

FRENTE NACIONAL DOS TRABALHADORES

**CADERNOS DE FORMAÇÃO
Série Leis Trabalhistas n.º 7**

TRABALHO DA MULHER E DO MENOR

“A paz é fruto da justiça”



FRENTE NACIONAL DO TRABALHO

Cadernos de Formação

Série Leis Trabalhistas n.º 7

TRABALHO DA MULHER E DO MENOR

"A Paz é fruto da Justiça"

Maio de 1977

O objetivo da Frente Nacional do Trabalho ao fazer esses Cadernos de Formação é que os 'companheiros' conheçam os seus direitos. Sem isso é impossível levar o patrão a cumprir suas obrigações.

Os trabalhadores unidos e organizados dentro das empresas e dos sindicatos podem conseguir a aplicação da lei trabalhista, a criação de leis justas, e caminhar pela Firmeza Permanente para a construção de uma sociedade justa.

Companheiros

O Governo está dizendo que vai propor uma alteração nas leis do trabalho. Uma das modificações é que a mulher vai poder trabalhar de noite. Isso é bom ou é ruim? É preciso pensar bem e estudar.

A gente sabe que a mulher e o menor são mais explorados que o homem: fazem o mesmo serviço, trabalham a mesma coisa e geralmente ganham menos.

Por que será que o Governo quer mudar a lei? Vai melhorar ou vai piorar? Antes de discutir esse assunto, vamos ver o que a lei diz sobre o trabalho do menor e da mulher.

O Trabalho do Menor

A Constituição (que é o conjunto de leis mais importante do Brasil) diz:

- . o menor de doze anos está proibido de trabalhar;
- . entre doze e dezoito anos é permi trabalho do menor, mas não em indústrias insalubres ou em ho rário noturno.

As garantias da CLT

Aos menores em geral é proibido o trabalho:

- a) noturno, isto é, aquele realizado entre 22 horas e 5 horas do dia seguinte;
- b) nos locais e serviços perigosos ou insa lubres;
- c) em locais ou serviços prejudiciais à sua moralidade.

Além dessas proibições, o artigo 403 da CLT diz que o menor de 14 anos tem de ter as seguintes garantias:

- a) frequência à escola primária;
- b) serviços de natureza leve.

O Salário do Menor

Diante da lei o menor é como

qualquer outro trabalhador, a não ser que esteja registrado na Carteira como aprendiz. Além das proteções estabelecidas acima, o menor tem direito a equiparação de salário com o adulto, mas condições de todos os trabalhadores (Veja o Caderno sobre Salários). O salário mínimo do menor



SERVIÇO DE NATUREZA
LEVE?

é o salário mínimo regional que funciona para o adulto. O que muitas empresas fazem pagando salário mais baixo, é simplesmente um desrespeito àquilo que manda a legislação.

O Menor aprendiz

Não é qualquer serviço que exige um período de aprendizagem. A maioria das tarefas pode ser ensinada em dois ou tres dias de trabalho, o que não justifica o registro do trabalhador como aprendiz.

Para poder registrar uma pessoa como menor-aprendiz, a empresa precisa de uma licença especial da DRT (Delegacia Regional do Trabalho). Tem de existir um programa de aprendizagem conforme as normas do SENAI (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial), com um prazo (nunca superior a 3 anos), e descrição daquilo que vai ser ensinado. A Delegacia Regional do Trabalho tem de fiscalizar se esse programa está sendo cumprido. Na Carteira de Trabalho do menor tem de ser registrado que ele está cumprindo um contrato de aprendizagem, com duração de tantos meses.

São nesse caso, e havendo registro na Carteira, o menor é um aprendiz, e a empresa pode pagar menos que o salário mínimo do adulto. Por exemplo, se o contrato de aprendizagem é de 8 meses, na primeira metade (4 meses) o salário mínimo do aprendiz é de 50% do salário mínimo regional. Na

segunda metade, o salário mínimo do aprendiz é de dois terços do salário mínimo regional.

A empresa que exige trabalhadores especializados, tem de ter menores aprendizes matriculados no SENAI entre 5% e 15% do número de seus trabalhadores especializados. O aprendiz nessas condições, é obrigado a frequentar as aulas do SENAI, perdendo os salários dos dias em que faltar, podendo ser despedido por justa-causa se não tiver aproveitamento suficiente.

O rendimento escolar teoricamente também é protegido pela Lei (art. 424), no caso do menor. Os pais e responsáveis devem estar atentos, e afastar o filho de empregos que diminuam o tempo a ser dedicado ao estudo. O patrão, por sua vez, está obrigado a conceder o tempo necessário para o menor frequentar as aulas (art. 427), ajustando, por exemplo, seu horário de trabalho.

Você acha que o estudo do menor está protegido pela lei? O que está acontecendo na realidade? As empresas obedecem às exigências da lei em relação ao menor-aprendiz?



Hora Extra do Menor

A lei ainda é mais rigorosa para o menor do que para o adulto. São excepcionalmente a jornada do menor pode ser prorrogada. Menor não pode fazer extra,

Se, por motivo de força maior

o menor tem de fazer extras, a empresa tem de comunicar à autoridade dentro de 48 horas. Além disso tem de pagar pelo menos 25% de acréscimo, dar 15 minutos de intervalo (não remunerados) depois da jornada normal de trabalho, e não pode ultrapassar nunca 12 horas de trabalho no dia.

Situações especiais

Quando o menor é aprendiz-estagiário, pode trabalhar em local insalubre, desde que tenha mais de 16 anos e a empresa tenha autorização do Serviço de Higiene e Segurança do Trabalho. Nesse caso é obrigatório exame médico de 6 em 6 meses.

As atividades em cinemas, boates, teatros e circos são consideradas prejudiciais à formação moral do menor. Elas só podem ser feitas com autorização do Juizado de Menores quando necessárias para o sustento do menor ou de parentes próximos.

Se for verificada uma situação de trabalho prejudicial ao menor, o responsável (ou o juiz de menores) pode exigir mudança de função. O patrão é obrigado a dar facilidades para o menor mudar de ser-

viço que lhe for prejudicial. Se não qui
ser atender, o contrato fica rompido, sen
do o empregador obrigado a pagar todos os
direitos como se tivesse mandado embora
sem motivo.

*Você conhece menores fazendo
trabalhos prejudiciais ao seu
desenvolvimento ou em locais
insalubres?*

Mesmo o menor tendo assinado to
dos os recibos de pagamento, a lei exige a
assinatura do pai ou responsável no momen
to do acerto de contas. O recibo de quitã
ção somente tem validade com essa assinatu
ra,

O trabalhador em geral tem o
prazo de dois anos para reclamar um direi
to na Justiça do Trabalho. No caso do me
nor, esse prazo só começa a correr depois
que ele fizer 18 anos. Assim um trabalha
dor de 19 anos pode apresentar reclamação
na Justiça contra qualquer patrão para
quem trabalhou.

O Trabalho da Mulher

A Constituição, que é nossa lei
mais importante, também estabelece algumas

lhando fora, sofrendo as mesmas perseguições e humilhações dos homens - e às vezes até piores. E, entretanto, estão ausentes das organizações onde juntos homens e mulheres podemos lutar pela construção de uma sociedade nova.

Por que modificar a lei?

O trabalho das mulheres e sua participação nos sindicatos, continua preocupando as pessoas até hoje. O Governo, por exemplo, está propondo mudar a CLT para a mulher poder trabalhar de noite.

Algumas pessoas dizem: as leis que protegem o trabalho da mulher e sua maternidade, na realidade a prejudicam, porque levam os patrões a contratarem homens e mulheres solteiras. Por isso, argumentam, essas proteções são desnecessárias e devem ser abolidas. O Ministro está certo ao propor as modificações,

Outras pessoas dizem o contrário. Precisamos ter leis para proteger a mulher que é mais fraca que o homem e precisa de proteção especial para a maternidade e para poder criar os filhos. As proteções existentes não devem ser modificadas, mas

colocadas em prática,

Os trabalhadores dificilmente entram nessa discussão. A gente vê que as mulheres são mais exploradas que os homens mas no fundo a exploração é a mesma. O que a gente sabe é o seguinte: se nossa organização dentro da fábrica e no sindicato estiver forte, podemos garantir o cumprimento das leis existentes e conseguir mais direitos. Se estiver fraca, não tem lei capaz de garantir a proteção do trabalhador, independente de ser homem, mulher ou menor.

Na maioria das empresas, a situação da mulher e do menor é irregular: salários mais baixos que os dos homens, trabalho noturno, insalubridade, falta de banheiros, de armários, dispensas proibidas por lei, etc. A gente até acha graça quando fica sabendo os direitos da mulher e do menor. Quase nenhum patrão respeita!

As empresas que não cumprem a lei ganham mais dinheiro. E as outras empresas querem fazer o mesmo, mas não fazem porque a lei proíbe (principalmente algumas empresas grandes). Nós, da FNT, achamos que o principal motivo das modificações que vão ser introduzidas é a pressão das empresas que estão em situação irregular.

e a pressão das demais, que querem fazer a mesma exploração.

Você acha que esse desejo das empresas pode forçar uma alteração da CLT? Por que?

Trabalho noturno da mulher

O que vai acontecer se vier essa modificação é que as filas nas portas das fábricas vão aumentar. Quem estiver trabalhando, tem de tomar ainda mais cuidado para não ficar desempregado. Vai ter muita gente lutando para trabalhar por um dinheirinho qualquer. Vai ter muita gente com o salário rebaixado na carteira, mudando de emprego.

Claro que a mulher não é e não quer ser considerada inferior ao homem. Aqueles que estão defendendo o trabalho no turno da mulher exploram o sentimento de igualdade. Mas não dizem que essa mudança tem por objetivo atender aos interesses do patrão. Não dizem que na realidade a mulher já é tratada como inferior (e por isso se revolta). Não dizem que a mudança da lei vai regularizar a situação de muitas empresas que já obrigam mulheres a traba



lhar de noite. Não dizem que aumentando as filas das fábricas, vai haver uma redução dos salários dos trabalhadores (porque a concorrência vai ser maior),

A verdadeira igualdade entre homens e mulheres é na exploração que sofrem, igualdade no desejo de atender as necessidades da casa. Dizer que a mulher é igual ao homem e por isso pode trabalhar de noite é usar o argumento da igualdade

para prejudicar a mulher. O que a gente precisa é abolir o trabalho noturno e as horas extras do homem, e não estendê-los para as mulheres.

Melhor que mexer na lei sem perguntar aos interessados é mudar a política salarial que está prejudicando a todos os trabalhadores. E essa é a preocupação das trabalhadoras também. Mudar a legislação, permitindo o trabalho noturno, é menos importante que alterar uma política salarial injusta ou reformar a estrutura sindical que impede que nós mesmos, lutemos pelos nossos direitos,

Concluindo, está claro que justificar o trabalho noturno da mulher falando em igualdade com o homem, é demagogia. A principal consequência dessa alteração será aumentar o lucro dos patrões. O trabalho noturno é prejudicial para os homens, e prejudicial também para as mulheres.

O Governo resolveu modificar as leis que regulam o trabalho da mulher. Mas não pergunta aos trabalhadores o que eles pensam, e procura impedir de todos os modos que eles se organizem para dizê-lo. Mas a verdade é que se homens e mulheres estiverem organizados na defesa dos seus direitos, saberão dizer o que serve e o que não

serve na lei, Saberão dizer quais leis precisam ser feitas.

Classe trabalhadora

A gente está brigando porque os patrões querem mudar a lei, para poder explorar mais. É importante essa briga. Mas a gente tem de ter claro que só a organização dos trabalhadores, dentro e fora das empresas, lutando no seu sindicato, vai garantir o cumprimento dos benefícios da lei tanto para o homem quanto para a mulher.

A lei atual visa proteger o trabalho da mulher, mas é simplesmente ignorada pelo trabalhador e desprezada pelo patrão. Os que não querem ficar contra a lei evitam contratar mulheres. Até mesmo a Constituição é ignorada, porque os patrões não respeitam a proibição de despedir a mulher por motivo de gravidez.

Precisamos lutar para termos leis boas, mas principalmente brigar para fazer crescer a organização dos trabalhadores. Só ela poderá garantir o cumprimento das leis existentes, a conquista de novos direitos e a construção de uma sociedade justa.

SERIE LEIS TRABALHISTAS

- n.o 1 - Consolidação das Leis do Trabalho
- n.o 2 - O Contrato de Trabalho
- n.o 3 - O Salário
- n.o 4 - Hora extra e horario noturno
- n.o 5 - Advertência, suspensão e demissão
- n.o 6 - As férias
- n.o 7 - O trabalho da mulher e do menor
- n.o 8 - O FGTS e a estabilidade
- n.o 9 - O Sindicato
- n.o 10 - A Justiça do trabalho
- n.o 11 - PIS, PASEP, 14º salário

Frente Nacional dos Trabalhadores
Av. Ipiranga, 1267 - 9º - Centro
01039 - SÃO PAULO - SP
Tel. 228.2899

Editado em 1977

CMQ FNT 800005