, é assegurado ao pai ou a mãe empregados, a critério destes, a dispensa do trabalho pelo tempo necessário para a realização de no mínimo 12 (doze) consultas médicas e demais exames complementares no filho, sem prejuízo do salário e demais direitos”.

“CLÁUSULA 38 – Pelo nascimento ou adoção de filho menor de 1 (ano), o empregado ou empregada tem direito à percepção de um auxílio, a título de abono que não integrará o conceito de remuneração, no valor correspondente à remuneração do mês anterior ao nascimento ou à adoção do menor, inclusive no caso de natimorto”.

CLÁUSULA 39 – Na hipótese de parto múltiplo, o valor do auxílio previsto na Cláusula 38 anterior, será acrescido de 50% (cinquenta por cento), por nascituro”.

Ainda no que tange à questão da maternidade, é importante abrir uma ampla campanha no sentido de assegurar igualdade de tratamento para o caso de parto ou de adoção, uma vez que a necessidade de adaptação e cuidados ao adotado, não raras vezes, é semelhante aos cuidados com o nascituro.

A adoção desta alteração, entretanto, foge da esfera das relações trabalhistas, passando para a esfera previdenciária (direito constitucional), razão pela qual entendemos que seria o caso de propor uma Emenda à Constituição Federal, alterando o disposto no art. 7º, XVIII, que passaria a ter a seguinte redação::

“Art. 7º – (...)

XVIII – licença à gestante ou à adotante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias”.

Já no setor público a proteção à maternidade decorre da Constituição Federal (ar. 7º, XVIII) e das normas legais que tratam do regime jurídico estatutário. No caso dos servidores federais estas normas praticamente repetem as que constam da CLT, avançando um pouco mais no que toca à questão da adoção, já prevendo (art. 210 e Parágrafo Único da Lei nº 8.112/1990) a licença para a servidora que adotar criança menor de 1 (um) ano de idade.

Logo, onde já existe norma legal não é possível estabelecer um dispositivo negociado que implique em seu descumprimento (*princípio da legalidade*), cabendo tão somente negociar o envio de proposta de alteração legal à Casa Legislativa correspondente.

Neste sentido, a depender das redações vigentes nos regimes jurídicos estaduais ou municipais, somos da opinião de que as entidades sindicais deveriam apresentar as seguintes propostas de cláusulas para as negociações com o Poder Público:

“CLÁUSULA 40 – Com o objetivo de ampliar a proteção à maternidade e à adoção, o administrador público compromete-se a elaborar proposta legislativa com os dispositivos abaixo, enviando-a à Casa Legislativa respectiva num prazo de 90 (noventa) dias:

“Art. xxx - No caso de aborto atestado por médico oficial, a servidora terá direito a 90 (noventa) dias de repouso remunerado.”

“Art. xxx - Pelo nascimento ou adoção de filhos, o servidor terá direito à licença-paternidade de 5 (cinco) dias consecutivos.”

“Art. xxx - Para os cuidados com o filho menor de 6 (seis) meses, natural ou adotivo, a servidora terá direito, durante a jornada de trabalho, a uma hora de descanso, podendo esta ser exercida ao final da jornada diária ou parcelada em dois períodos de meia hora, à critério da servidora”

“Art. xxx - À servidora que adotar ou obtiver guarda judicial de criança até 1 (um) ano de idade, serão concedidos 120 (cento e vinte) dias de licença remunerada.  
Parágrafo único. No caso de adoção ou guarda judicial de criança com mais de 1 (um) ano de idade, o prazo de que trata este artigo será de 90 (noventa) dias.”

No que concorne ao “auxílio-natalidade” no âmbito do setor público, temos que alguns regimes estatutários já prevêem o pagamento, como é o caso da Lei nº 8.112/1990, dos servidores federais.

Assim sendo, cabe assegurar, em estados e municípios, o mesmo direito que já é conferido aos servidores federais, mediante a negociação das seguintes cláusulas:

“**CLÁUSULA 41** – Com o objetivo de assegurar a concessão de um benefício financeiro para fazer frente às despesas com o nascimento ou a adoção de filho, o administrador público compromete-se a elaborar proposta legislativa com os dispositivos abaixo, enviando-as à Casa Legislativa respectiva num prazo de 90 (noventa) dias:

“Art. xxx - O auxílio-natalidade é devido à servidora por motivo de nascimento de filho, ou adoção de criança menor de 1 (um) ano de idade, em quantia equivalente à remuneração da servidora, inclusive no caso de natimorto.”

“Art. xxx - Na hipótese de parto múltiplo, o valor será acrescido de 50% (cinquenta por cento), por nascituro”

“Art. xxx - O auxílio-natalidade será pago ao cônjuge ou companheiro servidor público, quando a parturiente ou adotante não for servidora.”

## ASSISTÊNCIA PRÉ-ESCOLAR



O direito à creche para crianças menores de 7 (sete) anos de idade encontra-se fixado na Constituição Federal (arts. 7, XXV; 30, VI; e 211, § 2º), na CLT (art. 389, §§ 1º e 2º), na Lei nº 8.069/1990, e na Portaria nº MTb 3.296/1986, sendo seu cumprimento realizado mediante instalações adequadas na própria empresa, ou mediante a instituição de reembolso de despesas com creches contratadas.

Referidos dispositivos, entretanto, ainda limitam o reconhecimento deste direito apenas às mães, não sendo os mesmos concedidos aos pais, ainda que a mulher não trabalhe. Desta forma, a primeira providência no sentido da ampliação do direito refere-se à extensão do mesmo ao trabalhador homem, mediante a apresentação da seguinte cláusula nas negociações coletivas:

“CLÁUSULA 42 – A garantia de creche aos filhos menores de 7 (sete) anos de idade, previsto no art. 389, §§1º e 2º, da, da CLT, fica assegurado também ao pai do menor, em iguais condições, quando a mãe não for empregada da mesma empresa”

De outro lado, cabe também assegurar proteção à criança portadora de deficiência, de modo que o trabalhador possa fazer frente às despesas normais com a sua educação e inserção na sociedade (CF, art. 208, III), o que pode ser assegurado mediante a aplicação das seguintes cláusulas:

“CLÁUSULA 43 - Constitui obrigação do empregador o reembolso de despesas do empregado ou empregada com a educação e cuidados especializados de seus filhos(as) deficientes, considerados os mesmos valores definidos para a assistência pré-escolar”.

“CLÁUSULA 44 – O benefício de que trata a Cláusula 41 anterior terá

como limite para atendimento a idade mental, correspondente à fixada nas normas referentes à assistência pré-escolar, comprovada mediante laudo médico”.

“**CLÁUSULA 45** – Constitui direito do empregado ou empregada, a redução da jornada de trabalho diária em até 1 (uma) hora, para fazer frente aos cuidados com seu filho portador de deficiência física ou mental, até a idade mental de 6 anos completos, comprovada mediante laudo técnico”.

Já no caso do setor público a questão do direito à creche encontra-se previsto em normas específicas no âmbito de cada esfera de governo, os quais, entretanto, estão obrigados à sua regulamentação pelo disposto nos arts. 7º, XXV; 30, VI; e 211, § 2º, da Constituição Federal, assim como no art. 54, IV, da Lei nº 8.069/1990

Na esfera federal o benefício está regulado pelo Decreto nº 977/1993, que pode servir de parâmetro para a fixação de normas semelhantes no âmbito de Estados e Municípios que ainda não os possuam, razão pela qual apresentamos as seguintes propostas de cláusulas a serem inseridas nas negociações coletivas nessas esferas:

“**CLÁUSULA 46** – Com o objetivo de assegurar o cumprimento do disposto no art. 7º, XXV, da Constituição Federal, e no art. 54, IV, da Lei nº 8.069/1990, o administrador público compromete-se a elaborar proposta legislativa com os dispositivos abaixo, enviando-as à Casa Legislativa respectiva num prazo de 90 (noventa) dias:

“Art. xxx - A assistência pré-escolar será prestada aos dependentes dos servidores públicos da Administração Pública direta, autárquica e fundacional, nos termos do presente decreto”.

“Art. xxx - Os órgãos e entidades da Administração Pública direta, autárquica e fundacional deverão adotar planos de assistência pré-escolar, destinados aos dependentes dos servidores, contemplando as formas de assistência a serem utilizadas: berçário, maternal, ou assemelhados, jardim de infância e pré-escola”.

“Art. xxx - A assistência pré-escolar de que trata este decreto tem por objetivo oferecer aos servidores, durante a jornada de trabalho, condições de atendimento aos seus dependentes, que propiciem:

- I - educação anterior ao 1º grau, com vistas ao desenvolvimento de sua personalidade e a sua integração ao ambiente social;
- II - condições para crescerem saudáveis, mediante assistência médica, alimentação e recreação adequadas;
- III - proteção à saúde, através da utilização de métodos próprios de vigilância sanitária e profilaxia;
- IV - assistência afetiva, estímulos psicomotores e desenvolvimento de programas educativos específicos para cada faixa etária;
- V - condições para que se desenvolvam de acordo com suas características individuais, oferecendo-lhes ambiente favorável ao desenvolvimento da liberdade de expressão e da capacidade de pensar com independência. “

“Art. xxx - A assistência pré-escolar alcançará os dependentes na faixa etária compreendida desde o nascimento até seis anos de idade, em período integral ou parcial, a critério do servidor.

- 1º Consideram-se como dependentes, para efeito da assistência pré-escolar, o filho natural ou adotivo e o menor sob tutela do servidor, que se encontrem na faixa etária estabelecida no *caput* deste artigo.
- 2º Tratando-se de dependentes excepcionais, será considerada como limite para atendimento a idade mental, correspondente à fixada no *caput* deste artigo, comprovada mediante laudo médico.

“Art. xxx - O benefício de que trata este decreto não será:

- I - percebido cumulativamente pelo servidor que exerça mais de um cargo em regime de acumulação;
- II - deferido simultaneamente ao servidor e cônjuge, ou companheiro(a).

Parágrafo único. Na hipótese de divórcio ou separação judicial, o benefício será concedido ao servidor que mantiver a criança sob sua guarda.

“Art. xxx - Os planos de assistência pré-escolar serão custeados pelo órgão ou entidade e pelos servidores.”

“Art. xxx - A assistência pré-escolar poderá ser prestada nas modalidades de assistência direta, através de creches próprias, e indireta, através de auxílio pré-escolar, que consiste em valor ex-

presso em moeda referente ao mês em curso, que o servidor receberá do órgão ou entidade.

“Art. xxx – O órgão responsável pela administração dos recursos humanos fixará e atualizará o valor-teto para a assistência pré-escolar, nas diversas localidades do País, considerando-se as diferenciações de valores das mensalidades escolares.

Parágrafo único. Entende-se como valor-teto o limite mensal máximo do benefício, expresso em unidade monetária, o qual será atualizado, tendo como base a legislação vigente, cuja periodicidade será definida pelo órgão público responsável pela administração dos recursos humanos”.

“Art. xxx - O valor-teto estabelecido, assim como as formas de participação (cota-parte) do servidor no custeio do benefício serão mantidas para todas as modalidades de atendimento previstas no art. 7º.

Parágrafo único. A cota-parte do servidor será proporcional ao nível de sua remuneração e, com sua anuência, consignada em folha de pagamento, de acordo com critérios gerais fixados pela Secretaria da Administração Federal da Presidência da República.”

“Art. xxx - Os órgãos e entidades da Administração Pública direta, autárquica e fundacional, deverão incluir na proposta orçamentária anual os valores previstos para implantação e manutenção deste benefício, devendo, ainda, manter sistema de controle dos servidores beneficiários, com informações mensais sobre a evolução das despesas.”

“Art. xxx - Constitui direito do servidor ou servidora a redução da jornada de trabalho diária em até 1 (uma) hora, para fazer frente aos cuidados com seu filho portador de deficiência física ou mental, até a idade mental de 6 anos completos, comprovada mediante laudo técnico”.

## VIOLÊNCIA E ASSÉDIO

O enfrentamento da questão da violência no ambiente de trabalho é das mais importantes, especialmente no que toca ao trabalho da mulher, com ênfase à questão do assédio sexual.



Neste sentido, as pautas de negociações devem inserir as seguintes reivindicações:

“**CLÁUSULA 47** – É responsabilidade da empresa a promoção, às suas expensas, de debates, palestras ou seminários a serem realizados com seus empregados e empregadas, que tenham por objeto discutir a questão da violência contra a mulher trabalhadora, devendo ser assegurada a participação de representantes do sindicato representativo na categoria nestes eventos”.

“**CLÁUSULA 48** – Constitui obrigação do empregador a apuração, num prazo de 30 (trinta) dias após a apresentação da denúncia escrita, de toda e qualquer denúncia de violência ou assédio sexual ocorrido no ambiente de trabalho, mediante a constituição de comissão paritária de apuração, da qual deverão fazer parte, obrigatoriamente, representantes do empregador e do sindicato representativo da categoria a que está vinculada a trabalhadora”.

“**CLÁUSULA 49** – Apurada a veracidade da denúncia, compete ao empregador adotar as medidas administrativas cabíveis com vistas à punição do responsável pela violência ou assédio sexual, encaminhando ao sindicato representativo da categoria os comprovantes das medidas adotadas”.

“**CLÁUSULA 50** – Constitui obrigação da empresa o custeio das despesas com o acompanhamento psicológico da empregada vítima de violência ou assédio sexual no ambiente de trabalho”.

“**CLÁUSULA 51** – Constitui obrigação do empregador facilitar a criação de grupos de ajuda às mulheres vítimas de qualquer tipo de violência ou assédio sexual, assegurando os meios para a discussão da questão no próprio ambiente de trabalho”.

“**CLÁUSULA 52** - Comprovada a ocorrência de assédio ou violência sexual

no ambiente de trabalho, à vítima é assegurada estabilidade no emprego, por um período de 12 (doze) meses a contar da comprovação da agressão por comissão composta na forma da Cláusula 46 anterior”

“CLÁUSULA 53 – O descumprimento pelo empregador de qualquer das cláusulas 45 a 50 anteriores, obriga-o ao pagamento de multa, em favor da empregada vítima da violência ou assédio sexual, em valor de 10 (dez) vezes a última remuneração da empregada, devendo esta multa ser paga num prazo de até 2 (dois) meses após a comunicação da violência ou do assédio”.

No âmbito do setor público a questão da violência ou assédio sexual ainda não foi convenientemente tratada, salvo raras exceções de algumas Prefeituras onde foram encetadas negociações neste sentido.

Em razão disso, nos parece oportuna a apresentação das mesmas reivindicações a serem formuladas no setor privado, até porque não seria razoável, especialmente neste tema, conferir-se tratamento diferenciado entre o setor público e o setor privado, ainda que a instituição dos dispositivos no setor público, especialmente no que diz com a aplicação de penalidades, fique na dependência da aprovação de norma legal a respeito.

Neste sentido, propomos a apresentação das seguintes cláusulas nas negociações coletivas:

“CLÁUSULA 54 - Com o objetivo de assegurar proteção à mulher contra violência ou assédio sexual, o administrador público compromete-se a elaborar proposta legislativa com os dispositivos abaixo, enviando-a à Casa Legislativa respectiva num prazo de 90 (noventa) dias:

“Art. xxx – É responsabilidade de cada órgão público a promoção, às suas expensas, de debates, palestras ou seminários a serem realizados com os servidores e servidoras neles lotados, que tenham por objeto discutir a questão da violência contra a mulher trabalhadora”.

“Art. xxx - Constitui obrigação do órgão público a que está vinculada a servidora, a apuração, num prazo de 30 (trinta) dias após a apresentação da denúncia escrita, de toda e qualquer denúncia de violência ou assédio sexual ocorrido no ambiente de trabalho, mediante a constituição de comissão paritária de inquérito administrativo, da qual deverão fazer parte, obrigatoriamente, representantes indicados pelo administrador pú-

blico e pelo sindicato representativo dos servidores públicos”.

“Art. xxx – A prática de violência ou assédio sexual constitui-se em delito punível com a pena administrativa de suspensão ou demissão, a depender da gravidade da infração cometida, a ser apurada no inquérito administrativo correspondente”.

“Art. xxx - Constitui obrigação do órgão público ao qual está vinculada a servidora vítima de violência ou assédio sexual, o custeio das despesas com o seu acompanhamento psicológico”.

“Art. xxx - Constitui obrigação do órgão público facilitar a criação de grupos de ajuda às mulheres vítimas de qualquer tipo de violência ou assédio sexual, assegurando os meios para a discussão da questão no próprio ambiente de trabalho”.

“Art. xxx - O descumprimento pela Administração Pública de quaisquer das disposições contidas na presente norma legal, obriga-a ao pagamento de multa, em favor da servidora vítima da violência ou assédio sexual, em valor de 10 (dez) vezes a última remuneração desta, devendo a multa ser paga num prazo de até 2 (dois) meses após a comunicação da violência ou do assédio”.

## ACOMPANHAMENTO PERMANENTE DAS QUESTÕES REFERENTES AO TRABALHO DA MULHER

Todo o conjunto de medidas aqui propostas, dada a complexidade dos temas envolvidos, requer um acompanhamento mais próximo por parte das entidades sindicais respectivas, de modo a assegurar a fiel e correta observância das mesmas.

Neste sentido, as negociações coletivas a serem realizadas devem incluir a seguinte cláusula:

“CLÁUSULA 55 – Com vistas ao cumprimento das garantias referentes ao trabalho da mulher, constitui obrigação do empregador a criação



de uma comissão de acompanhamento dos dispositivos legais e contratuais referidos no presente acordo coletivo, composta paritariamente entre representantes da empresa e do sindicato representativo da categoria respectiva”.

Já no setor público a negociação amparar-se-ia na seguinte cláusula:

“CLÁUSULA 56 – Com vistas ao cumprimento das garantias referentes ao trabalho da mulher, constitui obrigação de cada órgão da administração pública direta, autárquica e fundacional, a criação de uma comissão de acompanhamento dos dispositivos legais e contratuais referidos no presente acordo coletivo, composta paritariamente entre representantes do órgão público respectivo e do sindicato representativo dos servidores públicos”.



# REFERÊNCIAS CONSTITUCIONAIS, LEGAIS, NORMATIVAS OU DE CONVENÇÕES INTERNACIONAIS, UTILIZADAS NESTE TEXTO

(em ordem alfabética)

## CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO - CLT

- “Art. 373A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:
- I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;
  - II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;
  - III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;
  - IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;
  - V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;
  - VI - proceder o empregador ou preposto a revistas ínti-

mas nas empregadas ou funcionárias.

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

Art. 389.

Toda empresa é obrigada:

- I - a prover os estabelecimentos de medidas concernentes à higienização dos métodos e locais de trabalho, tais como ventilação e iluminação e outros que se fizerem necessários à segurança e ao conforto das mulheres, a critério da autoridade competente;
  - II - a instalar bebedouros, lavatórios, aparelhos sanitários; dispor de cadeiras ou bancos, em número suficiente, que permitam às mulheres trabalhar sem grande esgotamento físico;
  - III - a instalar vestiários com armários individuais privativos das mulheres, exceto os estabelecimentos comerciais, escritórios, bancos e atividades afins, em que não seja exigida a troca de roupa, e outros, a critério da autoridade competente em matéria de segurança e medicina do trabalho, admitindo-se como suficientes as gavetas ou escaninhos, onde possam as empregadas guardar seus pertences;
  - IV - a fornecer, gratuitamente, a juízo da autoridade competente, os recursos de proteção individual, tais como óculos, máscaras, luvas e roupas especiais, para a defesa dos olhos, do aparelho respiratório e da pele, de acordo com a natureza do trabalho.
- § 1º. Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres, com mais de 16 (dezesseis) anos de idade, terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação.

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

“Art. 390A. É nula a dispensa do trabalhador quando decorrente do ajuizamento de ação com fundamento na violação dos princípios de igualdade profissional e de oportunidade entre homens e mulheres.”

“Art. 390D. O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório faculta ao empregado optar entre:

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

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

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

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

“Art. 392. É proibido o trabalho da mulher grávida no período de 4 (quatro) semanas antes e 8 (oito) semanas depois do parto.

§ 1º. Para os fins previstos neste artigo, o início do afastamento da empregada de seu trabalho será determinado por atestado médico nos termos do artigo 375, o qual deverá ser visado pela empresa.

§ 2º. Em casos excepcionais, os períodos de repouso antes e depois do parto poderão ser aumentados

de mais 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico, na forma do § 1º.

§ 3º. Em caso de parto antecipado, a mulher terá sempre direito às 12 (doze) semanas previstas neste artigo.

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

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

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

“Art. 393. Durante o período a que se refere o artigo 392, a mulher terá direito ao salário integral e, quando variável, calculado de acordo com a média dos 6 (seis) últimos meses de trabalho, bem como os direitos e vantagens adquiridos, sendo-lhe ainda facultado reverter à função que anteriormente ocupava.”

“Art. 394. Mediante atestado médico, à mulher grávida é facultado romper o compromisso resultante de qualquer contrato de trabalho, desde que este seja prejudicial à gestação.”

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

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

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

“Art. 397. O SESI, o SESC, a LBA e outras entidades públicas destinadas à assistência à infância manterão ou subvencionarão, de acordo com suas possibilidades financeiras, escolas maternas e jardins de infância, distribuídos nas zonas de maior densidade de trabalhadores, destinados especialmente aos filhos das mulheres empregadas”

“Art. 399. O Ministro do Trabalho conferirá diploma de benemerência aos empregadores que se distinguirem pela organização e manutenção de creches e de instituições de proteção aos menores em idade pré-escolar, desde que tais serviços se recomendem por sua generosidade e pela eficiência das respectivas instalações.

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

“Art. 401A. Constituem crime as seguintes práticas discriminatórias:

- I - a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo a esterilização ou a estado de gravidez;
- II - a adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem:
  - a) indução ou instigamento à esterilização genética;
  - b) promoção do controle de natalidade, assim não considerado o oferecimento de serviços e de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados por meio de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde - SUS;

Pena - detenção de um a dois anos, e multa.

Parágrafo único. São sujeitos ativos do crime a que se refere este artigo:

- I - a pessoa física empregadora;
- II - o representante legal do empregador, como definido na legislação trabalhista;
- III - o dirigente, direto ou por delegação, de órgãos públicos e entidades das administrações públicas

direta, indireta e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.”

“Art. 401B. Sem prejuízo do prescrito no artigo anterior, os infratores dos artigos 373A, 390A, 390B, 390C, 390D, 392, § 4º, desta Consolidação, sujeitam-se às seguintes cominações:

- I - multa administrativa de dez vezes o valor do maior salário pago pelo empregador, elevado em cinquenta por cento em caso de reincidência;
- II - proibição de obter empréstimo ou financiamento junto a instituições financeiras oficiais.”

“Art. 460. Na falta de estipulação do salário ou não havendo prova sobre a importância ajustada, o empregado terá direito a perceber salário igual ao daquele que, na mesma empresa, fizer serviço equivalente, ou do que for habitualmente pago para serviço semelhante.”

“Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

- § 1º. Trabalho de igual valor, para os fins deste capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a dois anos.”

## CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

“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.”

- “Art. 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:
- I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;”
- “Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
- (...)
  - XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;
  - XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;
  - XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
  - (...)
  - XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até seis anos de idade em creches e pré-escolas;
  - (...)
  - XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;
- “Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:
- (...)
  - II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração;
  - (...)

V - as funções de confiança, exercidas exclusivamente por servidores ocupantes de cargo efetivo, e os cargos em comissão, a serem preenchidos por servidores de carreira nos casos, condições e percentuais mínimos previstos em lei, destinam-se apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento;”

“Art. 39. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão conselho de política de administração e remuneração de pessoal, integrado por servidores designados pelos respectivos Poderes.

§ 1º. A fixação dos padrões de vencimento e dos demais componentes do sistema remuneratório observará:

I - a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos componentes de cada carreira;

II - os requisitos para a investidura;

III - as peculiaridades dos cargos.

§ 2º. A União, os Estados e o Distrito Federal manterão escolas de governo para a formação e o aperfeiçoamento dos servidores públicos, constituindo-se a participação nos cursos um dos requisitos para a promoção na carreira, facultada, para isso, a celebração de convênios ou contratos entre os entes federados.

§ 3º. Aplica-se aos servidores ocupantes de cargo público o disposto no artigo 7º, IV, VII, VIII, IX, XII, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XX, XXII e XXX, podendo a lei estabelecer requisitos diferenciados de admissão quando a natureza do cargo o exigir.”

“Art. 201. A previdência social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, nos termos da lei, a:

(...)

- II - proteção à maternidade, especialmente à gestante;”
- “Art. 203. A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social, e tem por objetivos:
- I - a proteção à família, à maternidade, à infância, à adolescência e à velhice;”
- “Art. 208. O dever do Estado com a educação será efetivado mediante a garantia de:
- I - ensino fundamental obrigatório e gratuito, assegurada, inclusive, sua oferta gratuita para todos os que a ele não tiveram acesso na idade própria; (Redação dada ao inciso pela Emenda Constitucional nº 14/96)
- II - progressiva universalização do ensino médio gratuito;(Redação dada ao inciso pela Emenda Constitucional nº 14/96)
- III - atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino;”

## CONVENÇÕES DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT

Convenção 111 – “Art. 1º – Para fins da presente Convenção, o termo “discriminação” compreende:

- a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional, ou origem social que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego e profissão;
- b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir a igualdade de oportunidades e tratamento em matéria de emprego e profissão, que poderá ser especificada pelo membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando existem, e outros organismos adequados;”

## DECRETOS Nº 62.150, DE 19/01/1968, QUE RATIFICA A CONVENÇÃO Nº 111, DA OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

“O PRESIDENTE DA REPÚBLICA,

HAVENDO o Congresso Nacional aprovado pelo Decreto Legislativo nº 104, de 1964, a Convenção nº 111 sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação, adotado pela Conferência Internacional do Trabalho em sua quadragésima-segunda sessão, a 25 de junho de 1958;

E HAVENDO a referida Convenção entrado em vigor, em relação ao Brasil, de conformidade com o artigo 8, parágrafo 3º, a 26 de novembro de 1966, isto é, doze meses após o registro do Instrumento brasileiro de ratificação efetuado pela Repartição Internacional do Trabalho a 26 de novembro de 1965.

DECRETA que a mesma, apenas, por cópia, ao presente decreto, seja executada e cumprida tão inteiramente como nela se contém. ”

## ENUNCIADOS DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO - TST

“Nº 142 - GESTANTE - DISPENSA

Empregada gestante, dispensada sem motivo antes do período de seis semanas anteriores ao parto, tem direito à percepção do salário-maternidade.”

## LEI Nº 5.473/1968 (PROÍBE A DISCRIMINAÇÃO DE SEXO NA ADMISSÃO A EMPREGO SUJEITO A SELEÇÃO)

“Art. 1º. São nulas as disposições e providências que, direta ou indiretamente, criem discriminações entre brasileiros de ambos os sexos, para o provimento de cargos sujeitos à seleção, assim nas empresas privadas, como nos quadros do funcionalismo público federal, estadual ou municipal, do serviço autárquico, de sociedades de economia mista e de empresas concessionárias de serviço público. Parágrafo único. Incorrerá na pena de prisão simples de 3 (três) meses a 1 (um) ano e multa de cem cruzeiros

novos a quinhentos cruzeiros novos, quem, de qualquer forma, obstar ou tentar obstar o cumprimento da presente Lei.”

## LEI Nº 8.069, DE 13 DE JULHO DE 1990 (ESTATUTO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE)

- “Art. 54. É dever do Estado assegurar à criança e ao adolescente:  
(...)  
IV - atendimento em creche e pré-escola às crianças de zero a seis anos de idade;”

## LEI 8.112/1990 (REGIME JURÍDICO ÚNICO DOS SERVIDORES FEDERAIS)

- “Art. 3º. Cargo público é o conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que devem ser cometidas a um servidor.  
Parágrafo único. Os cargos públicos, acessíveis a todos os brasileiros, são criados por lei, com denominação própria e vencimento pago pelos cofres públicos, para provimento em caráter efetivo ou em comissão.”
- “Art. 207. Será concedida licença à servidora gestante por 120 (cento e vinte) dias consecutivos, sem prejuízo da remuneração.  
§ 1º. A licença poderá ter início no primeiro dia do nono mês de gestação, salvo antecipação por prescrição médica.  
§ 2º. No caso de nascimento prematuro, a licença terá início a partir do parto.  
§ 3º. No caso de natimorto, decorridos 30 (trinta) dias do evento, a servidora será submetida a exame médico, e se julgada apta, reassumirá o exercício.  
§ 4º. No caso de aborto atestado por médico oficial, a servidora terá direito a 30 (trinta) dias de repouso remunerado.”

- “Art. 208. Pelo nascimento ou adoção de filhos, o servidor terá direito à licença-paternidade de 5 (cinco) dias consecutivos.”
- “Art. 209. Para amamentar o próprio filho, até a idade de seis meses, a servidora lactante terá direito, durante a jornada de trabalho, a uma hora de descanso, que poderá ser parcelada em dois períodos de meia hora.”
- “Art. 210. À servidora que adotar ou obtiver guarda judicial de criança até 1 (um) ano de idade, serão concedidos 90 (noventa) dias de licença remunerada.  
Parágrafo único. No caso de adoção ou guarda judicial de criança com mais de 1 (um) ano de idade, o prazo de que trata este artigo será de 30 (trinta) dias.”
- “Art. 230. A assistência à saúde do servidor, ativo ou inativo, e de sua família, compreende assistência médica, hospitalar, odontológica, psicológica e farmacêutica, prestada pelo Sistema Único de Saúde - SUS ou diretamente pelo órgão ou entidade ao qual estiver vinculado o servidor, ou, ainda, mediante convênio ou contrato, na forma estabelecida em regulamento
- § 1º. Nas hipóteses previstas nesta Lei em que seja exigida perícia, avaliação ou inspeção médica, na ausência de médico ou junta médica oficial, para a sua realização o órgão ou entidade celebrará, preferencialmente, convênio com unidades de atendimento do sistema público de saúde, entidades sem fins lucrativos declaradas de utilidade pública, ou com o Instituto Nacional do Seguro Social – INSS
- § 2º. Na impossibilidade, devidamente justificada, da aplicação do disposto no parágrafo anterior, o órgão ou entidade promoverá a contratação da prestação de serviços por pessoa jurídica, que constituirá junta médica especificamente para esses fins, indicando os nomes e especialidades dos seus integrantes, com a comprovação de suas habilitações e de que não estejam respondendo a processo disciplinar junto à entidade fiscalizadora da profissão.”

## LEI 8.213/1991 (PLANO DE BENEFÍCIOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL)

- Art. 71. O salário-maternidade é devido à segurada da Previdência Social, durante cento e vinte dias, com início no período entre vinte e oito dias antes do parto e a data de ocorrência deste, observadas as situações e condições previstas na legislação no que concerne à proteção à maternidade, sendo pago diretamente pela Previdência Social.
- Art. 72. O salário-maternidade para a segurada empregada ou trabalhadora avulsa consistirá numa renda mensal igual a sua remuneração integral.
- Art. 73. Assegurado o valor de um salário mínimo, o salário-maternidade para as demais seguradas consistirá:
- I - em um valor correspondente ao do seu último salário-de-contribuição, para a segurada empregada doméstica;
  - II - em um doze avos do valor sobre o qual incidiu sua última contribuição anual, para a segurada especial;
  - III - em um doze avos da soma dos doze últimos salários-de-contribuição, apurados em um período não superior a quinze meses, para as demais seguradas.

## PORTARIA 3.296, DE 03 DE SETEMBRO DE 1986 (REEMBOLSO CRECHE)

- “Art. 1º. Ficam as empresas e empregadores autorizados a adotar o sistema de reembolso-creche, em substituição à exigência contida no § 1º, do artigo 389, da CLT, desde que obedeçam às seguintes exigências:
- I - O reembolso-creche deverá cobrir, integralmente, as despesas efetuadas com o pagamento da creche de livre escolha da empregada-mãe, ou outra modalidade de prestação de serviços desta natureza,

pelo menos até os seis meses de idade da criança, nas condições, prazos e valor estipulados em acordo ou convenção coletiva, sem prejuízo do cumprimento dos demais preceitos de prestação à maternidade. (Redação dada ao inciso pela Portaria MTb nº 670, de 20.08.1997)

- II - O benefício deverá ser concedido a toda empregada-mãe, independente do número de mulheres do estabelecimento, e sem prejuízo do cumprimento dos demais preceitos de proteção à maternidade.
- III - As empresas e empregadores deverão dar ciência às empregadas da existência do sistema e dos procedimentos necessários para a utilização do benefício, com a afixação de avisos em locais visíveis e de fácil acesso para os empregados.
- IV - O reembolso-creche deverá ser efetuado até o 3º (terceiro) dia útil da entrega do comprovante das despesas efetuadas, pela empregada-mãe, com a mensalidade da creche.“

“Art. 2º. A implantação do sistema de reembolso-creche dependerá de prévia estipulação em acordo ou convenção coletiva.  
Parágrafo único. A exigência não se aplica aos órgãos públicos e às instituições paraestatais referidas no *caput* do artigo 566, da CLT.”

“Art. 3º. As empresas e empregadores deverão comunicar à Delegacia Regional do Trabalho a adoção do sistema de reembolso-creche, remetendo-lhe cópia do documento explicativo do seu funcionamento.”

# REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

## UTILIZADAS NESTE TEXTO

(em ordem alfabética)

CARRION, Valentin, *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*, 22<sup>a</sup> ed., São Paulo, Ed. Saraiva, 1997

FERREIRA, Wolgran Junqueira, *Comentários ao Regime Jurídico dos Servidores Cívís do Brasil*, 1<sup>a</sup> Ed., São Paulo, 1992;

MARTINS, Sérgio Pinto, *Direito do Trabalho*, 9<sup>a</sup> Ed., São Paulo, Ed. Atlas

MEIRELLES, Hely Lopes, *Direito Administrativo Brasileiro*, 22<sup>a</sup> Ed., São Paulo, Ed. Malheiros, 1997

REIS, Palhares Moreira, *Manual do Servidor Público*, 1<sup>a</sup> Ed.; Brasília, Ed. CTA

SILVA, José Afonso da, *Curso de Direito Constitucional Positivo*, 13<sup>a</sup> ed. São Paulo, Ed. Malheiros, 1997

# REFERÊNCIAS

## **Responsável Jurídico pela elaboração do trabalho:**

Dr. Luiz Fernando Silva

## **Colaboraram para o texto final:**

Dr. José Pinto (CNTS)

Dr. Mauricio Ferraz Pereira (FETAM-SP)

Dr. Aparecido Inácio (Sindsaude SP)

## **Sindicalistas responsáveis:**

Junéia Batista (FETAM-SP)

Maria Nelci Costa (CNTS)

Nereide Borin (Sindifisp-SP)

Sandra Mariano (CNTSS)

Heliane Groff (FENAPSI)

## **Arte, Fotolitos e Impressão:**

Inform Arte & Editoração

# EXPEDIENTE

## **Publicação da Internacional de Serviços Públicos (ISP)**

**Presidente** / Willian Lucy

**Vice-Presidente** / Rodney Bickerstaffe, Alberto Maguid,  
Tsuneo Enomoro, John Akoto, Jan Davidsen e Herbert Mai.

**Secretário Geral** / Hans Engelberts

**Secretário Regional** / Cameron Duncan

**Endereço** / 45, avenueVoltaire, BP 9 012211

Ferney Voltaire Cedex France

**Fone** / +33 4 5040-6464 fax +33 4 5040-7320

**Web site** / [www.world-psi.org](http://www.world-psi.org)

**E-mail** / [psi@world-psi.org](mailto:psi@world-psi.org)

## **No Brasil**

**Diretor** / Abelardo de Oliveira Filho

**Representante no Comitê Mundial de Mulheres** / Junéia Batista

**Contato** / Jocelio Drummond, secretario sub-regional

**E-mail** / [ispbrasil@uol.com.br](mailto:ispbrasil@uol.com.br)