

# A MULHER E AS LEIS DO TRABALHO

ANA VALDEREZ A. N. DE ALENCAR

Técnico Legislativo  
da Subsecretaria de Edições Técnicas

- 1. Introdução**
- 2. A Organização Internacional do Trabalho**
- 3. Legislação comparada**
- 4. Projetos de lei**

## I — INTRODUÇÃO

O trabalho da mulher vem de tão longe quanto o trabalho do homem.

Na Antigüidade, quando dominava o trabalho escravo, a indústria familiar e o agrupamento dos artesãos em grêmios, lá estava a mulher egípcia a braços com a ceifa de cereais e com o respigo, a preparar o pão desde o moer dos grãos, a tosquiar carneiros, a trabalhar a lã, fiar, tecer e fazer as vestimentas; a grega, a lidar na colheita da azeitona e da vindima, a carregar pesos, a trabalhar nas minas, separando, lavando, moendo e carregando o minério; a mulher romana, a tecer, a fabricar alimentos, a trabalhar o campo; a germânica, a ocupar-se da agricultura, a cuidar do gado e, até mesmo a fazer a guerra ao lado dos homens.

Na Idade Média, quando se desenvolveram as associações de ofício e as corporações, continuaram as mulheres desempenhando as mais diferentes tarefas. E assim continuariam enquanto a participação do trabalho feminino se fizesse necessária dentro de um processo, sem dúvida lento, de criação de riquezas, mas, ainda capaz de sustentar a ociosidade da classe dominante.

Nas sociedades pré-capitalistas, ainda que jurídica, social e politicamente inferior ao homem, a mulher, nem por isso, deixava de integrar o sistema produtivo, o que resultava na valorização do seu trabalho. Entretanto, ainda antes do advento da economia urbana — na economia feudal e na economia de burgo — o emprego da força do trabalho feminino começou a encontrar obstáculos, que mais tarde se multiplicariam para definirem-se na marginalização da mulher dentro do sistema produtivo.

Relatam Jean Freville e Madeleine Giubert, citados por Heleieth I. B. Saffioti: (1)

“Na Idade Média, a mulher do povo (...) deve-se contentar com um salário extremamente baixo. As corporações se opõem ao trabalho feminino, esforçando-se por suprimir uma concorrência perigosa, que elas julgam desleal. Algumas dentre elas obrigam as mulheres a aderir, mas lhes interdita o acesso à mestría. Outras lhes fecham as portas, alegando o caráter muito penoso de suas tarefas. Disso resulta que as mulheres, excluídas das corporações, são submetidas às duras condições e aos baixos salários do trabalho a domicílio”; (Freville, Jean, **La femme et le communisme**, Éditions Sociales, 1951, p. 24.)

Na França Medieval concedia-se à viúva do mestre o acesso à mestría, perdendo ela, entretanto, esse direito se se tornasse a casar. Alguns ofícios oferecem à mulher a via normal para a ascensão à mestría. Na prática, contudo, lançava-se mão de todos os meios possíveis para limitar à mulher a possibilidade de se tornar mestre. Tanto nas corporações femininas quanto nas mistas as funções representativas eram desempenhadas pelos homens. As primeiras eram pouco numerosas e expressivas; nas segundas, muitas vezes, as mulheres executavam os trabalhos e seus maridos ocupavam o **status** de mestres. Os salários femininos eram inferiores aos dos homens, estimando-se que para o século XIV os primeiros representassem 75,0% dos segundos. Veja-se Gilbert, Madeleine, **Les Fonctions des Femmes dans L'Industrie**, Mouton & Co., 1966, pp. 23-5.”

A aludida diferença salarial foi, aos poucos, assumindo proporções espantosas. Nesse passo, no século XV, a mulher percebia a metade do salário do homem. E no século XVI, “num momento em que a ideologia do trabalho humano se estendia e se enriquecia, uma jornaleira recebia dois quintos do trabalho de um jornaleiro”. (2)

Mais tarde, a máquina viria decretar a pena de morte do artesanato independente, provocando o desemprego em massa de homens e mulheres que apelariam, justamente, para a máquina em razão do sustento.

O livre acesso ao trabalho, a liberdade de contratar e a maleabilidade das condições contratuais abriram as portas à mão-de-obra feminina. E a maquinaria, cujo funcionamento independe, na maioria das vezes, da força muscular, propiciou larga margem de atividade a mulheres e crianças, cujo assalariamento, em grandes contingentes, nas funções fabris, marcou o início do capitalismo industrial.

Tais fatos, ao invés de constituírem-se em aspecto positivo, representaram, pura e simplesmente, um passo a mais na diminuição da mulher trabalhadora. É que as fábricas, dentro da liberdade das condições contratuais, lhe compravam a força do trabalho ao preço mais irrisório e a obrigavam a trabalhar até dezessete horas por dia.

O problema não poderia passar despercebido. Chamou a atenção dos socialistas que o enfocaram e puseram-se a analisar o papel da mulher, pugnando pela eliminação da disparidade existente em matéria de tratamento em relação ao homem.

Basta lembrar Saint Simon — procurando mostrar que “a mulher se associa ao homem e adquire cada dia maior influência na ordem social...”; (3) Fourier — pregando a igualdade de educação para ambos os sexos e a não exclusão da mulher de qualquer função na sociedade; Owen — batendo-se pela conquista da dignidade das operárias, orientando-as e instruindo-as nas próprias oficinas de sua propriedade. Muitas dessas mulheres procedentes da França, da Bélgica, da Alemanha, ao retornarem ao país de origem, o fizeram como vibrantes propagadoras daquelas idéias. Sirva de exemplo a atuação de Desirée Gay que chegou a dirigir, na França, um pequeno jornal — “Politique des Femmes”. (4)

Evidentemente, os feministas utópicos não conseguiriam resolver a questão feminina — de raízes profundas e resistentes. Mas, sem dúvida, levantaram a bandeira da luta transferida, depois, para uma plêiade de mulheres idealistas e obstinadas. Mulheres da envergadura de Flora Tristan não colheu os frutos do seu trabalho, mas legou às feministas sob a mesma bandeira da libertação dos trabalhadores oprimidos. Flora Tristan não colheu os frutos do seu trabalho, mas legou às feministas que a sucederam a coragem de continuar lutando.

Tanto o movimento revelou-se operante que, em 1878, a Alemanha passou a considerar a necessidade de repouso da mulher depois do parto, concedendo-lhe, a partir do nascimento do filho, três semanas de licença.

No ano seguinte, em 1879, o socialista alemão, Augusto Bebel, daria à publicidade a obra “Die Frau und der Sozialismus” (“A Mulher e o Socialismo”), (5) onde defenderia a tese de que a opressão da operária e a opressão do operário constituíam uma só opressão — a mesma tese de Flora Tristan — e consideraria a necessidade da fixação da igualdade de salário para ambos os sexos.

Em 1890, o Congresso de Berlim, realizado por iniciativa de Guilherme II, em três convenções, exclusivamente dirigidas à mulher, proibia-lhe o trabalho nas minas e dispunha sobre a concessão de licença por ocasião do parto. (6)

Segue-se a lei de 1891, que reformou o Código Industrial (Gewerbeordnung), introduzindo a proibição do trabalho noturno da mulher, na indústria, e apontando tarefas como perigosas ou insalubres, nas quais vedava se lhes utilizassem os serviços.

Não se pode esquecer de que é também de 1891, a Carta Encíclica de Leão XIII — a “Rerum Novarum” — denominada por Pio XI a “Magna

Carta" dos operários. A Encíclica chama a atenção para o trabalho da mulher, de quem diz não ser justo exigir-se "o que um homem válido e na força da idade pode fazer". (7)

A mesma proibição quanto ao trabalho noturno, constante da lei alemã de 1891, figurou em uma das convenções internacionais adotadas pela Conferência de Berna, de 1906, levada a efeito pela Associação Internacional para a Proteção dos Trabalhadores. Inclusive o Tratado de Versailles ateu-se ao trabalho feminino, quando recomendou o pagamento de salário igual para igual trabalho sem distinção de sexo. (8)

## II — A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

A Idade Moderna passou, portanto, de uma fase de liberdade industrial anárquica, que impelia o operário a trabalhar nas condições mais lamentáveis em troca dos mais baixos salários, para uma etapa que se define de forma sempre mais acentuada, pela proteção do trabalhador através da regulamentação do trabalho.

Essa tendência teve sua mais autêntica tradução nas instituições que começaram a surgir em escala internacional, a partir da primeira metade do século XX, entre as quais sobreleva a Organização Internacional do Trabalho, sobre cujas origens e objetivos primordiais comenta o Professor de Direito Social da Universidade Nacional de La Plata — Rodolfo A. Nápoli: (9)

"A propuesta de su presidente Samuel Gompers, la ex Federación Americana de Trabajo declaró en el año 1914, la necesidad de que en el mismo lugar en que se reuniese el congreso de paz que había de poner fin a la primera guerra mundial, lo hicieran los representantes del trabajo organizados de todas las naciones, "a fin de formular proposiciones y tomar medidas necesarias para el restablecimiento de las relaciones fraternales y la protección de los trabajadores, dando así las bases de una paz duradera". Tal proposición fue aceptada en el año 1915, por la Confederación General del Trabajo de Francia. En 1916 se reunió en Leeds, Inglaterra, un Congreso de Trabajadores que votó la inserción de cláusulas obreras en el futuro tratado de paz, voto que fue ratificado en el Congreso de Londres de 1917. En 1918 se reunió la Conferencia Interaliada que aprobó la CARTA DEL TRABAJO cuyas bases eran los principios que había presentado la Federación Americana del Trabajo, y que constituyó el antecedente inmediato de la PARTE XIII, Oficina Internacional del Trabajo (O.I.T.) fundada en 1919 y asociada desde 1946 a las Naciones Unidas, en calidad de organismo especializado.

El preámbulo que encabeza la Constitución de esta Oficina, trasunta los fines primordiales que han unido a los representantes de los países a constituir la, que son los siguientes: a) **establecer la justicia social**, como única manera de lograr la paz universal y permanente; b) **mejorar las condiciones de trabajo** que, por su grado de injusticia, miseria y privaciones para un gran número de seres humanos, causan el descontento que constituye una

amenaza para la paz y armonía universal; c) **lograr la adopción de un régimen uniforme de trabajo** realmente humano, para evitar que se malogren los esfuerzos de las naciones que tienen el deseo de mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países.”

Não se pode negar que os objetivos supra mencionados tenham servido de bússola à organização do trabalho na área internacional, mas não se deve também esquecer de que um interesse mais forte se levantou, impulsionando as medidas sociais e humanitárias: a necessidade de evitar-se a concorrência entre os países no tocante à produção. Quanto à mulher, procurou-se proteger-lhe o trabalho de maneira toda especial, em razão de sua fragilidade física e em apreço ao papel que representa em relação ao futuro da raça. Ao mesmo tempo, atentou-se para outro tipo de concorrência: a que se estabeleceu entre a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra de mulheres e crianças.

Recebendo salários inferiores ao salário dos homens, mulheres e crianças revelaram-se igualmente hábeis no manejo leve da máquina, o que lhes valia a preferência do empregador ganancioso e sem escrúpulos.

Impunha-se, desta forma, a regulamentação do trabalho feminino, não só no interesse da mulher, como no interesse do trabalhador em geral. E a OIT tratou do assunto com incontestável desvelo.

Já a proposta de preâmbulo oferecida pela delegação britânica ao projeto que serviria de base aos trabalhos da Comissão nomeada em 1919, para estudar a legislação internacional do trabalho, rezava na tradução francesa, segundo texto publicado por Nicolas Valticos: (9)

“Attendu que la Société des Nations a pour but d'établir la paix universelle et qu'une telle paix ne peut être fondée que sur la base de la prospérité et du contentement de toutes les classes dans tous les pays;

Et attendu qu'il existe des conditions de travail impliquant pour un grand nombre de personnes l'injustice, la misère et les privations, ce qui engendre un tel mécontentement que la paix et l'harmonie universelles sont mises en danger;

Et attendu qu'il est urgent d'améliorer ces conditions: par exemple en ce qui concerne la réglementation de la durée du travail, la lutte contre le chômage, la garantie d'un salaire assurant des conditions d'existence convenables, la protection du travailleur contre les maladies, générales ou professionnelles, et les accidents résultant du travail, la protection des enfants, des adolescents et des femmes, les pensions de vieillesse et d'invalidité, la défense des travailleurs occupés à l'étranger, l'affirmation du principe de la liberté syndicale, etc.

Et attendu que la non-adoption par une nation quelconque d'un régime de travail réellement humain fait obstacle aux efforts des autres nations désireuses d'améliorer le sort des travailleurs dans leur propre pays;

Les Hautes Parties Contractantes, mues par des sentiments de justice et d'humanité, aussi bien que par le désir d'assurer une paix mondiale durable, ont convenu ce qui suit."

As mesmas diretrizes constam do preâmbulo da atual Constituição da OIT. Seguindo-as, a Organização procurou, no tocante à mulher, salvaguardá-la das tarefas penosas, assegurar-lhe a igualdade de direitos e de tratamento em relação aos homens, a partir da igualdade do salário pago pelo desempenho de trabalho de igual valor e, muito especialmente, protegê-la durante a gravidez, no parto e depois dele, tendo em vista a saúde da mãe e do filho e os cuidados de que este é merecedor.

Partindo desse esquema, a OIT adotou diferentes convenções, dentro de cada uma daquelas áreas que considerou carentes de cobertura. Tem-se, assim, a proteção à maternidade como objeto da Convenção nº 3 <sup>(10)</sup> adotada pela Conferência Internacional do Trabalho, quando de sua primeira sessão, em 1919. O texto desse instrumento seria revisado pela Convenção nº 103, adotada em 1952. <sup>(11)</sup>

Tais convenções fixaram uma licença de doze semanas para a trabalhadora gestante. Enquanto a primeira previa a divisão desse período em dois, de seis semanas, a serem gozados, um, antes, e outro, depois do parto, o texto revisor dispôs, simplesmente, que, pelo menos, seis semanas deveriam ser gozadas depois do parto. Adiantou-se a Convenção nº 103 em relação à de nº 3, estabelecendo a obrigatoriedade de, pelo menos, uma parte da licença posterior ao parto, tanto no que tange ao empregador que deverá concedê-la, como no que diz com a gestante que deverá gozá-la.

Enfocaram ainda os citados Instrumentos: o direito da mulher, enquanto licenciada como gestante, a prestações suficientes para a sua manutenção e a manutenção da criança em boas condições de higiene; a fixação das referidas prestações pela autoridade competente em cada país; a fonte pagadora das mesmas prestações (o Tesouro Público ou um sistema de seguros); o direito da parturiente à assistência gratuita de um médico ou de uma parteira; o prolongamento da licença, em caso de erro quanto à data do nascimento da criança, assim como na hipótese de doença resultante da gravidez ou do parto; o direito da mãe que amamenta o filho, a dois descansos de meia hora durante a jornada, para a lactância.

A respeito desses descansos para a lactância, a Convenção nº 103 dispôs diferentemente da nº 3, uma vez que deixou o assunto a cargo das convenções coletivas a serem adotadas sobre a matéria.

Ambos os Instrumentos preocuparam-se também com a garantia do emprego da gestante, proibindo a despedida da mulher licenciada como tal, ou mesmo antes da licença, bastando para tanto, que o término do aviso prévio ocorra quando a trabalhadora já esteja licenciada.

Concomitante à Convenção nº 103, citada, a Recomendação nº 95 <sup>(12)</sup> preconizou medidas mais amplas, tendo em vista a prorrogação da licença até quatorze semanas e a fixação da prestação de maternidade em 100% do salário anteriormente percebido. Além disso, focalizou outros

aspectos da proteção à maternidade, pertinentes: à amamentação do filho pela mãe trabalhadora, aos cuidados de que necessita a mulher durante o período de gestação e à preservação do emprego. Neste particular, proíbe a despedida da empregada.

A Convenção nº 3, de 1919, foi ratificada pelo Brasil, em 27 de março de 1934 e promulgada pelo Decreto nº 423, de 12 de novembro de 1935. <sup>(13)</sup> Entretanto, em 1962, o Decreto nº 51.627, de 18 de dezembro, tornava pública a denúncia por parte do País, em relação àquele Instrumento. <sup>(14)</sup> O Governo brasileiro, naquela oportunidade, alegou não ser possível modificar a legislação nacional, de forma a adaptá-la às condições da Convenção.

Dentro da mesma área de cobertura à maternidade, consigne-se a Recomendação nº 12, de 1921, <sup>(15)</sup> pela qual a Conferência-Geral da OIT recomendou aos Países Membros adotarem medidas destinadas a assegurar às assalariadas, com emprego em empresas agrícolas, a proteção anterior e posterior ao parto, à guisa daquela prevista nos termos da Convenção adotada pela Conferência Internacional de Washington, para as trabalhadoras da indústria e do comércio.

Na opinião de Nicolas Valticos, as convenções sobre a proteção à maternidade teriam estabelecido normas sensivelmente mais avançadas em relação ao nível da maioria das legislações: <sup>(16)</sup>

“Les conventions sur la protection de la maternité ont établie des normes que dépassaient sensiblement le niveau de la plupart des législations nationales.”

Com efeito, apenas 26 Estados ratificaram a Convenção de 1919, e 13, a de 1952. O autor atribui a retração dos Países diante das disposições convencionais, aos seguintes fatores, dentre outros: a extensão do campo de aplicação desses Instrumentos; o nível das prestações devidas à trabalhadora enquanto licenciada em razão da gestação e do parto; a duração e a prorrogação da licença; a interdição no sentido de que se deixe a cargo do empregador as supracitadas prestações; a proibição da despedida da mulher durante a licença em apreço etc. <sup>(16)</sup>

O tema seguinte atacado pela OIT, ainda em 1919, foi o trabalho *noturno da mulher*. A *reação contra os abusos, nesse particular, já se tinha objetivado antes, conforme vimos, em regras de âmbito internacional, integradas em uma das convenções adotadas em Berna em 1906*. Foi, justamente, sobre esse texto, revisando-o e emprestando-lhe novas proporções, que a Organização Internacional do Trabalho formulou a Convenção nº 4, citada como a “Convenção sobre o trabalho noturno (mulheres) 1919”. <sup>(17)</sup>

Esse Instrumento vedou o trabalho noturno das mulheres, sem distinção de idade, em qualquer empresa industrial, pública ou privada, com exceção daquelas em que estivessem empregados apenas os membros de uma mesma família. Excluída essa hipótese, só a força maior, naturalmente imprevisível, determinante da interrupção do trabalho, ou a possibilidade de rápida deterioração do material trabalhado, sustariam a aplicação da regra.

A colocação do problema nesses termos, suscitou dúvidas. Indagava-se se as disposições se aplicariam também às mulheres que exercessem cargos de fiscalização ou direção, não responsáveis pelo desempenho de tarefas manuais. Consultada a respeito, a Corte Permanente internacional de Justiça, em 1932, produziu pronunciamento afirmativo. <sup>(18)</sup>

A decisão não satisfez. Impedia que mulheres solteiras, ou mesmo casadas, sem qualquer empecilho em relação a qualquer horário de trabalho, obtivessem colocações vantajosas que incluíssem a execução de tarefas a serem executadas no período noturno; ou que exercessem cargos técnicos, ou fizessem estágios privativos do mesmo período. Além disso, abria ensejo a que diminuísse o recrutamento do elemento feminino especializado por parte dos empregadores, face à maior conveniência da mão-de-obra masculina, independente das aludidas limitações.

Não foi sem razão, portanto, que a Convenção nº 4 sofreu várias emendas. Um reexame do assunto, resultou na Convenção nº 41, <sup>(19)</sup> adotada em 1934, portadora de modificações substanciais face à anterior, uma vez que excluiu da referida proibição as mulheres ocupantes de cargos de direção, em termos de responsabilidade e não encarregadas, normalmente, da execução de trabalho manual.

Mais uma revisão, resultou num terceiro texto, constitutivo da Convenção nº 89, de 1948 <sup>(20)</sup> que alarga mais um pouco esse campo de exceções, permitindo o trabalho noturno, também, às mulheres que exerçam cargo técnico, ou desempenhem serviços relacionados com a higiene e o bem-estar, não vinculadas, normalmente, a trabalho manual. Por outro lado, deu maior mobilidade no sentido da fixação do período noturno que a Convenção nº 4 situa no espaço de tempo compreendido entre as dez horas da noite e as cinco da manhã.

Nicolas Valticos explica o mecanismo da última Convenção a esse respeito: <sup>(21)</sup>

“Aux termes de la convention, la période de 11 heures consécutives doit comprendre un intervalle d'au moins 7 heures consécutives s'insérant entre 10 heures du soir et 7 heures du matin. En outre, des intervalles différents pourront être prescrits pour différentes régions, industries, entreprises etc., après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs s'il s'agit de déterminer un intervalle commençant après 11 heures du soir.”

O Brasil ratificou a Convenção nº 4, de 1919, em 26 de abril de 1934 e promulgou-a pelo Decreto nº 423, de 12 de novembro de 1935; ratificou a de nº 41, de 1934, em 8 de junho de 1936, promulgando-a nos termos do Decreto nº 1.396, de 19 de janeiro de 1937; a de nº 89 foi ratificada em 25 de abril de 1957 e promulgada pelo Decreto nº 41.721, de 25 de julho de 1957. Evidentemente, sobre os primeiros, prevalecem os últimos atos.

Ainda sobre o trabalho noturno, e desta feita, sobre o trabalho noturno das mulheres na agricultura, citemos a Recomendação nº 13 (Genebra, 1921). <sup>(22)</sup>



Em seguida, outra faceta da proteção à mulher — a que procura afastá-la dos riscos inerentes ao emprego em ocupações insalubres e perigosas. Nesse setor, a OIT adotou a Convenção nº 45, <sup>(23)</sup> citada como a “Convenção sobre o trabalho subterrâneo (mulheres), 1935”, aprovada pelo Brasil nos termos do Decreto-Lei nº 482, de 22 de setembro de 1936 e promulgada de acordo com o Decreto nº 3.233, de 3 de novembro de 1938.

O Instrumento trouxe proibição no sentido de que a mão-de-obra feminina fosse utilizada em trabalhos subterrâneos do serviço de mineração.

As exceções abertas nesse campo correspondem às mesmas feitas em relação ao trabalho noturno, com os seguintes acréscimos: exclusão dessa área de proibição, das mulheres que, durante seus estudos, realizem práticas, na parte subterrânea de uma mina, para efeito de formação profissional; ou que ali desempenhem, ocasionalmente, tarefa não relacionada com profissão de caráter não-manual.

Outros Instrumentos, uns anteriores, outros posteriores à Convenção supra, ocuparam-se dos riscos a que, em determinados trabalhos, está sujeita a mulher trabalhadora, ou o trabalhador em geral. Citemos:

- a Recomendação nº 4, de 1919, <sup>(24)</sup> sobre a intoxicação pelo chumbo;
- a Convenção nº 13, de 1921, sobre o emprego do carbonato de chumbo; <sup>(25)</sup>
- a Recomendação nº 114, de 1966, sobre as radiações ionizantes; <sup>(25)</sup>
- a Convenção nº 127, de 1967, sobre o problema dos pesos máximos. <sup>(25)</sup>

Dentro do princípio da igualdade do ser humano, sem distinção de raça, credo ou sexo, a OIT firmou aquele da igualdade de salário, sem distinção de sexo, para trabalho de igual valor.

A linha mestra contrária à discriminação salarial já figurava entre os princípios gerais do texto inicial da Constituição da Organização. Hoje, integra o Preâmbulo do novo texto constitucional resultante da emenda ao primeiro, efetuada em 1946.

Em 1928, a Convenção nº 30, <sup>(25)</sup> adotada pela Conferência Internacional do Trabalho, chamava a atenção para o assunto. Mas, somente em 1951 foram adotadas a respeito, especialmente, uma Convenção e uma Recomendação, sob n.ºs 100 e 90, <sup>(25)</sup> respectivamente.

A Convenção nº 100 inclui na remuneração “o salário ou o tratamento ordinário, de base, ou mínimo e todas as outras vantagens, pagas direta ou indiretamente, em espécie ou *in natura* pelo empregador ao trabalhador em razão do emprego deste último”. E aplica a expressão “igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor” às taxas de remuneração fixas sem discriminação fundada no sexo. Além disso, impõe aos Estados

ratificadores, incentivarem e assegurarem, dentro de suas possibilidades, a aplicação a todos os trabalhadores, da igualdade de salário prevista.

A Recomendação nº 90, de 1951, <sup>(25)</sup> complementa a Convenção supra, indicando medidas tendentes a propiciar a aplicação do princípio da igualdade salarial.

Outros instrumentos foram adotados no mesmo terreno, tais como a Convenção nº 11, de 1958, <sup>(25)</sup> concernente à discriminação em termos de emprego e profissão, e as convenções adotadas no âmbito da política social.

A Organização Internacional do Trabalho procurou também reforçar o amparo com relação à trabalhadora que arca com responsabilidade de família. O assunto foi alvo da Recomendação nº 123, adotada em 1965, <sup>(26)</sup> com a finalidade de proporcionar conciliação entre os encargos do lar e o trabalho. Por isso que estabeleceu o princípio pelo qual as autoridades competentes de cada país deverão esposar uma política tendente a permitir àquelas mulheres o exercício de seu direito de trabalhar, salvaguardando-as de qualquer discriminação.

Aspectos mais particulares da proteção ao trabalho da mulher adquirem relevo, de acordo com os seguintes instrumentos:

- Recomendação nº 116, de 1962, que preconizou a concessão de prioridade em matéria de redução na duração do trabalho, nos casos em que a mão-de-obra empregada se constitua, principalmente, de mulheres e crianças;
- Convenção nº 29, de 1930, <sup>(25)</sup> vedando se recorra à mão-de-obra feminina, em matéria de trabalho obrigatório ou forçado;
- Recomendação nº 26, de 1926, <sup>(27)</sup> sobre a proteção de emigrantes a bordo de navios;
- Convenção nº 97, de 1949, <sup>(25)</sup> que inclui o trabalho das mulheres entre as matérias em relação às quais os migrantes devem ser tratados em pé de igualdade com os nacionais;
- Convenção nº 81, de 1947, <sup>(25)</sup> sobre a inspeção do trabalho, que prescreve a participação das mulheres, assim como a dos homens, nos serviços de inspeção e permite se lhes atribuem determinadas tarefas de caráter especial.

A par dos Instrumentos da OIT, outros textos internacionais, ora em termos gerais, ora de forma direta, enfocam a proteção à mulher.

Assim, a Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948, e o Pacto Internacional relativo aos direitos econômicos, sociais e culturais, de 1960. O primeiro consigna no art. 23, § 2º, a igualdade de salário para igual trabalho; o segundo, no art. 7º, al. a, I, estabelece a equidade do salário e a igualdade de remuneração para um trabalho de igual valor. <sup>(28)</sup>

O último pacto dirige-se, em particular, às mulheres que "doivent avoir la garantie que les conditions de travail que leur sont accordés ne sont pas inférieures à celles dont bénéficient les hommes et recevoir la

même rémunération qu'eux pour un même travail". Ambos os textos reconhecem, respectivamente, nos arts. 25, 2º, e 10, al. 2, o direito da maternidade e da infância a uma assistência especial. (28)

De forma direta, a Assembléia-Geral das Nações Unidas adotou, em 1967, uma Declaração sobre a eliminação da discriminação relativamente às mulheres, prevendo a igualdade de direitos nos campos econômico e social e, especialmente, no setor do trabalho. (28)

Sobre o texto supra, citemos mais uma vez Nicolas Valticos que anota o seguinte: (29)

"La Déclaration porte entre autres sur l'accès à la formation professionnelle et à l'emploi, ainsi que sur la promotion dans l'emploi, sur l'égalité de rémunération, le droit aux congés payés et aux diverses prestations sociales; elle préconise l'interdiction du licenciement en cas de mariage ou de maternité, l'organisation de services sociaux, et elle dispose que les mesures de protection de la femme pour certains types de travaux, pour des raisons inhérentes à sa constitution physique, ne seront pas considérés comme discriminatoires."

A Carta Social européia dedica um artigo (8º) à proteção da trabalhadora, dispendo sobre a licença para a gestante (12 meses); a ilegalidade da despedida da mulher durante a licença; a instituição de pausas para o aleitamento; a regulamentação do trabalho noturno na indústria (e não a interdição, como o faz a OIT) e a interdição, como a OIT, do emprego de mão-de-obra feminina nos trabalhos subterrâneos de mineração, assim como nos trabalhos perigosos, insalubres, ou penosos. (28)

Quanto à licença para a gestante, note-se que o último texto acima citado pressupõe seja assegurada por via do pagamento do salário ou por prestações provenientes do seguro social ou de fundos públicos. A disposição se afasta do preceituado pela OIT que elimina a possibilidade de que as prestações fiquem a cargo do empregador. Assim dispendo, a OIT, evidentemente, procurou evitar medidas discriminatórias entre trabalhadores e trabalhadoras e mesmo entre estas. conforme tenham ou não filhos. (28)

O Tratado de Roma, de 25 de março de 1967, que instituiu a Comunidade Econômica Européia, empenhou-se, a pedido da França, no sentido de os Estados se comprometerem a assegurar a igualdade de remuneração por um mesmo trabalho, entre trabalhadores e trabalhadoras. (30)

### III — A LEGISLAÇÃO COMPARADA

Dentro do esquema posto pelos textos mencionados, em especial, a partir das disposições constituintes dos instrumentos da Organização Internacional do Trabalho, os diferentes países, de acordo com seus matizes e possibilidades, amoldaram ou construíram suas leis, regulamentando o trabalho feminino, tendo em vista a proteção da mulher, antes de tudo em razão da maternidade.

As leis brasileiras não fogem à regra abraçada pelas leis trabalhistas da maioria dos países civilizados.

É verdade que, na Velha República, os legisladores não conseguiram alcançar o problema; e, se muitos deles cogitaram, o fizeram para impedir a tentativa de alguns, no sentido de inovar melhorando as leis então vigentes.

Segadas Viana <sup>(31)</sup> relata a ojeriza de certos parlamentares dos idos de 1917, diante de um projeto de Código do Trabalho, então apresentado. O projeto previa a possibilidade de a mulher contratar emprego sem a autorização marital, vedava-lhe o trabalho noturno, limitava a oito horas a jornada de trabalho, dispunha sobre a licença para a gestante (15 a 25 dias antes e até 25 dias depois do parto).

A disposição pertinente ao contrato de emprego, independentemente da autoridade do marido, foi considerada "profundamente imoral"; e o trabalho da mulher "profundamente desmoralizador", por alguns dos então senhores legisladores. Miopia da época.

Em 1930, as idéias sociais propulsoras da Revolução incidiram sobre as leis trabalhistas, propiciando as mais variadas e mais profundas modificações. E a mulher — já presente em número sempre maior, nas fábricas, nos escritórios, nos Bancos, nas casas de comércio etc. — logrou atraísse seu trabalho a atenção dos legisladores e dos órgãos da administração.

Como conseqüência, a expedição do Decreto nº 21.417-A, de 17 de maio de 1932, <sup>(32)</sup> considerado o marco legislativo inicial regulador do trabalho feminino.

O ato acoberta o trabalho da mulher em tal extensão, que, em essência, bem entendido, pouco fica a dever às leis posteriores. Estas, pode-se dizer, apenas alargaram ou introduziram modificações nas áreas por ele regulamentadas.

O Decreto nº 21.417-A/32 <sup>(32)</sup> visou aos seguintes pontos essenciais:

- a igualdade de salário, sem distinção de sexo, para trabalho de igual valor (art. 1º);
- o trabalho noturno, proibindo-o para as trabalhadoras da indústria e do comércio, no período das vinte e duas horas às cinco (art. 2º);
- a proibição da remoção de pesos superiores aos estabelecidos nos regulamentos competentes (art. 4º);
- o trabalho nos subterrâneos, na mineração, nas pedreiras, obras de construção pública ou particular e serviços insalubres, proibindo-o (art. 5º);
- a licença para a gestante (4 semanas antes e quatro depois do parto) (art. 7º);
- o rompimento, pela mulher grávida, do compromisso resultante do contrato de trabalho (art. 8º);

- o auxílio maternidade e respectivo pagamento pelo seguro social ou pelo empregador, na falta do seguro (arts. 9º, 10, 14);
- o aborto (art. 10);
- os descansos especiais para o aleitamento (art. 11);
- a proibição da despedida da mulher grávida pelo simples fato de estar grávida (art. 13).

Veremos, ao focalizar a legislação atual consolidada, que a lei de 1932 trata diferentemente o auxílio maternidade, só o deixando a cargo do empregador, diante da inexistência das "Caixas criadas pelo Instituto de Seguro Social". Orientação diversa segue, também, o primeiro ato legislativo citado, relativamente à trabalhadora que aborta, desde que, na hipótese de aborto "criminosamente provocado", não lhe nega o direito à licença nem ao lugar anteriormente ocupado, mas tão-somente ao auxílio pecuniário concedido em caso de aborto legal. Note-se também que a lei em foco veda aos empregadores a despedida da mulher grávida "pelo simples fato da gravidez e sem outro motivo que justifique a dispensa".

Em 1943, já à sombra da Carta de 1934 que previra a proibição do trabalho da mulher em indústrias insalubres, a assistência médica para a gestante e o descanso antes e depois do parto (art. 121, **d** e **h**), o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio, aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho, cujo Capítulo III do Título III <sup>(33)</sup> foi dedicado à proteção do trabalho feminino. Lembre-se que, a essa altura, o Brasil tinha aprovado e promulgado as Convenções internacionais adotadas com vistas à proteção à maternidade, ao trabalho noturno e ao trabalho subterrâneo.

Modificado de 1945 a esta parte, sob alguns aspectos, o citado capítulo encerra as disposições que concretizam a diferença de tratamento entre o trabalho masculino e o trabalho feminino e revelam a proteção da lei à trabalhadora em razão da fragilidade de sua constituição física e, muito especialmente, em atenção à maternidade.

A diversificação do tratamento entre trabalhador e trabalhadora se manifesta a partir da prorrogação da duração normal do trabalho, uma vez que a duração normal, de oito horas, é comum aos dois sexos.

A respeito, dispõe o art. 374 da CLT, <sup>(33)</sup> fixando em duas horas, no máximo, o espaço de tempo durante o qual a mulher poderá trabalhar, sem acréscimo de salário, além da jornada normal. O dispositivo coloca a prorrogação na dependência de convenção ou acordo coletivo e sujeita-a a um processo de compensação, de forma que a trabalhadora não ultrapasse o limite de 48 horas semanais.

Enquanto isso, o art. 375 <sup>(33)</sup> registra uma exigência não formulada em face da prorrogação do trabalho do homem, qual seja a da autorização constante de atestado médico oficial, comprovante de que a mulher está apta a enfrentar a sobrecarga.

Analisando as citadas disposições, em termos de prática, refere-se Adriano Campanhole <sup>(34)</sup> à Portaria nº 266, de 13 de dezembro de 1967, do Delegado Regional do Estado de São Paulo, que dispensa os exames

médicos especiais e oficiais, na ocorrência do regime de compensação de horas de trabalho para mulheres e crianças, restringindo a exigência à observação dos exames médicos normais, renovados periodicamente, nos termos dos arts. 167 e 418 da CLT.

Entretanto, os tratadistas são unânimes em considerar que a lei não abre qualquer exceção, quando determina, nos termos do art. 375: <sup>(85)</sup>

“Mulher nenhuma poderá ter seu horário de trabalho prorrogado, sem que esteja para isso autorizada por atestado médico oficial...”

Por isso que Mozart Victor Russomano, comentando os arts. 374 a 376, afirma que, tanto em se tratando da prorrogação habitual da jornada, quanto da prorrogação eventual, <sup>(86)</sup> “... há exigência de ordem geral importantíssima: é preciso que a mulher esteja devidamente autorizada por atestado médico oficial, lançado em sua carteira profissional, para que possa fazer serviços extraordinários.

Se celebra o acordo escrito mencionado no art. 374 sem possuir o referido atestado, o acordo é nulo, porque as medidas de proteção da mulher são de ordem pública (art. 377); se existe contrato coletivo, o contrato não a atingirá, nessas cláusulas, porque lhe falta o requisito fundamental para a prestação extraordinária de trabalho; mesmo ocorrendo razão de força maior, na falta do documento, o empregador não a poderá obrigar ao serviço, visto que o art. 375 é claro, não admite exceções e não distingue entre a prorrogação de trabalho baseada em acordo ou contrato coletivo e a prorrogação fundamentada em motivo de força maior.”

E Arnaldo Sussekind: <sup>(88)</sup> “O trabalho extraordinário, ainda que motivado por força maior, não poderá ser exigido da empregada que não possui o **atestado médico** de que cogita o art. 375...”

Alega também Eduardo Gabriel Saad, <sup>(87)</sup> com relação ao excesso de trabalho desempenhado em determinados dias e compensado com o encurtamento da semana, que “... a mulher, de compleição mais frágil do que a do homem, se submetida, num mesmo dia, a esforço incomum, ficará exposta a males prejudiciais à saúde.” E aponta a finalidade do exame médico em causa, qual seja a constatação de que a sobrecarga de trabalho na mesma jornada poderá, ou não, afetá-la.

Observe-se que o texto original do artigo 374 <sup>(88)</sup> cogitou da possibilidade de prorrogação normal previsível, de duas horas diárias, dentro das quarenta e oito horas semanais improrrogáveis. Mas não consagrou a mobilidade prevista na regra, dando ensejo à compensação do excesso de horas trabalhadas em um dia, pela diminuição ou encurtamento do horário em outro dia.

A inovação foi introduzida pelo Decreto-Lei nº 229, de 28 de fevereiro de 1967, que atentou, de forma especial, para o texto primitivo do artigo aludido, modificando-o essencialmente. Além da reformulação do **caput** da disposição, podou-lhe o parágrafo único que prescrevia a homologação, pelo Ministério do Trabalho, do instrumento da prorrogação do

horário da trabalhadora. E o que significa muito mais: estipulava o pagamento do salário correspondente a cada hora suplementar em base não inferior ao da hora normal acrescido de 20%.

Bem se pode imaginar as dificuldades advindas da interpretação desse dispositivo: a lei a impor o pagamento, na base prefixada, das horas excedentes de oito, em cada jornada, mesmo dentro das quarenta e oito horas semanais, e o empregador a resistir, tendo a seu favor a lógica e muitas vezes a própria autoridade administrativa, segundo prova o parecer abaixo: <sup>(39)</sup>

“O Departamento Estadual do Trabalho, porém, por um louvável zelo fiscal apoiado no art. 374 da Consolidação das Leis do Trabalho, entendeu que às mulheres deveria ser pago um sobre-salário-mínimo de 20%. Embora conservados os salários dos mensalistas e horistas, mau grado trabalhassem ambas as categorias menos de três horas do que o contrato de trabalho vigente, a empregadora não concordou em assegurar o dito sobre-salário, julgando-se a tanto dispensada, também, pela legislação em vigor. Realmente, conforme consta do processo, a razão pende para a empregadora, pois o pagamento do sobre-salário, imposto pelo parágrafo único do art. 374, só se aplica aos casos de trabalho suplementar, de que resulte, portanto, aumento do limite máximo da jornada semanal e mensal. Ora, tal não pode ocorrer com o trabalho de mulheres, à vista do que dispõe o citado artigo” (Parecer ap. pelo Min. do Trab. no proc. 553.648; D.O. de 17-11-49).

A nova redação, proporcionada pelo Decreto-Lei nº 229/67, eliminou, portanto, as distorções, deixando claro que “a duração normal do trabalho da mulher poderá ser no máximo elevada de 2 (duas) horas, independentemente de acréscimo salarial...” (art. 374, redação atual).

A elevação da duração do trabalho diurno, além desse limite, não poderá ocorrer, senão em casos excepcionais, por motivo de força maior. Na hipótese, o art. 376 <sup>(39)</sup> faculta a prorrogação até doze horas, independentemente de acordo entre empregado e empregador. Mas apenas nessa circunstância. E, mesmo assim, terá a empresa que pagar à empregada adicional equivalente, no mínimo, a vinte e cinco por cento do salário-hora normal. Considere-se que, no caso específico de força maior, a remuneração da hora excedente trabalhada pelo homem, nos termos do § 2º do art. 61, <sup>(40)</sup> apenas não poderá ser inferior à da hora normal.

A faculdade de prorrogação da jornada de trabalho, por motivo de força maior, estende-se também às trabalhadoras menores, de acordo com o art. 413 da CLT. <sup>(40)</sup>

Nem sempre as codificações se detêm, particularmente, para regulamentar a duração do trabalho da mulher, porque a consideram regulamentada pelas disposições que tratam do assunto em termos gerais.

Entre os países que adotam orientação diversa, cite-se, por exemplo, o México que proíbe o trabalho feminino em horas suplementares, e

dispõe sejam aquelas horas remuneradas, no caso de desobediência ao preceito, à base de três vezes o salário pago pelas horas normais (Loi fédérale du travail du 2 décembre, 1969, art. 169); <sup>(41)</sup> a Rússia <sup>(42)</sup> que proíbe o trabalho em horas extraordinárias, não só às mulheres grávidas, mas também àquelas que amamentem, ou tenham filhos menores de um ano, e às menores de 18 anos. Se a mãe tem filhos entre um e oito anos, ou inválidos, ela própria decidirá a respeito, a não ser que seu trabalho esteja proibido, conforme prescrição médica. O mesmo impedimento vigora em relação ao trabalhador de ambos os sexos, que, sem interromper o exercício de sua profissão, siga curso de instrução geral ou profissional e técnica, durante os dias de labor (Ley de 9 diciembre de 1971, art. 54, 3º e 4º §§). <sup>(42)</sup>

Sobre o Reino Unido a "Revue Internationale du Travail" transmite informação segundo a qual, no país, de maneira geral, nenhum texto legislativo limita a duração semanal do trabalho, mas, em compensação, para as mulheres e para os jovens, a partir de 1833, impuseram-se restrições nesse campo. Transcrevemos o texto original: <sup>(43)</sup>

"De manière générale, aucun texte législatif ne limite, au Royaume-Uni, la durée hebdomadaire du travail et sa répartition pour les hommes, exception faite des gens de mer, des travailleurs occupés dans la boulangerie, les mines de charbon, les transports routiers et les installations automatiques pour la fabrication du verre à vitres; en revanche, la durée du travail en fabrique est limitée depuis 1833 pour les femmes et les jeunes."

O Código do Trabalho francês, informa Danièle Alexandre, <sup>(44)</sup> através do periódico "The American Journal of Comparative Law", especifica que não é dado à mulher trabalhar mais de dez horas por dia, prevendo pausa de, no mínimo, uma hora, durante a jornada.

Em suma, a duração do trabalho diário ou semanal, nos diferentes países, é fixada, geralmente, de forma idêntica para homens e mulheres. As diferenças só intervêm em relação às horas que ultrapassem o horário normal, como, aliás, acontece entre nós.

O mesmo não se pode dizer em face do trabalho noturno, do trabalho realizado em determinados locais, tais como subterrâneos, minas em subsolo etc. e de determinadas atividades consideradas perigosas ou insalubres. Colocada a mulher diante dos citados trabalhos ou atividades, o tratamento que a lei lhe dispensa é diverso daquele dispensado ao homem nas mesmas circunstâncias.

Quanto ao trabalho noturno, tivemos oportunidade de mencionar que a OIT o estudou detidamente, adotando a respeito três Convenções (4, <sup>(17)</sup>, 41 <sup>(19)</sup> e 89, <sup>(20)</sup>), com a finalidade de poupar à mulher a sobrecarga das horas trabalhadas noite a dentro, de preservá-la dos riscos das idas e vindas de casa para o trabalho e vice-versa, no período noturno, e com o desiderato de proporcionar às mães, nesse período, a possibilidade de dedicarem-se ao lar.

A mesma orientação emerge das codificações das leis do trabalho na maioria dos países civilizados. O Brasil não foge à regra.



É verdade que as Constituições brasileiras, a partir de 1934, registraram a proibição para o trabalho noturno, apenas em relação aos menores de dezoito anos. Mas dentro da faculdade concedida à lei pelas mesmas Constituições, de estabelecer preceitos destinados a melhorar a condição dos trabalhadores, a CLT, tendo presente a debilidade física da mulher, também em relação a ela de modo geral, registrou dita proibição, exceção feita às maiores de dezoito anos, empregadas (CLT, art. 379): (redação atual)

I — em empresas de telefonia, radiotelefonia ou radiotelegrafia;

II — em serviço de saúde e bem-estar;

III — em casas de diversões, hotéis, restaurantes, bares e estabelecimentos congêneres;

IV — em estabelecimentos de ensino;

V — que, não executando trabalho contínuo, ocupem cargos técnicos ou postos de direção, de gerência, de assessoramento ou de confiança;

VI — na industrialização de produtos perecíveis a curto prazo durante o período de safra quando ocorrer necessidade imperiosa de serviço, bem como nos demais casos em que o trabalho se fizer com matérias-primas ou matérias em elaboração suscetíveis de alteração rápida, quando necessário o trabalho noturno para salvá-las de perda inevitável;

VII — em caso de força maior;

VIII — nos estabelecimentos bancários, nos casos e condições do art. 1º e seus parágrafos do Decreto-Lei nº 546, de 18 de abril de 1969;

IX — em serviços de processamento de dados para execução de tarefas pertinentes à computação eletrônica;

X — em indústrias de manufaturados de couro que mantenham contratos de exportação devidamente autorizados pelos órgãos públicos competentes.”

O parágrafo único do art. 379, <sup>(33)</sup> na redação anterior, fazia referência ao art. 372, <sup>(33)</sup> para estender a regra excepcional ao trabalho da empregada nas oficinas em que servissem, exclusivamente, pessoas da família da mulher e estivesse esta sob a direção do marido, do pai, da mãe, do tutor ou do filho.

A nova redação do dispositivo introduzida pelo Decreto-Lei nº 229/67 eliminou a referência, evidentemente, para não repetir o que já se contém no art. 372, referido. Por outro lado, diga-se de passagem, se a exclusão da mulher do trabalho noturno visa à fragilidade da constituição feminina, essa fragilidade há de ser também considerada diante da atividade exercida dentro da oficina familiar. A não ser que o legislador tenha sido levado a pensar em termos de “moral e bons costumes”, estabelecendo a permissão do trabalho noturno no seio da família, onde a trabalhadora

se encontraria resguardada dos riscos a que estaria sujeita em ambiente estranho!

Recorde-se que a Convenção nº 4, pertinente ao problema em foco, foi duas vezes revisada, tendo em vista a adaptação de seus preceitos aos reclamos da realidade, com a finalidade de favorecer o trabalho da mulher, e não fechar-lhe as portas ao trabalho.

Assim também, as disposições da CLT retrocitadas sofreram alterações com o mesmo propósito. Basta dizer que as exceções à regra proibitiva do trabalho noturno estavam reduzidas a cinco itens, quando a redação atual apresenta dez, alargando-se a área permissiva através de diversas leis expedidas de acordo com as solicitações decorrentes do surgimento de novas técnicas no campo do trabalho e em face da própria evolução social no tocante à mulher.

É assim que o Decreto-Lei nº 744, de 6 de agosto de 1969, <sup>(45)</sup> deu nova redação ao inciso referente ao trabalho em serviços de saúde e bem-estar, antes alusivo apenas aos serviços de enfermagem (item II), e ampliou a margem de permissibilidade do item concernente às mulheres ocupantes de postos de direção, permitindo o trabalho noturno, também, às ocupantes de cargos técnicos, de gerência, de assessoramento ou de confiança. Ao mesmo tempo, proporcionou a redação do parágrafo único ao mesmo artigo, <sup>(45)</sup> onde exige a concordância prévia da empregada para o trabalho noturno desempenhado em função da conservação da matéria-prima deteriorável ou por motivo de força maior; reiterou a obrigatoriedade do exame médico, condição *sine qua non* para a autorização do trabalho noturno feminino, e preceituou a comunicação à autoridade competente, em prazo determinado, sobre o início do referido trabalho.

O Decreto-Lei citado, nº 774/69, <sup>(45)</sup> introduziu ainda três itens no artigo em foco, concedendo a mesma permissão: à mulher de cujo trabalho noturno dependa a conservação da matéria-prima trabalhada (item VI); focalizando o motivo de força maior (item VII) e integrando no dispositivo o conteúdo do art. 1º e seus parágrafos do Decreto-Lei nº 546, de 18 de abril de 1969, <sup>(46)</sup> permissivo da atividade noturna das empregadas em estabelecimentos bancários (item VIII).

A Lei nº 5.673, de 6 de julho de 1971, <sup>(47)</sup> foi responsável pelo acréscimo dos itens IX e X que excluem da regra geral do *caput* do art. 379 <sup>(38)</sup> a empregada em serviços de processamento de dados, para a execução de tarefas pertinentes à computação eletrônica (IX), e em indústria de manufaturados de couro que mantenham contratos de exportação devidamente autorizados pelos órgãos públicos competentes (X).

Considere-se ao lado dos atos legislativos supra a providência de ordem administrativa tomada pelo Ministério do Trabalho, nos termos da Portaria nº 132, de 1960, <sup>(48)</sup> destinada a proporcionar à autoridade competente facilidade quanto à aplicação da alínea c do art. 379 da CLT, <sup>(38)</sup> permissiva do trabalho noturno da empregada em teatros, casas de diversão, hotéis, bares, restaurantes etc. O ato administrativo impõe exigências para a admissão dessas empregadas, tais como a prévia fixação dos

salários por parte do empregador e a apresentação dos documentos que enumera, formulando os esclarecimentos necessários ao cumprimento das exigências e respectiva fiscalização.

Ainda do ponto de vista do salário, o trabalho noturno da mulher é tratado de maneira especial. Pela hora trabalhada à noite, o trabalhador de ambos os sexos percebe a remuneração equivalente à da hora diurna acrescida de 20%. Aliás, a obrigatoriedade de pagamento de salário noturno em nível superior ao salário diurno constitui princípio inserto na Carta Magna, de acordo com o inciso IV do art. 165. (Emenda nº 1/69 à Constituição de 1967.)

A regra, entretanto, não alcança o trabalhador nos casos de revezamento semanal ou quinzenal (art. 73 da CLT). <sup>(40)</sup> Quanto à trabalhadora, a disposição especial pertinente (art. 381 da CLT) <sup>(40)</sup> elimina a condição do revezamento, impondo, como consequência, a majoração, mesmo, nessa hipótese.

Vejamos nesse particular como se portam as legislações de alguns países, observando de antemão, nos termos de um comentário publicado pela "Revue Internationale du Travail" <sup>(40)</sup> "Dans tous les pays, le travail de nuit est réglementé et pratiquement interdit aux femmes, sauf quelques dérogations assez limitées."

Escudadas no princípio da proibição em causa, as leis do trabalho variam de um povo para outro, ora restringindo, ora alargando seu raio de ação.

Citemos:

— A lei portuguesa, Dec.-Lei nº 409, de 27 de setembro de 1971, <sup>(50)</sup> exige a comprovação de força maior e a necessidade da preservação da matéria-prima deteriorável para permitir o trabalho noturno da mulher. Abre exceção para a empregada que ocupe posto de responsabilidade, incluindo atividades de direção ou atividade técnica, ou que desempenhe serviços relacionados com a higiene e o bem-estar (arts. 31, 32).

— O México (Lei Federal do Trabalho, de 2 de dezembro de 1969) <sup>(41)</sup> registra a mesma proibição no tocante ao trabalho na indústria e nos estabelecimentos comerciais depois das 22 horas (art. 166).

— O Equador (Código do Trabalho, em vigor a partir de junho de 1971) <sup>(51)</sup> consigna a interdição exceto para os cargos de direção, trabalhos técnicos, aqueles que decorrem do exercício das profissões liberais ou de atividades sanitárias, ou relativas ao bem-estar. Ao mesmo tempo, restringe a área proibitiva quando permite o trabalho noturno da mulher em atividades que, não sendo de natureza manual ou industrial, não implicam em qualquer perigo para a integridade física ou moral da trabalhadora. Nem por isso, confere à mulher, nessa última hipótese, inteira liberdade. Para tanto, exige autorização prévia, motivada em cada caso, dada por escrito pelo Inspetor do Trabalho (art. 127).

— A Tcheco-Eslováquia (Código do Trabalho, de 16 de junho de 1965) <sup>(52)</sup> não permite o trabalho noturno senão às mulheres maiores de dezoito anos, caso ocorra calamidade natural ou circunstância seme-

lhante, em caráter excepcional, capaz de interromper as operações normais de produção; perigo iminente ameaçando a vida ou a saúde das pessoas; quando se trate da preservação indispensável de matéria-prima perecível; quando a interessada ocupe função de responsabilidade ou de direção, ou seja empregada em serviço sanitário, social ou cultural (§ 152, a, b, c).

Se o exigir o interesse público, em termos de necessidade imperiosa, não sendo aflitiva a tarefa a ser cumprida, a lei faculta ao Governo, mediante acordo do Conselho Central dos Sindicatos, autorizar o trabalho noturno das maiores de dezoito anos. Neste caso, a empresa deverá obter o acordo do Comitê Central da Federação sindical interessada e, em qualquer outra hipótese, a aquiescência do Comitê da própria empresa, sendo dado a tais órgãos impor condições (§ 152, itens 2 e 3).

— A Rússia (Lei de 9 de dezembro de 1971, que aprova o Código do Trabalho) <sup>(42)</sup> proíbe, em tese, o trabalho noturno da mulher, fazendo exceção para determinados ramos da economia, onde o elemento feminino é indispensável. E mesmo assim, a título de medida provisória (art. 161). A interdição persiste em se tratando de trabalhadora gestante, ou que tenha filho de menos de um ano de idade (art. 48).

— O Iraque (Lei nº 151, de 16 de julho de 1970) <sup>(53)</sup> segue a regra geral no que diz com o trabalho na indústria e em qualquer **métier** ou profissão, a não ser que se trate de tarefa de caráter administrativo, ou relacionada com atividades de cunho social e técnico especial, autorizada pela autoridade competente, ou executada em local apropriado, de acordo com as condições exigidas, de higiene e de conforto (art. 79).

— Israel <sup>(54)</sup> consigna a proibição, exceto em se tratando de trabalho em hospitais ou relacionado com os cuidados a serem dispensados a doentes e crianças, ou em hotéis e restaurantes. Na hipótese de tarefa ligada à conservação da mercadoria danificável ou em casos semelhantes, cabe ao Ministro do Trabalho autorizar a prestação do serviço.

Em suma, o impedimento é constante na maioria das codificações. Uma ou outra se omite a respeito, como por exemplo o Código do Trabalho do Panamá <sup>(55)</sup> que apenas obsta o trabalho da mulher grávida "en las jornadas noturnas y mixtas" (art. 116).

A atenção particular dispensada à mulher revela-se também através das regras pertinentes ao limite de pesos que lhe é dado erguer ou transportar e aos métodos e locais de trabalho.

A lei brasileira (CLT, art. 390) <sup>(58)</sup> fixa os limites da força feminina exigível para a remoção de pesos: 20 ou 25 quilos, conforme seja o trabalho contínuo ou ocasional. Enquanto isso, pressupõe que a mesma tarefa, quando realizada com o auxílio da máquina, dispensa, ou quase dispensa, o gasto de energias, pois deixa de estabelecer a esse respeito qualquer diferença entre o trabalho do homem e o da mulher.

Em face da omissão, comenta Russomano, <sup>(66)</sup> que dependerá "a exata solução de uma controvérsia sobre essa matéria da perspicácia e da interpretação da autoridade administrativa ou judiciária, que dela co-

nhecer". E acrescenta que, nesses casos, o limite será traçado pela idéia de "serviço superior às forças do trabalhador" capitulada pelo art. 483, a, da CLT. <sup>(40)</sup>

O art. 387 (CLT) <sup>(33)</sup> proíbe o trabalho nos subterrâneos, nas minerações em subsolo, nas pedreiras e obras de construção, assim como nas atividades perigosas ou insalubres, especificadas na conformidade do art. 5º do Decreto nº 21.417-A, de 17 de maio de 1932, <sup>(32)</sup> ainda em vigor sob esse aspecto.

A derrogação da interdição, no todo ou em parte, fica na dependência de autorização do Ministro do Trabalho, face a exame e parecer da Divisão de Higiene e Segurança do Trabalho sobre o desaparecimento dos fatores passíveis de causar os prejuízos que a lei procura evitar. Se a higienização ou a segurança do trabalho sanarem os pressupostos da periculosidade e de insalubridade, não há como manter a vedação.

O mesmo não acontece em se tratando de trabalhos simplesmente penosos, insuscetíveis de modificação quanto a essa característica. Nessa hipótese, evidentemente, a autoridade administrativa não poderá derrogar a proibição contida no art. 387. <sup>(33)</sup> Leia-se a respeito o comentário de Arnaldo Sussekind: <sup>(57)</sup>

"As derrogações facultadas pelo art. 388 não concernem, porém, aos serviços penosos enumerados na alínea a do art. 387. O seu texto, embora se refira "às proibições a que alude o artigo anterior", restringe explicitamente o uso da faculdade aos "serviços considerados perigosos ou insalubres", isto é, aos mencionados na alínea b do art. 387. Ainda que assim não se entendesse, não poderia o Ministro do Trabalho autorizar o trabalho feminino nas minas de subsolo, posto que proibido por convenção internacional ratificada pelo Brasil. E vale acentuar que a convenção ratificada só não revoga a legislação nacional na parte em que esta garanta aos trabalhadores condições mais favoráveis das que figuram no instrumento internacional (art. 19, § 8º, da Constituição da O.I.T.)".

Os dispositivos supraconsiderados — entre outros pertinentes às condições de segurança e higiene de locais e métodos do trabalho — foram objeto de ato administrativo representado pela Portaria nº 4, do Departamento Nacional de Segurança e Higiene do Trabalho, expedida com vistas à fiscalização direta da aplicação da matéria. <sup>(58)</sup>

Os trabalhos penosos, insalubres e em subterrâneos são vedados à mulher na maioria dos códigos do trabalho dos diferentes países.

O México os proíbe nos termos do art. 166, I, da Lei Federal já citada, <sup>(41)</sup> mas não aplica a proibição às mulheres que exerçam função de direção, que possuam instrução em grau universitário, ou formação técnica, ou os conhecimentos e a experiência necessários para executar os referidos trabalhos. Como no Brasil, a lei derroga a interdição, de acordo com a autoridade competente, uma vez adotadas medidas que resultem no desaparecimento das causas impeditivas (art. 168).

O Equador, lei já citada, <sup>(61)</sup> consigna a mesma interdição relativamente aos trabalhos que apresentem perigo grave para a moralidade e para o desenvolvimento físico das mulheres. Nesse particular, a regra parece dirigir-se às jovens (art. 128).

A Bélgica, <sup>(60)</sup> segundo disposição contida no Decreto Real de 24 de dezembro de 1968, não permite se deixe a cargo do elemento feminino o transporte manual de cargas cujo peso exceda a determinado limite seja a atividade ocasional ou regular.

Na Tcheco-Eslováquia (Código do Trabalho, § 150), <sup>(62)</sup> a interdição incide sobre os trabalhos subterrâneos de extração nas minas ou perfuração de túneis ou galerias, exceção feita para as funções de responsabilidade que não impliquem em trabalho manual, em relação aos serviços sanitários ou de caráter social, aos trabalhos práticos decorrentes de determinada aprendizagem, aos trabalhos manuais que exijam uma presença intermitente sob a terra, especialmente, para fins de controle ou de pesquisa. Em geral, a lei afasta as mulheres de atividades que lhes possam ser nocivas, máxime, se lhes põem em perigo a vocação maternal (§ 150).

A Rússia, Código do Trabalho, art. 160, <sup>(42)</sup> adota o mesmo princípio proibitivo e ao mesmo tempo se atém ao limite de pesos, obstando às trabalhadoras removê-los ou transportá-los, quando superem a margem legalmente fixada.

O Iraque (Código do Trabalho, art. 79), <sup>(33)</sup> a Líbia (*idem*, art. 95) <sup>(60)</sup> e a Arábia Saudita (Código do Trabalho, art. 160) <sup>(61)</sup> dispõem igualmente a respeito, mas a última codificação apresenta regra *sui generis*, quando prevê que homens e mulheres não podem trabalhar juntos no mesmo local, nem assim permanecer nas instalações conexas e acessórias: "Les hommes et les femmes ne pourront se trouver ensemble sur le lieu de travail ni dans les installations conexas ou accessoires" (art. 160). Regra, sem dúvida, de caráter estritamente cultural!

O Laos (Código do Trabalho, arts. 103 e 108), <sup>(62)</sup> a par de preceituar que a natureza dos trabalhos interditos à mulher é determinada dentro de condições fixadas através de regulamento, adota orientação peculiar: a pedido da trabalhadora, o Inspetor do Trabalho poderá requerer o exame da interessada por médico credenciado, a fim de que este verifique se a tarefa a cargo da requerente excede às suas forças. Em caso afirmativo, a empregada tem direito a transferência para trabalho que lhe convenha. Sendo, entretanto, isto impossível, o contrato que a prende ao emprego deve ser rescindido, mediante pagamento de indenização e aviso prévio.

Em suma, se é constante nas codificações a repulsa ao emprego da mulher em trabalhos perigosos, penosos, insalubres, o mesmo não acontece a respeito da limitação do peso da carga removível, em face da debilidade feminina. A não ser que considere incluída na área dos trabalhos penosos, a remoção pela trabalhadora, de fardo superior às suas possibilidades físicas.

A custódia legal do trabalho feminino adquire maior profundidade e extensão quando enfoca a maternidade, afinal de contas, o fulcro, a razão primeira, a explicação convincente do tratamento especial conferido à mulher trabalhadora. Por isso que as codificações, se, em um ou outro ponto, descuram desse tratamento especial, no tocante às mães, a ela dirigem-se todas, procurando acobertá-las de todos os percalços do trabalho, antes e depois do parto, ensejando-lhes dispensarem aos filhos os cuidados necessários.

O Brasil dedica à proteção da maternidade a Seção V do Capítulo III da Consolidação das Leis do Trabalho. <sup>(33)</sup>

O legislador brasileiro pretendeu, mesmo, recuar à data do casamento da trabalhadora, e, a partir daí, protegê-la de modo particular. Revela esse intuito o contexto do art. 391, <sup>(33)</sup> o primeiro da Seção V supra-mencionada, que não considera "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."

Infelizmente, o dispositivo figura na Consolidação apenas como expressão de boa vontade. Se casamento e gravidez constituíssem justa causa de rescisão do contrato de trabalho pelo empregador, lá estariam a figurar entre os incisos do art. 482, <sup>(40)</sup> onde são enumerados, justamente, os pressupostos da rescisão.

Como conseqüência, a empresa, mesmo ciente do estado da empregada gestante, pode despedi-la sem justa causa, contanto que a indenize e lhe pague a remuneração correspondente ao período de doze semanas de repouso, segundo lhe concede ao art. 392. <sup>(33)</sup>

Tem, portanto, a gestante despedida sem justa causa, como única vantagem, o direito ao pagamento do salário-maternidade concedido, uma vez "fique demonstrado que o empregador agiu maliciosamente, com o objetivo de obstar a aquisição daquele direito, demitindo a empregada antes do período previsto em lei". <sup>(63)</sup> Vantagem que, por sinal, redundava em desvantagem, segundo se pode aquilatar do pronunciamento exarado pelo Ministro Luiz Roberto Rezende Puech, no Processo TRT, 4ª Região, 1.221/62: <sup>(64)</sup>

"Realmente, no que respeita ao salário-maternidade os autos dizem que a reclamante foi despedida em 10 de agosto, quando contava com cerca de cinco meses e meio de gravidez, a dois meses, portanto, do período de licença remunerada obrigatória nos termos da lei. — Procura a empresa justificar a despedida, sustentando que no referido período do ano sempre despede muitas empregadas, em razão de diminuição de suas vendas. — Contudo, embora uma testemunha tenha afirmado tal fato, não esclarece que, também, no momento em que a reclamante foi despedida, tivessem sido dispensadas outras empregadas. — Seria fácil à empresa fazer tal prova. — Não o fez, porém, permanecendo assim de pé a presunção de despedida obstativa, decorrente da circunstância de a reclamante ter sido despedida às vésperas do período de repouso obrigatório. — Particular-

mente, discordamos da orientação jurisprudencial que determina o pagamento do salário-maternidade em tais casos, sendo certo que nosso entendimento é o de que, verificada a despedida obstativa, dever-se-ia decretar a nulidade da mesma e determinar a reintegração da empregada, até o término do período de descanso obrigatório. — Seria uma estabilidade à gestante, único meio de realmente proteger a empregada-mãe. — Rendemo-nos, entretanto, à orientação dominante e, assim verificada como foi despedida obstativa, a consequência é o pagamento do salário-maternidade pedido.”

Da mesma forma, quando a própria gestante, amparada pela disposição do art. 394, <sup>(33)</sup> rompe o compromisso resultante do contrato de trabalho — constatado que este lhe é prejudicial à gestação — não lhe resta como saldo senão o fato de poder eximir-se do pagamento do aviso prévio ou das indenizações, conforme o caso.

Em face dessa posição da lei brasileira, nossos legisladores têm procurado, através de projetos, um dos quais em vias de aprovação, segundo veremos no decorrer da presente pesquisa, colocar a legislação do País nesse particular, ao nível da maior parte das codificações estrangeiras consagradoras da proibição da despedida, sem justa causa, da trabalhadora grávida.

Por outro lado, a lei pátria veda a restrição ao direito da mulher ao emprego, por motivo de casamento ou de gravidez, determinando, implicitamente, a nulidade de quaisquer cláusulas, em regulamentos, contratos coletivos ou individuais, infringentes da regra (art. 391, parágrafo único). <sup>(38)</sup> No mesmo princípio inspirou-se a Lei nº 5.473, de 10 de julho de 1968, <sup>(65)</sup> que torna defesa a discriminação entre brasileiros de ambos os sexos, para o provimento de cargos sujeitos a seleção.

No âmbito internacional, é quase uma constante das leis do trabalho a proibição da despedida da mulher grávida ou licenciada, antes ou após o parto.

Exemplifiquemos, recorrendo à legislação de alguns países:

— A França, conforme lei de 30 de dezembro de 1966, <sup>(66)</sup> estabelece proibição no sentido de que a assalariada, em estado de gestação, comprovado na forma legal, tenha seu contrato de trabalho rescindido pelo empregador, dentro das doze semanas seguintes ao parto.

Dispõe igualmente que, antes de cumprido o requisito da comprovação, resultará nula a notificação da despedida, se dentro de oito dias, a contar daquele em que a recebeu, a interessada remeter ao empregador, em carta registrada mediante recibo de entrega, o atestado médico constatando a gravidez.

A regra não vigora na hipótese de rescisão provocada por falta grave da empregada, ou baseada em razões outras, independentes do estado mencionado. Em ambos os casos, entretanto — e aqui a lei se esmera para preservar o emprego da gestante — a despedida não será objeto de notificação nem tampouco surtirá efeitos, durante o espaço de tempo den-



tro do qual é concedida à mulher a faculdade de suspender seu contrato de trabalho, ou seja, no período compreendido dentro das seis semanas anteriores à data presumida do parto e nas oito semanas posteriores.

Um decreto, de 9 de julho de 1968, <sup>(67)</sup> introduziu modificações na lei em foco. Passou a exigir, a fim de que se aplique à empregada a proibição da rescisão do contrato nas doze semanas seguintes ao parto, faça a interessada chegar às mãos do empregador, mediante recibo, atestado médico comprovando seu estado de gravidez, registrando a data presumível do parto e, se for o caso, a existência e a duração previsível de estado patológico a demandar a dilatação do período de suspensão do contrato de trabalho.

Leia-se, a respeito, o comentário de Jean Sevazier: <sup>(68)</sup>

“La protection de la salariée pendant la grossesse organisée par l'article 29 L. l c. trav. (l. 30 déc. 1966) et le décret du 9 juillet 1968 est basée sur la constatation médicale de la grossesse attestée par un certificat médical remis ou envoyé à l'employeur. Ce certificat peut être adressé à l'employeur même après le licenciement à condition que ce soit dans un délai de huit jours. Dans ce cas le licenciement se trouve annulé, sauf s'il est justifié par la faute grave de la salariée ou l'impossibilité de maintenir le contrat des motifs étrangers à la grossesse.”

A falta do cumprimento da exigência legal resulta na validade da despedida da gestante. Mesmo assim, diante do pressuposto de que o empregador tinha ciência do estado da empregada, a jurisprudência lhe concede o direito de demandar por perdas e danos.

Essa, a decisão da Corte de Cassação (Chambre Sociale), de 10 de dezembro de 1970, no processo Soc. Presse Africaine associée c/ dame Schrameck. A Corte, considerando que a direção da sociedade em causa não ignorava o estado de gravidez da empregada, condenou-a a pagar-lhe perdas e danos por ruptura abusiva do contrato de trabalho. Reza a ementa do acórdão: <sup>(68)</sup>

#### **ARRET DE LA COUR DE CASSATION — (Chambre Sociale) — du 10 décembre 1970**

“Le licenciement d'une salariée pour le seul motif qu'elle est en état de grossesse a un caractère abusif justifiant la condamnation de l'employeur à réparer le préjudice causé à l'intéressée bien que cette dernière n'ait pas usé de la possibilité qu'elle tenait de l'article 29 du code du travail, d'obtenir l'annulation du licenciement.”

Transcrevemos o comentário de Savatier a respeito: <sup>(66)</sup>

Qu'arrive-t-il lorsque la salariée ne fait pas parvenir à l'employeur, dans les huit jours suivant son licenciement le certificat médical faisant preuve de son état? Elle ne peut alors bénéficier de l'article 29-l L. l c. trav. Mais l'arrêt rapportée mon-

tre qu'elle n'est pas privée de toute protection. Elle demeure en effet en droit de demander des dommages-intérêts pour uongédiement abusif.

La preuve qu'elle doit apporter est différente de celle qui lui incombe lorsqu'elle demande l'annulation du licenciement. Dans ce dernier cas, c'est l'envoi du certificat dans le délai légal qui établit le droit de la salariée. Quand celle-ci se place sur le terrain du congédiement abusif, elle doit établir non pas simplement son état de grossesse, mais la faute commise par l'employeur, qui suppose la connaissance qu'avait celui-ci de l'état de la salariée. C'est le licenciement décidé en raison de la croyance de l'employeur à la grossesse de la travailleuse qui est abusif, quel que soit d'ailleurs le bien fondé de cette croyance.

L'arrêt rapporté offre ainsi un nouvel exemple du rôle que peut conserver la théorie du congédiement abusif dans les cas où la loi a organisé une protection contre le licenciement, fondée sur la suppression de la faculté de résiliation unilatérale du contrat de travail. Dans ces hypothèses, le licenciement est en principe illicite et non pas abusif. Et il faut regretter que la jurisprudence ne fasse pas toujours la différence (V. Soc. 22 avr. 1970, Dr. soc. 1970, 524 et nos obs.). Mais lorsque les conditions du licenciement illicite ne sont pas rennies, les tribunaux conservent le moyen de protéger le travailleur qui leur paraît victime d'une faute de l'employeur en recourant à la notion d'abus du droit. Ils ont fait usage de cette faculté en cas de licenciement d'un ancien représentant du personnel juste après l'expiration du délai pendant lequel il était protégé (Soc. 21 nov. 1962, Dr. soc. 1963, 554, obs. Despax). C'est la même technique qui est appliquée ici : la femme enceinte privée, faute de l'envoi, dans les formes et délais légaux, du certificat attestant sa grossesse, de la protection de l'article 29-1, est admise à invoquer le caractère abusif du licenciement."

A Bélgica, a partir da lei de 21 de novembro de 1969, passou a considerar nulas as cláusulas que pressupõem a rescisão do contrato de trabalho, na hipótese do casamento ou do estado de gravidez da trabalhadora.

O ato legislativo sucedeu ao julgamento de um caso que, em última instância, resultou contrário aos interesses da mulher, mas, que, por isso mesmo, constituiu-se em incentivo para a elaboração da lei agasalhadora desses mesmos interesses.

Remontemos ao caso: <sup>(89)</sup>

Uma empresa estabeleceu como condição para a rescisão do contrato de trabalho, o casamento das empregadas.

Uma delas, despedida face à realização da condição prevista, intentou ação de perdas e danos. A Corte de Anvers, em 1961, decidiu em seu favor. Mas, em 1963, a Corte de Cassação rejeitou a decisão com o argumento de que o contrato integrava uma condição cujo preenchimento pôs fim, automaticamente, à relação contratual.

Submetida a questão à Corte de Apelação de Bruxelas (Cour d'appel du travail), esta, em 1967, produziu sentença em favor da reclamante, alegando: **a)** a impossibilidade de por-se termo a uma relação de emprego, de duração indeterminada, a não ser diante de falta grave ou mediante indenização; **b)** o fato de a cláusula em foco ser contrária à ordem pública, no que concerne à restrição da liberdade da trabalhadora no sentido de contrair matrimônio; e **c)** encontrar-se viciada, pois a trabalhadora, parte economicamente fraca, não tinha condições de recusar seu consentimento.

Novo apelo. Desta feita, a Primeira Turma (le première division) da Corte de Cassação rejeitou as duas últimas alegações (itens **b** e **c**, supra) da Corte de Bruxelas, argüindo não se poder afirmar, de maneira absoluta e geral, que, cláusulas desse gênero, fossem contrárias à ordem pública e negando, ao mesmo tempo, que o fato de ser a trabalhadora economicamente fraca, viciasse seu consentimento. Pois, a aceitação de tal argumento, significaria pôr em dúvida todos os contratos de emprego.

Submetido agora o assunto à Corte de Cassação, em tribunal pleno, concluiu este pela inexistência de lei que, de forma geral e absoluta, negasse a possibilidade de fazer-se depender a rescisão de um contrato, da realização de determinada condição. Ao contrário, afirmou a Corte, que, salvo limitação expressa, as partes conservam inteira liberdade para determinar as condições contratuais, produzindo a condição estabelecida, uma vez realizada, efeito imediato. Arremata a sentença, considerando inaplicáveis à rutura unilateral, no caso, as disposições jurídicas sobre o aviso prévio e as indenizações.

Imagine-se os reflexos de semelhante veredicto, uma vez firmada a jurisprudência, em relação ao contrato de trabalho da mulher. O legislador previu a catástrofe: "Par une loi de 21 novembre 1969, adoptée après la décision, les clauses prévoyant la résiliation du contrat d'emploi en cas de mariage, de maternité ou lorsque le travailleur atteint un certain âge ont été déclarées nulles et non avenues." (70)

A Itália, segundo a Lei nº 1.204, de 30 de dezembro de 1971, (71) sobre a proteção às mães trabalhadoras, salvo casos especiais previstos, veda a despedida da gestante a partir do início da gravidez até o final dos três meses posteriores ao parto (art. 2).

O legislador estabeleceu a proibição tendo em vista, especialmente, a gravidez e o parto. De forma que, assegura à empregada o restabelecimento da relação de emprego, mediante a apresentação, dentro dos noventa dias seguintes à despedida, de certificado que prove a existência das condições impeditivas do ato (art. 2).

A mesma lei garante o posto à mulher depois do nascimento do filho e até que este atinja a idade de um ano.

Mas, também à empregada que contrai matrimônio as leis italianas garantem o emprego. Já em 1963, uma lei de 9 de janeiro impedia a despedida por motivo de casamento e previa que a relação de trabalho da mulher não podia cessar no curso do primeiro ano seguinte ao ato, salvo falta grave, fechamento da empresa e expiração do contrato. (72)

A lei panamenha (Decreto de Gabinete nº 252, de 30 de dezembro de 1971), <sup>(55)</sup> que aprova o Código do Trabalho, não permite a despedida da mulher grávida senão em face de justa causa. Mas, inclusive nessa hipótese, o empregador terá que obter, mediante solicitação, a autorização da competente autoridade jurisdicional do trabalho, ante a qual deverá apresentar a prova convincente de suas alegações.

Recebida, de qualquer forma, a notificação de despedida pela trabalhadora, sem a devida autorização daquela autoridade, deverá a gestante, dentro dos vinte dias seguintes ao da notificação, apresentar ao empregador ou a qualquer autoridade do trabalho um atestado comprovador do estado de gravidez. A providência lhe valerá a reintegração imediata no emprego e o pagamento da remuneração a contar do dia da despedida.

Oferecendo mais uma oportunidade à trabalhadora despedida nas citadas circunstâncias, o legislador panamenho, diante da não-apresentação do atestado supracitado, no prazo referido, concede-lhe pedir a reintegração até ao final dos três meses seguintes ao término do aludido prazo de vinte dias. Neste caso, não lhe assiste o direito à percepção do salário, senão a partir da apresentação do certificado médico. Recusando-se o empregador a efetuar a reintegração, cabe à empregada solicitá-la através do processo competente (art. 106).

Note-se que, sem justa causa e sem a autorização prévia, conforme o procedimento retro descrito, também não pode ser despedida a trabalhadora, no período de três meses a contar do dia em que dá à luz (art. 113).

O México, <sup>(41)</sup> nos termos da lei federal do trabalho, de 2 de dezembro de 1969, garante a reintegração da empregada no seu posto, contanto que o período compreendido entre o parto e a volta ao trabalho não ultrapasse de um ano (art. 170, VI).

O Código do Trabalho do Equador <sup>(51)</sup> proíbe a rescisão do contrato do trabalho da empregada, em razão da gravidez, assim como veda seja a gestante substituída, definitivamente, enquanto licenciada como tal. Além disso, se o estado de saúde da trabalhadora não lhe permite retornar ao emprego, pelo espaço de um ano ou mais, em seguida ao parto, e se deste ou da própria gravidez decorre a doença, a lei, ainda no decorrer desse período, lhe garante o direito ao posto (arts. 134, 135).

A regra proibitiva da rescisão do contrato, acolhida pelo Código tcheco, <sup>(52)</sup> visa, não somente à gestante, mas também à trabalhadora que cuide, em caráter permanente, de uma criança de menos de um ano ou menor de três anos. Neste último caso, é mister que a mulher viva só com a criança (§ 155).

A lei russa <sup>(42)</sup> contém a tríplice interdição da recusa de contratação, da redução do salário e da despedida da gestante em face da gravidez. A disposição abarca também as mães que amamentem ou que tenham filhos menores de um ano (art. 170).

Em Israel, <sup>(54)</sup> a lei sobre o emprego das mulheres (The Employment of Women Law, 5.714/1954) proíbe a despedida da gestante sem a permissão do Ministro do Trabalho, permissão que não será concedida se

tiver como causa a gravidez. O preceito não se aplica às mulheres que tenham emprego temporário e trabalhem menos de seis meses. A proibição absoluta quanto à despedida vigora relativamente à empregada durante a licença de maternidade. A pena, para o empregador infrator de qualquer provisão da lei citada, é de até um mês de prisão.

Na França, (73) a despedida não pode ocorrer no período de doze semanas subseqüentes ao parto, exceto diante de falta grave por parte da empregada ou razões outras independentes da gravidez. Mesmo assim, a lei garante o emprego durante a licença.

A Arábia Saudita (Código do Trabalho) (61) consigna a proibição de despedida no período de seis meses anteriores ao parto e durante a licença de maternidade. No afastamento da empregada ocasionado por doença resultante do próprio trabalho ou do parto, conforme atestado médico, a lei, igualmente, lhe assegura o posto, contanto que a ausência não ultrapasse o período de seis meses (art. 168) e a mulher não esteja trabalhando à conta de outro empregador (art. 168).

Difícil, portanto, encontrar-se na legislação do trabalho dos diversos países, a lacuna constituída pela permissão da despedida da gestante em razão da gravidez. O Brasil, segundo veremos, em breve não será exceção à regra.

Tratemos da licença da empregada antes e depois do parto: o Brasil a concede em dois períodos, o primeiro de quatro semanas, o segundo de oito (CLT, art. 392). (33) Nossa lei cogita, ainda, dos casos excepcionais, quando permite a dilatação daqueles dois períodos por mais duas semanas, respectivamente, uma vez apresentado atestado médico, nos termos legais; prevê o parto antecipado, quando garante à mulher as mesmas doze semanas acima prefixadas; e preceitua a mudança de função da trabalhadora grávida, se a tarefa que desempenha, de acordo com atestado médico, na forma da lei, lhe afeta a saúde (art. 392, §§ 2º, 3º e 4º). (33)

Lembre-se que o art. 392 da CLT, em vigor até 1967, (74) dispunha apenas sobre a proibição do trabalho da mulher seis semanas antes e seis depois do parto e sobre o acréscimo, em casos excepcionais, de mais duas semanas àqueles dois períodos, respectivamente. A distribuição da licença dentro das quatro semanas anteriores e das oito posteriores ao parto, a disposição referente ao parto antecipado e a possibilidade oferecida à trabalhadora, no sentido da mudança de função, foram introduzidas por força do Decreto-Lei nº 229, de 28 de fevereiro de 1969.

Enquanto licenciada, nos termos do artigo citado, a mulher tem direito à percepção do salário integral, se perceber salário fixo, ou à percepção do salário variável calculado à base média dos salários percebidos nos seis meses anteriores (art. 393). (33) Nesta última hipótese, a jurisprudência assentou que o salário-médio não pode ser inferior ao salário-mínimo legal. O mesmo dispositivo (CLT, art. 393) assegura à trabalhadora gestante licenciada a faculdade de reverter à função anteriormente ocupada.

A licença compulsória e remunerada, sem prejuízo do emprego, é concedida pela lei, dentro do princípio integrante das Constituições do Brasil, a partir da Carta de 1934 que prescreveu a "assistência médica e sanitária ao trabalhador e à gestante, assegurando a esta descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego..." (art. 121, § 1º, h); da Carta de 1937, que assegurou à gestante descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário (art. 137, 1º). A Carta de 1946 concedeu-lhe o mesmo direito, sem prejuízo nem do emprego nem do salário (art. 157, X). A Constituição de 1967 (art. 158, XI) e a Emenda Constitucional nº 1/69 (art. 165, XI) repetiram o preceito.

No que tange à manutenção do salário da gestante, durante o período em apreço, a lei brasileira conflita com a norma internacional. A Convenção nº 3, de 1919, (10) ratificada pelo Brasil, em 1934, determinava fosse a empregada gestante paga pelos cofres públicos, ou por meio de um sistema de seguro, durante o período de licença compreendido dentro das seis semanas antes e das seis posteriores ao parto.

Lei nacional, anterior à ratificação da citada convenção (Decreto nº 21.417-A, de 17 de maio de 1932), (32) e que fixava a duração da licença em 4 semanas anteriores e 6 semanas posteriores ao parto, deixava aquele ônus a cargo do empregador, em face da inexistência de caixa de seguro social. A CLT, aprovada posteriormente à ratificação da convenção supracitada, ainda que tenha estabelecido para a licença em causa a mesma duração que aquele instrumento, deixou a cargo exclusivo do empregador o pagamento do salário integral à gestante licenciada.

Essa tomada de posição de nossa lei trabalhista, não prejudica, diretamente, à gestante em licença. O de que ela necessita é, justamente, do salário que o empregador é obrigado a pagar-lhe. Por outro lado, resulta em prejuízo da mulher em geral, uma vez que determina a marginalização da mulher casada — ou que viva como tal — no mercado de trabalho. É evidente e é conforme à lei natural da defesa dos próprios interesses, que o dono de empresa, que o empregador, prefira empregar o homem, e mesmo a mulher enquanto solteira, a lançar mão do elemento passível de, em determinado período, ganhar sem produzir. E tanto é verdade que, comumente, o patrão se submete a arcar com as consequências da despedida da gestante, sem justa causa, com a finalidade de livrar-se dela.

Vejamos o que ocorre em algumas legislações estrangeiras em face da licença é que será dilatado até doze semanas. Em caso de parto

A França (75) concede à assalariada a suspensão do contrato de trabalho por um período de quatorze semanas, seis antes da data presumida do parto e oito semanas depois, segundo prescreve a lei de 30 de dezembro de 1966, publicada no órgão oficial de 31 do mesmo mês. A autorização para o afastamento depende de aviso da empregada ao empregador, cientificando-o do motivo por que se afasta e informando-o de quando pretende retornar ao trabalho.

O ato legislativo, citado, dispõe ainda sobre a prorrogação do período de suspensão prenatal, no caso de gravidez patológica, até oito semanas. Se do parto advém o estado patológico, o segundo período

da licença é que será dilatado até doze semanas. Em caso de parto antecipado, em relação à data prevista, o fato, segundo a lei, não afetará a suspensão normal do contrato pelo mesmo tempo de quatorze semanas.

Esgotada a segunda etapa normal da licença, é facultada à mulher, se o solicitar, a prorrogação do afastamento, a fim de que possa cuidar do filho, até um ano de idade, após o que lhe é garantida a volta ao trabalho em termos de prioridade e de acordo com sua qualificação profissional. Um decreto, de 9 de julho de 1968, (76) prescreve que esse retorno ao trabalho deve mesmo ser proposto à empregada em carta registrada e recebida mediante comprovante, cabendo à interessada aceitar ou rejeitar a proposta, pelo mesmo processo.

A lei italiana (Lei nº 1.204, de 30 de dezembro de 1971) (71) proíbe o trabalho da mulher durante os dois meses precedentes à data prevista para o parto e no decorrer dos três meses posteriores. Verificando-se o parto, além da data prevista, no espaço de tempo entre esta e o fato, vigorará a mesma proibição (art. 4º).

Se a mulher executa tarefas que, em face do seu estado de gravidez, se consideram penosas ou prejudiciais, a interrupção compulsória do trabalho pode ser concedida a partir do terceiro mês precedente à data provável do parto (art. 4º).

Nos casos de gestação complicada ou de estado mórbido preexistente capaz de agravar-se com a gravidez, quando as condições do trabalho ou do ambiente são consideradas como prejudiciais à mulher e à criança, ou ainda, quando não há possibilidade de desviar-se a trabalhadora para funções adequadas ao seu estado, a inspeção do trabalho, mediante atestado médico, poderá decidir sobre a concessão de períodos necessários de repouso à gestante, até que o parto se verifique (art. 5º).

A par dessas licenças de caráter obrigatório, a trabalhadora pode, a pedido, ausentar-se por mais seis meses, dentro do primeiro ano de existência do filho, percebendo uma indenização diária equivalente a 30% do salário, ficando-lhe garantido o posto ocupado. Permite-lhe também a lei ausentar-se, intermitentemente, mediante atestado médico, para cuidar do filho doente, até que este atinja a idade de três anos (art. 7º).

Os períodos compulsórios de afastamento não prejudicam a contagem do tempo de serviço nem a aquisição das férias, ou a percepção da gratificação de Natal. Já os períodos facultativos são contados apenas para efeito de antigüidade (art. 6º).

Enquanto em gozo da licença obrigatória de maternidade, a mulher tem direito a uma indenização diária equivalente a oitenta por cento do salário, paga pelo organismo segurador (art. 15).

Leia-se sobre o problema a nota publicada pela "Revista Internacional do Trabalho", na versão espanhola do nº 3, março de 1973: (77)

#### "INDEMNIZACIÓN DIARIA

Durante la licencia obligatoria de maternidad, las trabajadoras tienen derecho a una indemnización diaria equivalente a 80 por ciento de su salario, que abonará el organismo asegurador.

Esta indemnización no estará supeditada al cumplimiento de condiciones especiales de cotización o a la duración de la afiliación. A las trabajadoras de fincas en régimen de aparcería y de arrendamiento se les pagará igualmente, durante toda la interrupción obligatoria del trabajo, una indemnización diaria equivalente a 80 por ciento de los ingresos medios rurales, cuya cuantía revisa por decreto cada dos años el Ministro de Trabajo y Previsión Social.

A partir del 1º de enero de 1973, las trabajadoras tienen asimismo derecho, durante el período de ausencia postnatal facultativa del trabajo de seis meses, a indemnización diaria equivalente a 30 por ciento de su remuneración.

Se entiende por remuneración la media global diaria devengada durante el período de cuatro meses inmediatamente precedente a la interrupción obligatoria del trabajo.

La indemnización diaria de 80 por ciento se pagará incluso en caso de interrupción del servicio por cesación de actividad de la empresa o de terminación de la prestación para la cual se ha contratado a la trabajadora.”

O Código do Trabalho do Panamá, <sup>(55)</sup> prescreve para a trabalhadora, em estado da gravidez, um descanso obrigatório retribuído “del mismo modo que su trabajo”, durante as seis semanas que antecedem ao parto e as oito que o sucedem. No caso de parto posterior à data prevista, a lei garante à mulher, como descanso remunerado, as oitos semanas seguintes ao fato (art. 107).

Os salários devidos durante a licença ficam a cargo do órgão de seguro social e do empregador a quem cabe cobrir a diferença entre o auxílio da caixa de seguro e o salário da trabalhadora. Se, por hipótese, o órgão de seguro não tem obrigações com relação à gestante, ficará, então, o empregador responsável pelo pagamento integral do salário (art. 107).

Dilatados um ou outro dos períodos de licença, em face de complicações, devidamente comprovadas, como provenientes da gravidez ou do parto, os mesmos direitos são assegurados à empregada (art. 110).

No México <sup>(41)</sup> a licença da gestante é concedida em dois períodos de seis semanas, um anterior, outro posterior ao parto.

Se justamente em consequência do parto, ou pelo fato de não haver dado à luz na data prevista, a trabalhadora não tem condições de retornar ao trabalho, a lei mexicana lhe concede o prolongamento de cada período, conforme o caso, enquanto a medida se fizer necessária.

Nos períodos normais de licença, ou seja nas duas etapas de seis semanas, a mulher tem direito à percepção do salário integral. Já na hipótese de prorrogação até o limite de sessenta dias, apenas lhe serão pagos 50% do salário.

No Equador <sup>(51)</sup> — Código do Trabalho em vigor a partir de 7 de junho de 1971 — é defeso o trabalho da mulher durante as três semanas



precedentes e nas três seguintes ao parto, período durante o qual a empregada tem direito ao salário completo, sob reserva das disposições da lei sobre o seguro social obrigatório, à medida que elas substituam nos mesmos termos, ou em termos superiores, a proteção prevista na codificação (arts. 133, 134).

Ultrapassada a etapa da licença obrigatória, por motivo de doença resultante da gravidez ou do parto, a remuneração correspondente ao período contado a partir do término das seis semanas supra prefixadas, não será paga (art. 135).

A Rússia (Código do Trabalho) <sup>(42)</sup> concede à gestante uma licença de cinquenta e seis dias civis antes, e cinquenta e seis dias civis depois do parto, assegurando-lhe durante esse período a percepção de um subsídio a cargo do seguro social (art. 165).

Em caso de parto laborioso ou do nascimento de duas ou mais crianças, a licença posterior ao parto será de setenta dias civis. Logo em seguida ao término do segundo período de afastamento, independentemente do tempo de serviço da empregada na empresa, estabelecimento ou organização, lhe é dado pedir férias anuais (arts. 165, 166).

Até que a criança atinja a idade de um ano, a mãe tem a faculdade de obter licença suplementar, total ou parcial, não remunerada (art. 167).

Digna de nota a lei russa, quando concede à mulher trabalhadora que adota uma criança, desde a maternidade onde veio à luz, a mesma licença concedida à mãe, com as mesmas vantagens (art. 168). Conta-se a primeira licença, é evidente, a partir da data da adoção.

A regra tem como objetivo a proteção, não da adotante, uma vez que esta não sofre o desgaste da gestação nem os traumas do parto, mas o recém-nascido merecedor dos mesmos cuidados que o filho legítimo.

O Código do Trabalho tcheco, <sup>(52)</sup> de 16 de janeiro de 1965, § 157, modificado pela lei de 27 de junho de 1968, <sup>(78)</sup> concede à mulher grávida vinte e seis semanas de licença, a começar da quarta semana antes da data prevista do parto (art. 1º da lei). A codificação consigna também a licença complementar, nunca inferior a um mês, concedida a pedido da interessada, dentro do primeiro ano de vida da criança (art. 157, 2, do Código).

A empregada durante a licença, na forma supra, perde o direito ao salário, passando a receber um abono familiar em dinheiro sob o regime de seguro-doença: "Les allocations de maternité en espèces seront accordées en lieu et place du salaire ou de prestations de maladie" (§ 7 da lei de 1968). <sup>(78)</sup>

Como a Rússia, a Tcheco-Eslováquia atribui a licença de maternidade e a licença complementar à trabalhadora que se encarregue, permanentemente, de uma criança, como se fosse a própria mãe, sob a condição de que aquela lhe tenha sido confiada, para posterior adoção, nos termos da lei, ou de que a mãe haja falecido (§ 160). Vale a observação feita em relação à Rússia: conta-se a licença a partir do dia em que a interessada se encarrega da criança.

O Código do Trabalho de Israel <sup>(54)</sup> concede à empregada doze semanas de licença, a começar da sexta semana anterior à data prevista do parto, ou mesmo depois, se a interessada o preferir. Em caso de morte do recém-nascido, o período da licença pode ser diminuído com a aprovação da empregada e o consentimento médico, sem que chegue a ser inferior a três semanas.

Enquanto licenciada, a mulher goza de todos os direitos como se trabalhando estivesse, mas deixa de receber o salário por parte do empregador, para fazer jus a um auxílio de maternidade do Instituto Nacional de Seguros.

A lei israelense prevê também uma licença suplementar não paga de seis meses, em face de doença da empregada, resultante do parto. Se a mulher trabalha durante dois anos para o mesmo empregador antes da licença, uma vez esta esgotada, pode continuar ausente por tempo equivalente a um quarto do primeiro período do emprego, mas nunca por período superior a um ano. Nesse ínterim, não recebe, nem auferê benefícios.

Como a Rússia e a Tcheco-Eslováquia, Israel (Employment of Women Law (Amendment nº 3), 5.732/1972) aplica as disposições à mãe adotiva: "to a Woman who adopts a child under 10 years of age". <sup>(54)</sup>

O Código do Iraque <sup>(55)</sup> prescreve um mês de licença a partir da data prevista para o parto, afastamento garantido à conta do seguro social (art. 80); o Código da Arábia Saudita <sup>(51)</sup> concede quatro semanas antes e seis depois da data presumida do parto. A licença é paga à base de 50% do salário, se a empregada tem, pelo menos, um ano de serviço, ou à base do salário completo, depois de, pelo menos, três anos de serviço, considerado como limite, o começo da licença (art. 164). Interessante é que a lei veda o pagamento das férias anuais, se no mesmo ano a trabalhadora esteve em licença de maternidade, percebendo salário total. Por outro lado, as férias serão pagas à base de 50% do salário, se no mesmo ano a empregada recebeu licenciada os outros 50% (art. 164).

O Laos <sup>(62)</sup> prescreve uma licença de doze semanas, com 50% do salário (Código do Trabalho, art. 104).

A Líbia <sup>(60)</sup> trata o assunto de forma original: ao regulamentar o emprego da mulher, silencia sobre a licença, mas passa a considerá-la ao focalizar o contrato de trabalho. Preceitua então, que a trabalhadora que tenha completado seis meses de serviços consecutivos, ao mesmo empregador, faz jus a cinquenta dias de licença de maternidade, pagos à base de meio salário. Prescreve ainda a prorrogação da licença até três meses, no máximo, e proíbe, de qualquer forma o trabalho da mulher durante os trinta dias seguintes ao parto (art. 43). <sup>(60)</sup>

Sobre a República Democrática Alemã, a "Revue Internationale du Travail" <sup>(79)</sup> resume um julgado do Tribunal de Leipzig, a partir do qual não se pode deduzir da extensão da licença da gestante concedida pelas disposições ali vigentes, mas revela que a mulher tem direito a prolongar

a licença regulamentar de maternidade, até o primeiro aniversário do filho.

A sentença diz respeito à petição de uma contadora que, usando daquele direito, ao retornar ao trabalho, teve notícia de que seu contrato seria rescindido, em razão de mudanças operadas em relação ao efetivo da empresa, mudanças responsáveis pela redução do número de trabalhadores com horário de tempo integral. Era o caso da interessada.

Chamado a decidir a respeito, o Tribunal não admitiu a rescisão. Transcrevemos as considerações apresentadas, em síntese, pela publicação citada: <sup>(79)</sup>

“.....  
Le tribunal a jugé que la cessation n'était pas valide. Le droit qu'a une femme de prendre un congé spécial pour réster avec son bébé est une mesure réglamentaire visant à protéger les femmes qui travaillent; cette mesure a pour objet d'éviter que les femmes ne s'inquiètent au sujet de la permanence de leur emploi et de leur réintégration. Pendant le congé, la relation de travail était suspendue puisqu'il n'y avait pas d'obligation de travailler ou de verser une rémunération. Toutefois, à la fin de la période de congé, la travailleuse était en droit de reprendre son emploi dans les conditions convenues. Une entreprise a le droit de cesser cette relation de travail si des changements dans la production ou dans l'effectif du personnel le rendent nécessaire. Mais, en l'espèce, on n'a pas mis fin au travail effectué par l'intéressée et il n'y a pas eu de compression du personnel pour cet emploi. La cessation est la conséquence de la nomination d'un remplaçant permanent, ce qui ne justifie pas la cessation de la relation de travail d'une mère rentrant d'un congé spécial de maternité.”

Um outro acórdão revela a preocupação, no sentido de que a mulher grávida seja preservada dos prejuízos decorrentes das proibições impostas, em matéria de trabalho, em face da gravidez. Transmitimos a informação nos termos oferecidos pela “Revista Internacional do Trabalho — versão espanhola: <sup>(80)</sup>

“La legislación de la República Federal en materia de protección de la maternidad dispone que el empleador deberá resarcir a la trabajadora embarazada cualquier pérdida de ingresos causada por una prohibición relativa a su estado de gravidez. El Tribunal Federal del Trabajo hubo de pronunciarse en dos ocasiones sobre los límites de esa obligación.

En el primer caso se asignó a la interesada, en la forma exigida, trabajo por tiempo en lugar de a destajo, conservando las ganancias medias que obtenía en el trabajo a destajo. Sin embargo, el empleador retuvo parte de esas ganancias, aduciendo que su productividad había disminuido mucho más de lo que podía hacer pensar su estado. El Tribunal ordenó el pago de la suma retenida, declarando que, si bien el empleador tenía derecho a una compensación por los perjuicios que el incumplimiento de las obli-

gaciones contractuales de la trabajadora le había causado, era él quien debía demostrar ese incumplimiento, lo que no había hecho de manera satisfactoria.”

Um segundo caso diz com a extensão do dever atribuído ao empregador quanto ao ressarcimento daqueles prejuízos: <sup>(80)</sup>

“... la interesada no podía trabajar porque su médico consideraba demasiado penoso el trayecto que debía recorrer entre su casa y el lugar de trabajo, y viceversa. De no haber sido por dicho trayecto, podría haber trabajado normalmente. El Tribunal decidió que el empleador no tenía que continuar pagando su salario. El recorrido de ese trayecto no se relacionaba exclusivamente con el trabajo, sino también con otros factores personales (elección del domicilio, etc.). La trabajadora sólo se hallaba protegida contra los riesgos del recorrido en lo que respecta al seguro obligatorio de accidentes. En todo lo demás (determinación de la duración del trabajo; limitación de la capacidad para viajar por motivo de enfermedad, etc.), no se consideraba ese trayecto como parte del empleo. No existiendo una disposición legislativa expresa en sentido contrario, no se podía imponer al empleador una obligación relativa al trayecto de la trabajadora embarazada entre su casa y el lugar de trabajo, y viceversa.”

O Canadá, através da lei de 17 de junho de 1971, <sup>(81)</sup> introduziu sensíveis modificações no Código do Trabalho, principalmente, no que diz com a mulher no trabalho.

O ato legislativo, a par da proibição relativa à discriminação salarial em razão do sexo, estabelece uma licença para a gestante durante as onze semanas precedentes à data presumida do parto e no decorrer das oito semanas seguintes ao parto. A licença não é paga, segundo se deduz da informação transmitida pelo **Annuaire de Législation Française et Étrangère**: “Le salaire et les avantages sociaux de l'emploi reprennent après le congé comme s'ils n'avaient pas été interrompus.”

A primeira vista, dir-se-á que a lei citada, nada ou muito pouco, concedeu à gestante. Mas, atentemos para a situação anterior.

Antes da lei de 1971, a licença da gestante era prevista através de convenção coletiva. De forma que, muitas vezes, a única “licença de maternidade” concedida, era aquela, peculiaríssima, de **um** dia, em favor, não da mulher, mas do marido, a fim de que a este fosse dado assistir ao parto.

Transcrevemos a informação: <sup>(81)</sup>

La situation qui prévalait auparavant était plus ambiguë: le congé de maternité devait être prévu par la convention collective qui régissait l'employée. Dans bien des cas, le seul congé de maternité prévu par les conventions était le congé d'un jour qu'on accordait **au mari** pour assister à l'accouchement!

Estabelecidos os confrontos, resta dizer que, sob esse aspecto do afastamento da mulher em razão da gravidez e do parto, nossas leis, com

algumas variantes — uma só de vulto — a que resulta no pagamento do salário pelo empregador — equiparam-se às leis mais evoluídas, quando não as superam.

Após dispor sobre a licença da gestante, a CLT (art. 394) <sup>(38)</sup> concede-lhe o direito de romper o contrato de trabalho, seja por prazo indeterminado, seja por prazo determinado, sem que do rompimento, também na última hipótese figurada, resulte a obrigação da indenização ao empregador, nos termos do art. 480. <sup>(40)</sup> Patente o caráter especialíssimo da proteção à maternidade, porque, no caso, supera também a regra do art. 487, <sup>(40)</sup> igualmente, de ordem pública, quando obriga o empregado a conceder aviso prévio ao empregador, se quiser rescindir, sem justa causa, o contrato por prazo indeterminado.

Não é constante nas codificações estrangeiras a regra supra considerada, mas diversas regulamentam especificamente o assunto.

Na Itália, por exemplo, a já citada Lei nº 1.204, de 30 de dezembro de 1971, <sup>(71)</sup> prevê em seu art. 12, a rescisão voluntária por parte da mulher, durante o período, dentro do qual não pode ser despedida em face da gravidez e do parto, concedendo-lhe, se usar desse direito, as indenizações previstas pelas disposições legais e contratuais relativas à despedida.

O Laos, art. 104 do Código do Trabalho, <sup>(82)</sup> dispõe que a mulher grávida, conforme constatação médica ou gravidez aparente, pode deixar o emprego sem aviso prévio e sem a obrigação de indenizar o empregador.

Escrevendo sobre as mulheres em Israel, Plea Albeck relata que a "Severance Pay Law, 5.723/1963, <sup>(82)</sup> "concede à empregada despedida que trabalhou, pelo menos, um ano no emprego, um mês de salário por anos de serviço". E acrescenta que, em diversos casos, a lei se aplica também a mulheres que se retiram por vontade própria. Cita como exemplo as mães que deixam o trabalho com a finalidade de dedicarem-se aos filhos, inclusive as adotivas, se a criança adotada ainda não conta nove meses. Eis o relato: <sup>(84)</sup>

"Subject to certain exception, the Severance Pay Law, 5723-1963, gives a dismissed employee who has completed at least one year of work the right to one month's salary from his employer for each year of work. In a number of situations, severance pay is available to an employee who resigns of his own accord, such as in the case of a woman who resigns within nine months after giving birth so that she can care for her child, or a woman who has adopted a baby and resigns to care for it before the child is nine months old. This provision is of considerable practical importance since a high percentage of women who leave work do so to care for an infant: The 1971 Report of the State Service Commission indicates that out of 1087 women who resigned from the civil service in 1970, 472 (i. e. more than 40 percent) did so because of childbirth."

A lei brasileira (CLT, art. 395) <sup>(33)</sup> concede à trabalhadora, em caso de aborto, não-criminoso, praticado por médico, para salvar a vida da

gestante, ou em caso de gravidez resultante de estupro, duas semanas de repouso remunerado, garantindo-lhe o direito ao retorno à função.

Deve-se ter, tacitamente, incluído na hipótese, lembram Brandão Filho e Gomes Talarico, citados por Adriano Campanhole, o aborto provocado por terceiro, sem o consentimento da gestante, argumentando: <sup>(88)</sup>

“Parece-nos que ainda deve ser considerada abrangida pelas disposições deste artigo a hipótese prevista no art. 125 do Código Penal relativa ao aborto provocado por terceiro sem o consentimento da gestante. Não pode ser outra a inteligência da lei, que interpretação contrária resultaria na violação do princípio de que a pena não pode passar da pessoa do criminoso. É forçoso convir que o objetivo da Consolidação, neste passo, foi conceder à mulher-empregada o benefício de um repouso que lhe resguardasse a saúde naturalmente afetada pela ocorrência de um aborto. Entretanto, se a mulher praticou, ela mesma, o aborto ou se nele consentiu, isto é, se lhe pode ser imputado o crime de aborto, a lei trabalhista, como pena acessória à prevista na lei, nega-lhe o repouso remunerado estipulado neste artigo”.

**Data venia**, a pena acessória, em que pese o caráter repressivo sob o qual figura na codificação das leis penais do Brasil, adquire, atualmente, aspecto mais condizente com a proteção do grupo, do que com a repressão propriamente dita.

Por outro lado, a interdição do direito ao repouso remunerado à empregada responsável direta ou indiretamente pelo próprio aborto, não fere apenas aquele direito específico à licença remunerada, mas atinge o direito à integridade física atribuída a toda criatura humana.

Se a mulher que aborta, seja ela responsável ou não pelo aborto, encontra-se impossibilitada para o trabalho, de acordo com o testemunho competente da autoridade ou junta médica, não há como captar o espírito construtivo da lei, se esta lhe nega o necessário ao restabelecimento e à subsistência.

De certo, não há a lei de acobertar o aborto, quando ela própria o condena. Nem por isso estará dispensada de acobertar a abortante, nos casos especiais em que a saúde e a sobrevivência desta dependam do amparo legal.

O aspecto que diz com a perda da função, regula-o o art. 482 <sup>(40)</sup> da CLT, quando indica, como justa causa de rescisão do contrato de trabalho pelo empregador, a condenação passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena.

As leis estrangeiras raramente se atêm ao problema.

Dos Códigos citados, o do Panamá, <sup>(56)</sup> conforme art. 112, preceitua, em se tratando de aborto, parto não-viável, ou de qualquer outro caso anormal de parto, seja fixado “el descanso forzoso retribuído”, de acordo com as exigências da saúde da interessada, conforme prescrição do médico, que a atenda, passadas por atestado.

Com vista à amamentação do filho, a legislação do trabalho concede à mulher dois descansos especiais durante a jornada. A medida é, pode-se dizer, de caráter universal.

Tais descansos, de acordo com o art. 395 da Consolidação das Leis do Trabalho, <sup>(33)</sup> do Brasil, são de meia hora, respectivamente, podendo ser concedidos durante os seis primeiros meses de existência da criança; se a saúde desta o exigir, a lei prevê a dilatação desse período, a critério da autoridade competente (art. 396). <sup>(33)</sup>

Para conseguir a prorrogação, a interessada terá, evidentemente, que provar a necessidade dela, através de atestado médico, passado por médico oficial, e em seguida apresentado à autoridade competente, ou seja, segundo interpreta Russomano, <sup>(34)</sup> à autoridade administrativa, à qual cabe a fiscalização do cumprimento das disposições referentes à proteção do trabalho da mulher, nos termos do art. 401.

Em nota ao art. 396, em foco, comenta Eduardo Gabriel Saad: <sup>(35)</sup>

“Mulher que se ache sob a proteção do artigo marginado e que realize, na empresa, trabalho encadeado a um outro que não pode ser interrompido sem grave prejuízo para o serviço, é, na maioria das vezes, despedida do emprego. Urge a organização de um programa realístico que proteja efetivamente a mulher gestante.”

Ao mesmo tempo, a jurisprudência chama a atenção para o fato de não existir na lei “qualquer dispositivo que garanta à gestante os salários de seis meses, durante os quais deverá amamentar o filho, quando a empresa não possui creche”. <sup>(36)</sup>

Com a palavra os senhores legisladores, para o preenchimento da lacuna apontada.

A legislação estrangeira considerada é unânime em conceder à mulher as pausas suplementares para o aleitamento. E diversas codificações as consideram como tempo de trabalho efetivo. Sirvam de exemplo: a do Panamá (art. 114), <sup>(35)</sup> do Iraque (art. 82); <sup>(33)</sup> da Líbia (art. 97). <sup>(36)</sup>

O Laos prescreve as mesmas pausas que o Brasil, mas em todo o período de um ano, a contar da data do nascimento da criança (artigo 105). <sup>(32)</sup> Também durante esse período, a lei concede à mulher a rescisão do contrato de trabalho, independentemente do aviso-prévio e do pagamento de qualquer indenização (art. 105).

A lei italiana prevê dois períodos suplementares de descanso, de uma hora ou de meia hora cada. De uma hora, se a trabalhadora tem possibilidade de amamentar o filho fora da empresa. De meia hora, se o filho é aleitado no local de trabalho. A pausa será uma apenas, se o horário de expediente não ultrapassar de seis horas. As duas etapas, de meia ou de uma hora cada, podem ser usadas de uma só vez (art. 10, da Lei nº 1.204, de 30-12-1971). <sup>(71)</sup>

Na Tcheco-Eslováquia, o Código do Trabalho <sup>(52)</sup> concede à mulher que trabalha em horário integral e tem filhos menores de seis meses

duas pausas de meia hora por filho. Nos três meses seguintes ao sexto, é facultada à trabalhadora somente uma pausa no decorrer do dia. A pausa para a empregada de meio expediente é uma só e de apenas meia hora, em qualquer hipótese (§ 161).

As mães lactantes na Rússia <sup>(42)</sup> e as mulheres que tenham filhos de idade inferior a um ano gozam de pausas adicionais para o aleitamento em cada três horas da jornada e a duração de cada pausa é de trinta minutos, no mínimo. Se a interessada tiver dois filhos menores de um ano, as interrupções durarão, pelo menos, uma hora, cada uma. Tais pausas entram no cômputo da duração do trabalho e são pagas de acordo com a taxa do salário médio. Cabe à administração, na conformidade do parecer do comitê sindical local ou da fábrica, levado em consideração o desejo da mãe, a fixação dos intervalos e da duração das pausas (art. 169).

No Equador, <sup>(51)</sup> cada três horas, a mãe tem direito a interromper o trabalho por quinze minutos para o aleitamento, faculdade que lhe é concedida durante os primeiros nove meses seguintes ao nascimento da criança (Código do Trabalho, art. 136). E assim, por diante.

Os artigos 397, 399 e 400 da CLT <sup>(83)</sup> dizem com a proteção à empregada por via da proteção ao filho. Dispõem sobre a manutenção de escolas maternais e jardins de infância nas zonas de maior densidade de trabalho, por determinadas entidades públicas que poderão, apenas, oferecer subvenção a tais escolas e jardins destinados aos filhos da trabalhadora; oferecem diploma aos empregadores que se distinguirem pela organização e manutenção de tais instituições; formulam exigências em relação aos locais destinados à guarda dos filhos das operárias, durante o período da amamentação. Leia-se, a respeito, as normas expedidas para as instalações de creches nos locais de trabalho e para convênios com as creches distritais, contidas na Portaria nº 1, de 15 de janeiro de 1969. <sup>(87)</sup>

A matéria é objeto de regulamentação pelos diferentes Códigos do Trabalho, entre os quais o do México (arts. 173, 174) <sup>(41)</sup> Equador, (art. 136, § 2º), <sup>(51)</sup> Panamá (art. 115), <sup>(55)</sup> Itália (art. 34, § 2º, Lei nº 1.204/71), <sup>(71)</sup> Rússia (art. 172), <sup>(42)</sup> Arábia Saudita, (art. 171) <sup>(51)</sup> Iraque (arts. 82, 84), <sup>(53)</sup> Líbia (art. 98) <sup>(60)</sup> etc.

O não-cumprimento das disposições que encerram a proteção especial da lei em face do trabalho da mulher determina a aplicação de penalidades que variam de legislação para legislação.

O Brasil impõe ao empregador, nos termos do art. 401, da CLT, <sup>(83)</sup> a multa que vai de um quinto do salário-mínimo a dois salários-mínimos. Lembre-se a Portaria nº 4, de 8 de abril de 1968, do Departamento Nacional de Segurança e Higiene do Trabalho, já citada, destinada a orientar a fiscalização do trabalho feminino, também no tocante às infrações à lei. <sup>(58)</sup>

Na área internacional, citaremos a França que, segundo informa Danièle Alexandre, através do periódico "The American Journal of Comparative Law", <sup>(73)</sup> submete a pena pecuniária ou a sanções penais, o



empregador que não conceder à gestante a licença prescrita: "An employer who does not grant the leave required by law is liable to damages, as well as to penal sanctions"; e Israel, que sujeita o empregador infrator de qualquer provisão da "Employment of Woman Law" à pena de prisão de até um mês, segundo a mesma publicação. <sup>(54)</sup>

Como exemplo de penas pecuniárias aplicadas em países estrangeiros, citemos: a prevista pelo art. 125 do Código do Trabalho do Panamá <sup>(55)</sup> que impõe ao empregador infrator das disposições pertinentes ao trabalho da mulher "multas a favor del Tesoro Nacional, de 50 a 700 balboas, impuestas por la autoridad administrativa o jurisdiccional de trabajo"; a vigente na Itália que, segundo informação transmitida pela "Revista Internacional do Trabajo" (versão espanhola), multa o empregador em "20.000 a 100.000 liras por cada trabajadora que haya sido victima de la infracción"; <sup>(56)</sup> a aplicada no Equador, cujo Código do Trabalho, art. 137, <sup>(57)</sup> prevê, no caso de infração às regras do trabalho da mulher, multa de 50 a 500 "sucres", conforme o caso, multa que será dobrada na hipótese de reincidência. O interessante é que a lei destina o produto da multa ou das multas ao menor ou à mulher lesados (art. 137).

Focalizaremos, de forma superficial, apenas, e somente em relação ao Brasil, a posição da lei diante da mulher empregada em trabalhos rurais e em trabalhos domésticos.

O Estatuto do Trabalhador Rural, Lei nº 4.214, de 2 de março de 1963, dispunha sobre a proteção da trabalhadora, na conformidade dos arts. 54, 55 e 56, <sup>(58)</sup> prevendo: a licença remunerada para a gestante, os descansos para a amamentação do filho, a faculdade de rompimento, sem prejuízos, do contrato de trabalho — quando a tarefa desempenhada pela mulher fosse prejudicial à gravidez —, o impedimento da prorrogação do horário de trabalho além das vinte e duas horas etc.

Submetido a numerosas alterações de 1963 a esta parte, o Estatuto em apreço foi recentemente revogado, conforme a Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973. <sup>(59)</sup> Nos termos do art. 1º deste último diploma legal, as relações do trabalho rural serão reguladas por essa lei e, "no que com ela não colidirem, pelas normas da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943".

Note-se que a Lei nº 5.889/73, supra, insiste sobre a proibição do trabalho noturno para menores de 18 anos, regra já adotada pelo art. 404 da CLT. <sup>(60)</sup> Não repete, entretanto, o preceito em relação ao trabalho noturno das mulheres (art. 8º) <sup>(61)</sup>

Os empregados domésticos continuam excluídos do campo de aplicação da Consolidação das Leis do Trabalho, exceção feita ao Capítulo referente às férias, de acordo com a Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972 (art. 3º) <sup>(62)</sup> e o respectivo Regulamento aprovado pelo Decreto nº 71.885, de 9 de março de 1973 (art. 2º). <sup>(63)</sup> Esses diplomas legais, arts. 4º e 1º, respectivamente, apenas estenderam àqueles empregados, e na qualidade de segurados obrigatórios, os benefícios e serviços proporcionados pela Lei Orgânica da Previdência Social.

Estes atos, recentemente expedidos, demonstram que o trabalho feminino tem estado na pauta das atividades legislativas do País, quer sejam essas atividades desempenhadas pelo Poder Executivo — fonte do projeto das últimas leis supra referidas (Leis nºs 5.889/73, 5.859/72, Decreto nº 71.885/73) — quer pelo Poder Legislativo propriamente dito.

#### IV — PROJETOS DE LEI

O Congresso Nacional tem trabalhado incessantemente a matéria, procurando aperfeiçoar a legislação pertinente.

Citaremos como atestado dessa preocupação dos nossos legisladores, apenas alguns dentre os inúmeros projetos elaborados tendo em vista os diversos aspectos do trabalho da mulher:

Projetos n.ºs 105, de 1971, <sup>(93)</sup> 1.052, de 1972 <sup>(94)</sup> e 1.138, de 1973 <sup>(95)</sup> apresentados, respectivamente, pelos senhores Deputados Jaison Barreto, Ferreira do Amaral e Adhemar Ghisi, endereçados à modificação do art. 379 da CLT <sup>(93)</sup> e com a finalidade de restringir as proibições legais vigentes em relação ao trabalho noturno da mulher. O último projeto citado propõe a exclusão das maiores de dezesseis anos e menores de 18, da área restritiva delimitada pela CLT, permitindo-lhes empregarem-se, durante a noite, nas atividades que especifica e visa também à revogação do disposto no art. 375 da Consolidação, <sup>(93)</sup> que coloca na dependência de autorização constante de atestado médico oficial, a prorrogação do horário de trabalho da mulher;

Projeto nº 712, de 1972, <sup>(96)</sup> do Deputado Léo Simões, propondo a concessão à trabalhadora, de prêmio-maternidade correspondente a 75% do salário mensal, além dos direitos e vantagens que são assegurados pela legislação em vigor. Réplica, segundo o autor, às tentativas estrangeiras de contenção da natalidade no Brasil.

Projeto nº 850, de 1972, <sup>(97)</sup> do Deputado Faria Lima, tendente a eliminar a discriminação no trabalho em relação à raça, à idade e ao sexo, através de lei que torne obrigatória a proporcionalidade de representação, no quadro de pessoal das organizações de grande porte, da estratificação social do Município.

Projeto nº 1.506, de 1973, <sup>(98)</sup> da autoria do Deputado Alfeu Gasparini, prevendo a indenização para a mulher empregada, quando dispensada sem justa causa, nos seis meses anteriores ao casamento.

Projeto nº 5, de 1973, da lavra do Senador Nelson Carneiro, já praticamente aprovado, segundo se pode verificar pelo atual estágio da tramitação da matéria. <sup>(99)</sup> Damos realce à propositura que visa à proibição da “dispensa da empregada grávida, sem comprovação de falta grave, a partir do momento em que o empregador é cientificado da gravidez. . .” A futura lei significará a eliminação de uma falha inconcebível, considerando-se o nível avançado da nossa legislação do trabalho.

Essas e outras proposituras não mencionadas, face à impossibilidade material de enumerá-las, mostram que os senhores legisladores e o próprio Governo estão a considerar o esquema de proteção ao trabalho feminino

armado no capítulo especial da CLT, em 1943, antes como um esquema de obstrução do trabalho da mulher.

Realmente, no decorrer de mais de trinta anos de vigência da CLT, os tempos mudaram. Escrevendo no **O Estado de S. Paulo**, de 5-3-72, sobre o preconceito, que cerca o trabalho da mulher, comenta Itaborai Martins que, em 1943, "havia bondes e os homens usavam chapéu; as raras mulheres que entravam nos bondes eram respeitosa e cumprimentadas com o leve retirar do chapéu, pelo cavalheiro que lhes oferecia lugar. Hoje não há mais bondes, os homens não usam chapéu e o velho cavalheirismo desapareceu, não mais existe, foi varrido pela competição da vida de todos os dias. Procuraram os legisladores, de três ou quatro décadas, num mundo que falava francês, proteger a mulher como um bibelô; mas o caso é que o mundo hoje fala línguas menos românticas: inglês, russo e também começa a aprender chinês. Portanto, o Capítulo III da Consolidação das Leis do Trabalho (**Da Proteção do Trabalho da Mulher**) tem de ser revisto em profundidade, já, sob pena de comprometermos o desenvolvimento nacional".

Mas não se trata apenas disto — da evolução ou mudança nos costumes — nem apenas do fato de a mulher haver tomado consciência de que tem capacidade de caminhar passo a passo ao lado do homem. Há ainda um fator importantíssimo e indiscutível, a exigir a revisão daquele capítulo: as mulheres, quer da classe pobre, quer da classe média, clamam por trabalho porque **carecem** do trabalho, cujo produto somado ao produto do trabalho do homem, vem — e nem sempre — dar o resultado indispensável à manutenção do lar.

Ao mesmo tempo, a procura da mão-de-obra feminina não se baseia no impulso humanitário da proteção ao mais fraco, mas na necessidade mesma dessa mão-de-obra, em qualquer ramo de atividade não-dependente do emprego da força muscular, elemento que, aliás, vem decrescendo de importância, à medida que nos afastamos da idade da pedra...

Tanto assim é, que a frágil criatura passível de exaurir-se no trabalho noturno, sucumbir ao trabalho subterrâneo e perecer nas atividades insalubres, na Grã-Bretanha, "provide about one third of the labor force of the nation...", (100) constitui "1/4 of the economically active population" na Noruega; (101) 29.3 da "civil labor force" em Israel; (102) 45% dos trabalhadores russos dedicados às ciências e aos serviços pertinentes, 38% de "l'effectif total de la main-d'oeuvre" (103) nos Estados Unidos, onde, em 1970, 43% das mulheres com dezesseis anos ou mais de idade tinham emprego, e assim por diante.

Por isso, há necessidade de promover-se o encontro entre o mundo das leis reguladoras do trabalho da mulher e a realidade em que vivemos. Adequar, sem exagerar. Ter em conta, sem qualquer dúvida, a incapacidade do elemento feminino para as tarefas que extrapolem sua capacidade física, mas não o tratar ao lado dos menores como relativamente incapazes para o trabalho. E considerar, antes de mais nada, o problema das mães — receptáculo da vida quando grávidas, protetoras da vida após o parto — de forma que a lei, num meio termo, difícil, mas não impossível, acoberte a maternidade sem marginalizar a mulher trabalhadora.

## NOTAS

- 1) "A Mulher na Sociedade de Classes — Mito e Realidade" — Livraria Quatro Artes Universitária — 1969 — novembro — pág. 38 — nota de rodapé nº 10.
- 2) Sullerot, Evelyne — "A Mulher no Trabalho — História e Sociologia" — Editora Expressão e Cultura — 1970 — Tradução de Antônio Teles — pág. 57.
- 3) Saffioti, Heleleth, ob. cit., pág. 75, nota 75.
- 4) Idem, pág. 94.
- 5) Encyclopaedia Britannica — vol. 3 — William Benton Publisher — pág. 349.
- 6) Sussekind, Arnaldo — "Comentário à Consolidação das Leis do Trabalho e à Legislação Complementar" — Vol. II — 2.<sup>a</sup> Edição — 1964 — Freitas Bastos S.A. — págs. 366/367.
- 7) "Encíclicas e Documentos Sociais" — Coletânea organizada e anotada por Frei Antonio De Sanctis, O.F.M. Cap. — Edições LTR — São Paulo — 1972 — pág. 38.
- 8) "Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social" — La Ley — Buenos Aires — 1969 — pág. 33.
- 9) "Droit International du Travail" — Dalloz — Paris — 1970 — pág. 51.
- 10) **CONVENÇÃO N.º 3 — Convenção Relativa ao Emprego de Mulheres Antes e Depois do Parto**

A Conferência-Geral da Organização Internacional do Trabalho:

Convocada em Washington pelo Governo dos Estados Unidos da América a 29 de outubro de 1919,

Depois de haver decidido adotar diversas proposições relativas "ao emprego de mulheres, antes e depois do parto, com inclusão da questão das indenizações de maternidade", questão que está compreendida no terceiro ponto da ordem do dia da reunião da Conferência celebrada em Washington, e

Depois de haver decidido que ditas proposições revistam a forma de uma convenção internacional,

Adota a seguinte Convenção, que poderá ser citada como a "Convenção sobre a proteção à maternidade, 1919", e que será submetida à ratificação dos Membros da Organização Internacional do Trabalho, de acordo com as disposições da Constituição da Organização Internacional do Trabalho:

#### ARTIGO 1º

1. Para os efeitos da presente Convenção, consideram-se "empresas industriais", principalmente:

- a) as minas, cantarias e indústrias extrativas de qualquer classe;
- b) as indústrias nas quais se manufacturem, modifiquem, limpem, reparem, adornem, terminem ou prepartm produtos para a venda, ou nas quais as matérias sofram uma transformação, compreendidas a construção de navios, as indústrias de demolição e a produção, transformação e transmissão de eletricidade ou de qualquer classe de força motriz;
- c) a construção, reconstrução, conservação, reparação, modificação ou demolição de edifícios e construções de todas as classes, as ferrovias, tranvias, portos, molhes, canais, instalações para a navegação interior, caminhos, túneis, pontes, viadutos, esgotos ordinários, poços instalações telegráficas ou telefônicas, intalações elétricas, fábricas de gás, distribuição de água e outros trabalhos de construção, assim como as obras de preparação e de cimentação que precedem os trabalhos antes mencionados;
- d) o transporte de pessoas ou mercadorias por rodovias, ferrovias ou via de água, marítima ou interior, compreendida a manipulação de mercadorias nos molhes, embarcadouros e armazéns, com exceção do transporte manual.

2. Para os efeitos da presente Convenção, considera-se como "empresa comercial" todo lugar dedicado à venda de mercadorias ou a qualquer operação comercial.

3. A autoridade competente determinará, em cada país, a linha de demarcação entre a indústria, por uma parte, e o comércio e a agricultura, de outra.

#### ARTIGO 2º

Para os efeitos da presente Convenção o termo "mulher" compreende toda pessoa do sexo feminino, qualquer que seja sua idade, ou nacionalidade, casada ou não, e o termo "filho" compreende todo filho, legítimo ou não.

#### ARTIGO 3º

Em todas as empresas industriais ou comerciais, públicas ou particulares, ou em suas dependências, com exceção das empresas em que só estejam empregados os membros de uma mesma família, a mulher:

- a) não estará autorizada a trabalhar durante um período de seis semanas depois do parto;
- b) terá direito a abandonar o trabalho mediante a apresentação de um certificado que declare que o parto sobrevirá provavelmente em um prazo de seis semanas;
- c) receberá, durante todo o período em que permaneça ausente em virtude dos parágrafos a) e b), prestações suficientes para a sua manutenção e a do filho, em boas condições de higiene; ditas prestações, cujo importe exato será fixado pela autoridade competente em cada país, serão satisfeitas pelo Tesouro público ou serão pagas por um sistema de seguro. A mulher terá ademais o direito à assistência gratuita de um médico ou de uma parteira. O erro do médico ou da parteira no cálculo da data do parto não poderá impedir que a mulher receba as prestações a que tem direito, desde a data do certificado médico até à data em que sobrevenha o parto;
- d) terá direito, em todo o caso, se amamenta a seu filho, a dois descansos de meia hora para a lactância.

#### ARTIGO 4º

Quando uma mulher esteja ausente de seu trabalho em virtude dos parágrafos a) e b) do artigo 3.º desta Convenção, ou quando permaneça ausente do trabalho por um período maior em consequência de uma enfermidade, que, de acordo com certificado médico, seja movida pela gravidez ou pelo parto, será ilegal, até que sua ausência haja excedido a um período máximo fixado pela autoridade competente de cada país, que o empregador a notifique de sua despedida durante dita ausência ou a pré-avise de sorte que o prazo estipulado no aviso expire durante a mencionada ausência.

#### ARTIGO 5º

As ratificações formais da presente Convenção, de acordo com as condições estabelecidas pela Constituição da Organização Internacional do Trabalho, serão comunicadas, para seu registro, ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho.

#### ARTIGO 6.º

1. Todo Membro da Organização Internacional do Trabalho que ratifique a presente Convenção obriga-se a aplicá-la naquelas suas colônias ou possessões, ou naqueles de seus protetorados que não se governem plenamente por si mesmos, com reserva de:

- a) que as condições locais impossibilitem a aplicação das disposições da Convenção;
- b) que possam introduzir na Convenção as modificações necessárias a sua adaptação às condições locais.

Cada Membro deverá notificar à Repartição Internacional do Trabalho sua decisão, no que concerne a cada uma de suas colônias ou possessões, ou a cada um de seus protetorados que não se governem plenamente por si mesmos.

#### ARTIGO 7º

Logo que as ratificações de dois Membros da Organização tenham sido registradas na Repartição Internacional do Trabalho, o Diretor-Geral da Repartição notificará o fato a todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho.

#### ARTIGO 8º

Esta Convenção entrará em vigor na data em que o Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho tenha efetuado dita notificação, e só obrigará aos Membros que tenham registrado sua ratificação na Repartição Internacional do Trabalho. Desde dito momento, esta Convenção entrará em vigor, para qualquer outro Membro, na data em que tenha sido registrada sua ratificação na Repartição Internacional do Trabalho.

#### ARTIGO 9º

Todo Membro que ratifique a presente Convenção obriga-se a aplicar suas disposições o mais tardar a 1º de julho de 1922, e a tomar as medidas necessárias para o cumprimento de ditas disposições.

#### ARTIGO 10

Todo Membro que tenha ratificado esta Convenção poderá denunciá-la no fim de um período de dez anos, a partir da data em que se tenha posto inicialmente em vigor, mediante ato comunicado, para seu registro, ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho. A denúncia não surtirá efeito até um ano depois da data de seu registro na Repartição Internacional do Trabalho.

#### ARTIGO 11

Pelo menos uma vez cada dez anos, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho deverá apresentar à Conferência-Geral um relatório sobre a aplicação desta Convenção e deverá considerar a conveniência de incluir na ordem do dia da Conferência a questão da revisão ou modificação da mesma.

#### ARTIGO 12

As versões inglesa e francesa do texto desta Convenção são igualmente autênticas.

---

("Organização Internacional do Trabalho — Constituição — Convenções em vigor no Brasil" — Guimarães, Hélio de Miranda — Ed. Fulgor — 1963, pág. 57)

#### 11) CONVENTION N.º 103 — Convention concernant la protection de la maternité (révisée en 1952) <sup>1</sup>

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 4 juin 1952, en sa trent-cinquième session,

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la protection de la maternité, question qui constitue le septième point à l'ordre du jour de la session,

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

adopte, ce vingt-huitième jour de juin mil neuf cent cinquante-deux, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur la protection de la maternité (révisée), 1952.

---

<sup>1</sup> Date d'entrée en vigueur: 7 septembre 1955.

## ARTICLE 1

1. La présente convention s'applique aux femmes employées dans les entreprises industrielles aussi bien qu'aux femmes employées à des travaux non industriels et agricoles, y compris les femmes salariées travailleuses à domicile.

2. Aux fins de la présente convention, le terme "entreprises industrielles" s'applique aux entreprises publiques et privées ainsi qu'à leurs branches et comprend notamment:

a) les mines, carrières et industries extractives de toute nature;

b) les entreprises dans lesquelles des produits sont manufacturés, modifiés, nettoyés, réparés, décorés, achevés, préparés pour la vente, détruits ou démolis, ou dans lesquelles les matières subissent une transformation, y compris les entreprises de construction de navires, de production, de transformation et de transmission de l'électricité et de la force motrice en général;

c) les entreprises du bâtiment et du génie civil, y compris les travaux de construction, de réparation, d'entretien, de transformation et de démolition;

d) les entreprises de transport de personnes ou de marchandises par route, voie ferrée, voie d'eau maritime ou intérieure, ou voie aérienne, y compris la manutention des marchandises dans les docks, quais, wharfs, entrepôts ou aéroports.

3. Aux fins de la présente convention, le terme "travaux non industriels" s'applique à tous les travaux exécutés dans les entreprises et services publics ou privés suivants, ou en relation avec leur fonctionnement:

a) les établissements commerciaux;

b) les postes et les services de télécommunications;

c) les établissements et administrations dont le personnel est employé principalement à un travail de bureau;

d) les entreprises de presse;

e) les hôtels, pensions, restaurants, cercles, cafés et autres établissements où sont servis des consommations;

f) les établissements ayant pour objet le traitement ou l'hospitalisation des malades, infirmes, indigents et orphelins;

g) les entreprises de spectacles et de divertissements publics;

h) le travail domestique salarié effectué dans des ménages privés;

ainsi qu'à tous autres travaux non industriels auxquels l'autorité compétente déciderait d'appliquer les dispositions de la convention.

4. Aux fins de la présente convention, le terme "travaux agricoles" s'applique à tous les travaux exécutés dans les entreprises agricoles, y compris les plantations et les grandes entreprises agricoles industrialisées.

5. Dans tous les cas où il n'apparaît pas certain que la présente convention s'applique à une entreprise, une branche d'entreprise ou un travail déterminés, la question doit être tranchée par l'autorité compétente, après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressés, s'il en existe.

6. La législation nationale peut exempter de l'application de la présente convention les entreprises où sont seuls employés les membres de la famille de l'employeur tels qu'ils sont définis par ladite législation.

## ARTICLE 2

Aux fins de la présente convention, le terme "femme" désigne toute personne du sexe féminin, quels que soient son âge, sa nationalité, sa race ou ses croyances religieuses, mariée ou non, et le terme "enfant" désigne tout enfant, qu'il soit né d'un mariage ou non.

## ARTICLE 3

1. Toute femme à laquelle s'applique la présente convention a droit, sur production d'un certificat médical indiquant la date présumée de son accouchement, à un congé de maternité.

2. La durée de ce congé sera de douze semaines au moins; une partie de ce congé sera obligatoirement prise après l'accouchement.

3. La durée du congé obligatoirement pris après l'accouchement sera déterminée par la législation nationale, mais ne sera en aucun cas inférieure à six semaines; le reste du congé total pourra être pris, selon ce que décidera la législation nationale, soit avant la date présumée de l'accouchement, soit après la date d'expiration du congé obligatoire, soit encore en partie avant la première de ces dates et en partie après la seconde.

4. Quand l'accouchement a lieu après la date qui était présumée, le congé pris antérieurement est dans tous les cas prolongé jusqu'à la date effective de l'accouchement, et la durée du congé à prendre obligatoirement après l'accouchement ne devra pas s'en trouver réduite.

5. En cas de maladie attestée par certificat médical comme résultant de la grossesse, la législation nationale doit prévoir un congé prénatal supplémentaire dont la durée maximum peut être fixée par l'autorité compétente.

6. En cas de maladie attestée par certificat médical comme résultant des couches, la femme a droit à une prolongation du congé postnatal dont la durée maximum peut être fixée par l'autorité compétente.

## ARTICLE 4

1. Lorsqu'une femme s'absente de son travail en vertu des dispositions de l'article 3 ci-dessus, elle a le droit de recevoir des prestations en espèces et des prestations médicales.

2. Les taux des prestations en espèces seront fixés par la législation nationale de telle manière qu'elles soient suffisantes pour assurer pleinement l'entretien de la femme et celui de son enfant dans de bonnes conditions d'hygiène et selon un niveau de vie convenable.

3. Les prestations médicales comprendront les soins prénatals, les soins pendant l'accouchement et les soins postnatals donnés par une sage-femme diplômée ou par un médecin, et l'hospitalisation lorsqu'elle est nécessaire; le libre choix du médecin et le libre choix entre un établissement public ou privé seront respectés.

4. Les prestations en espèces et les prestations médicales seront accordées soit dans le cadre d'un système d'assurance obligatoire, soit par prélèvement sur des fonds publics; elles seront accordées, dans l'un et l'autre cas, de plein droit à toutes les femmes remplissant les conditions requises.

5. Les femmes qui ne peuvent prétendre, de droit, à des prestations recevront des prestations appropriées par prélèvement sur les fonds de l'assistance publique, sous réserve des conditions relatives aux moyens d'existence prescrites par l'assistance publique.

6. Lorsque les prestations en espèces fournies dans le cadre d'un système d'assurance social obligatoire sont déterminées sur la base du gain antérieur, elles ne devront pas représenter moins des deux tiers du gain antérieur ainsi pris en considération.

7. Toute contribution due dans le cadre d'un système d'assurance obligatoire prévoyant des prestations de maternité, et toute taxe qui serait calculée sur la base des salaires payés et qui serait perçue aux fins de fournir de telles prestations, doivent être payées d'après le nombre total d'hommes et de femmes employés dans les entreprises intéressées, sans distinction de sexe, qu'elles soient payées par les employeurs ou, conjointement, par les employeurs et par les travailleurs.

8. En aucun cas l'employeur ne doit être personnellement tenu responsable du coût des prestations dues aux femmes qu'il emploie.



## ARTICLE 5

1. Si une femme allaite son enfant, elle sera autorisée à interrompre son travail à cette fin pendant une ou plusieurs périodes dont la durée sera déterminée par la législation nationale.

2. Les interruptions de travail aux fins d'allaitement doivent être comptées dans la durée du travail et rétribuées comme telles dans les cas où la question est régie par la législation nationale ou conformément à celle-ci; dans les cas où la question est régie par des conventions collectives, les conditions seront réglées selon la convention collective pertinente.

## ARTICLE 6

Lorsqu'une femme s'absente de son travail en vertu des dispositions de l'article 3 de la présente convention, il est illégal pour son employeur de lui signifier son congé durant ladite absence, ou à une date telle que le délai de préavis expire pendant que dure l'absence susmentionnée.

## ARTICLE 7

1. Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie la présente convention peut, par une déclaration accompagnant sa ratification, prévoir des dérogations à l'application de la convention en ce qui concerne:

- a) certaines catégories de travaux non industriels;
- b) les travaux exécutés dans les entreprises agricoles autres que les plantations;
- c) le travail domestique salarié effectué dans des ménages privés;
- d) les femmes salariées travailleuses à domicile;
- e) les entreprises de transport par mer de personnes ou de marchandises.

2. Les catégories de travaux ou d'entreprises pour lesquels il sera fait usage des dispositions du paragraphe 1 du présent article devront être désignées dans la déclaration accompagnant la ratification de la convention.

3. Tout Membre qui a fait une telle déclaration peut, en tout temps, l'annuler totalement ou partiellement, par une déclaration ultérieure.

4. Tout Membre à l'égard duquel une déclaration faite conformément au paragraphe 1 du présent article est en vigueur, indiquera chaque année, dans son rapport annuel sur l'application de la présente convention, l'état de sa législation et de sa pratique quant aux travaux et entreprises auxquels s'applique ledit paragraphe 1 en vertu de cette déclaration, en précisant dans quelle mesure il a été donné effet ou il est proposé de donner effet à la convention en ce qui concerne les travaux entreprises en question.

5. A l'expiration d'une période de cinq années après l'entrée en vigueur initiale de la présente convention, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence un rapport spécial concernant l'application de ces dérogations et contenant telles propositions qu'il jugera opportunes en vue de mesures à prendre à cet égard.

## ARTICLE 8

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau International du Travail et par lui enregistrées.

## ARTICLE 9

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.

2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.

3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

## ARTICLE 10

1. Les déclarations qui seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail, conformément au paragraphe 2 de l'article 35 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, devront faire connaître:

a) les territoires pour lesquels le Membre intéressé s'engage à ce que les dispositions de la convention soient appliquées sans modification;

b) les territoires pour lesquels il s'engage à ce que les dispositions de la convention soient appliquées avec des modifications, et en quoi consistent lesdites modifications;

c) les territoires auxquels la convention est inapplicable et, dans ces cas, les raisons pour lesquelles elle est inapplicable;

d) les territoires pour lesquels il réserve sa décision en attendant un examen plus approfondi de la situation à l'égard desdits territoires.

2. Les engagements mentionnés aux alinéas a) et b) du premier paragraphe du présent article seront réputés parties intégrantes de la ratification et porteront des effets identiques.

3. Tout Membre pourra renoncer par une nouvelle déclaration, à tout ou partie des réserves contenues dans sa déclaration antérieure en vertu des alinéas b), c) et d) du premier paragraphe du présent article.

4. Tout Membre pourra, pendant les périodes au cours desquelles la présente convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 12, communiquer au Directeur général une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes de toute déclaration antérieure et faisant connaître la situation dans des territoires déterminés.

## ARTICLE 11

1. Les déclarations communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail conformément aux paragraphes 4 et 5 de l'article 35 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail doivent indiquer si les dispositions de la convention seront appliquées dans le territoire avec ou sans modifications; lorsque la déclaration indique que les dispositions de la convention s'appliquent sous réserve de modifications, elle doit spécifier en quoi consistent lesdites modifications.

2. Le Membre ou les Membres ou l'autorité internationale intéressés pourront renoncer entièrement ou partiellement, par une déclaration ultérieure, au droit d'invoquer une modification indiquée dans une déclaration antérieure.

3. Le Membre ou les Membres ou l'autorité internationale intéressés pourront, pendant les périodes au cours desquelles la convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 12, communiquer au Directeur général une nouvelle déclaration modifiant à tout égard les termes d'une déclaration antérieure et faisant connaître la situation en ce qui concerne l'application de cette convention.

## ARTICLE 12

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

**ARTICLE 13**

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications, déclarations et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiqué, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

**ARTICLE 14**

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications de toutes déclarations et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrées conformément aux articles précédents.

**ARTICLE 15**

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

**ARTICLE 16**

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:

a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 12 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;

b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

**ARTICLE 17**

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

(Texto oferecido pelo Escritório da Representação da O.I.T., em Brasília)

**12) RECOMMANDATION N.º 95 — Recommandation concernant la protection de la maternité**

La conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 4 juin 1952, en sa trente-cinquième session,

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la protection de la maternité, question qui constitue le septième point à l'ordre du jour de la session,

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation complétant la convention sur la protection de la maternité (révisée), 1952, adopte, ce vingt-huitième jour de juin mil neuf cent cinquante-deux, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur la protection de la maternité, 1952:

## I. CONGÉ DE MATERNITÉ

1. (1) Lorsque cela sera nécessaire à la santé de la femme et chaque fois qu'il sera possible, le congé de maternité prévu au paragraphe 2 de l'article 3 de la convention sur la protection de la maternité (révisée), 1952, devrait être prolongé pour atteindre une durée totale de quatorze semaines.

(2) Les organes de contrôle devraient être autorisés à prescrire dans des cas individuels, sur production d'un certificat médical, en plus de ce qui est prévu aux paragraphes 4, 5 et 6 de l'article 3 de la convention sur la protection de la maternité (révisée), 1952, une prolongation supplémentaire du congé prénatal et du congé postnatal, si une telle prolongation se révèle nécessaire dans l'intérêt de la santé de la mère et de l'enfant, notamment en cas de conditions anormales existantes ou susceptibles de se produire, telles que fausses couches ou autres complications prénatales ou postnatales.

## II. PRESTATIONS DE MATERNITÉ

2. (1) Chaque fois qu'il sera possible, les prestations en espèces devant être accordées en vertu de l'article 4 de la convention sur la protection de la maternité (révisée), 1952, devraient être fixées à un taux supérieur au taux minimum prévu par ladite convention; chaque fois qu'il sera possible, le taux devrait être fixé à 100 pour cent du gain antérieur de la femme pris en considération pour le calcul des prestations.

(2) Chaque fois qu'il sera possible, les prestations médicales devant être accordées en vertu de l'article 4 de la convention devraient comprendre les soins de praticiens de médecine générale et de spécialistes à des personnes hospitalisées ou non hospitalisées, y compris les visites à domicile, les soins dentaires, les soins donnés par une sage-femme diplômée et d'autres services de maternité, aussi bien à domicile que dans un hôpital, les soins d'infirmière soit à domicile, soit dans un hôpital ou dans une autre institution médicale, l'entretien dans un hôpital aussi bien que dans toute autre institution médicale, les fournitures pharmaceutiques, dentaires et autres fournitures médicales ou chirurgicales, et les soins fournis par des membres d'une autre profession légalement reconnus compétents pour fournir des services associés aux soins de maternité sous un contrôle médical approprié.

(3) Les prestations médicales devraient tendre à préserver, à rétablir ou à améliorer la santé de la femme protégée, ainsi que son aptitude à travailler et à faire face à ses besoins personnels.

(4) Les départements gouvernementaux ou institutions attribuant les prestations médicales devraient encourager les femmes protégées, par tous les moyens qui peuvent être considérés comme appropriés, à recourir aux services généraux de santé mis à leur disposition par les autorités publiques ou par d'autres organismes reconnus par les autorités publiques.

(5) En outre, la législation nationale peut autoriser lesdits départements ou institutions à prendre des mesures tendant à élever le niveau de la santé des femmes protégées et de leurs enfants.

(6) Il serait désirable d'ajouter aux prestations mentionnées aux sous-paragraphes 1 et 2 ci-dessus d'autres prestations en nature ou en espèces, telles que layettes ou allocations pour l'achat de layettes, fournitures de lait ou allocations d'allaitement aux femmes allaitant leurs enfants, etc.

## III. DISPOSITIONS EN FAVEUR DES MÈRES QUI ALLAIENT ET DES NOURRISSONS

3. (1) Chaque fois qu'il sera possible, les interruptions de travail aux fins d'allaitement devraient représenter une durée totale d'au moins une heure et demie pendant la journée de travail; des modifications quant à leur fréquence et à leur durée devraient être permises sur production d'un certificat médical.

(2) Des dispositions devraient être prises afin d'organiser, de préférence hors des entreprises où travaillent les femmes, des installations pour l'allaitement des enfants ainsi que pour les soins à leur donner pendant la journée; chaque fois qu'il

sera possible, des dispositions devraient être prises pour que ces installations et ces soins soient payés, ou au moins subventionnés, aux frais de la collectivité ou dans le cadre d'un système d'assurance sociale obligatoire.

(3) L'équipement des installations pour l'allaitement et les soins que l'on donne aux enfants pendant la journée, les conditions d'hygiène auxquelles elles doivent répondre, ainsi que le nombre et les qualifications de leur personnel devraient être conformes à des normes adéquates établies par une réglementation appropriée, et devraient être approuvés et contrôlés par l'autorité compétente.

#### IV. PROTECTION DE L'EMPLOI

4 (1) Chaque fois que cela sera possible, la période pendant laquelle il est illégal pour un employeur, en vertu de l'article 6 de la convention sur la protection de la maternité (révisée), 1952, de congédier une femme, devrait commencer dès le jour auquel l'employeur a pris connaissance d'un certificat médical attestant l'état de grossesse de cette femme, et être prolongée jusqu'à un mois au moins après la fin du congé de maternité prévu à l'article 3 de ladite convention .

(2) Des motifs tels qu'une faute grave de la femme, la cessation de l'activité de l'entreprise où elle est occupée, ou l'échéance de son contrat de travail peuvent être considérés par la législation nationale comme motifs légitimes de congédiement pendant la période au cours de laquelle la femme est protégée. Lorsqu'il existe des conseils d'entreprise, il serait désirable qu'ils fussent consultés au sujet de tels congédiements.

(3) Pendant l'absence légale avant et après l'accouchement, les droits d'ancienneté de la femme devraient être sauvegardés ainsi que son droit d'être occupée à nouveau à son ancien travail ou à un travail équivalent rétribué au même taux.

#### V. PROTECTION DE LA SANTÉ DES FEMMES PENDANT LA PÉRIODE DE MATERNITÉ

5. (1) Le travail de nuit et les heures supplémentaires devraient être interdits aux femmes enceintes ou allaitant leur enfant, et leurs heures de travail devraient être réparties de telle sorte que des périodes de repos adéquates leur soient assurées.

(2) L'emploi d'une femme à des travaux reconnus par l'autorité compétente comme dangereux pour sa santé ou celle de son enfant devrait être interdit pendant la grossesse et pendant trois mois au moins après l'accouchement ou plus longtemps encore, si la femme allaite son enfant.

(3) Les travaux visés par le sous-paragraphe 2 devraient inclure en particulier:

- a) tout travail pénible:
  - i) obligeant à lever, tirer ou pousser des poids lourds;
  - ii) exigeant un effort physique excessif et inaccoutumé, notamment la station debout prolongée;
- b) des travaux exigeant un effort d'équilibre spécial;
- c) des travaux où sont employées des machines trépidantes.

(4) Une femme employée habituellement à un travail reconnu par l'autorité compétente comme dangereux pour la santé devrait avoir le droit d'être transférée sans réduction de salaire à un autre travail non préjudiciable à son état.

(5) Un tel droit de transfert pour cause de maternité devrait également être accordé dans des cas individuels à toute femme qui produit un certificat médical indiquant qu'un changement dans la nature de son travail est nécessaire dans l'intérêt de sa santé et de celle de son enfant.

(Texto oferecido pelo Escritório da Representação da O.I.T., em Brasília.)

13) Vide "Leis do Brasil — Atos do Poder Executivo" — Leis de 1935 — Vol. III — pág. 159.

14) **DECRETO N.º 51.627, DE 18 DE DEZEMBRO DE 1962**

**Torna pública a denúncia, por parte do Brasil, da Convenção (n.º 3) relativa ao emprego das mulheres antes e depois do parto, concluída em Washington, a 29 de novembro de 1919.**

O Presidente da República:

Torna público que, por nota de 25 de julho de 1961, da Delegação Permanente do Brasil junto à Repartição Internacional do Trabalho ao Diretor-Geral da referida Organização e apensa por cópia, ao presente Decreto, o Brasil denunciou a Convenção (n.º 3) relativa ao emprego das mulheres antes e depois do parto, adotada em Washington, a 29 de novembro de 1919, por ocasião da Conferência Internacional do Trabalho, havendo cessado os seus efeitos com relação ao Brasil, a 26 de junho de 1962.

**JOÃO GOULART — Hermes Lima — Benjamin Eurico Cruz.**

Genebra, em 25 de julho de 1961.

Senhor Diretor-Geral.

De ordem de meu Governo, tenho a honra de informá-lo de que tendo examinado a possibilidade de modificar a legislação nacional com o fim de adaptá-la às disposições da Convenção n.º 3, relativa ao emprego das mulheres antes e depois do parto, 1919, verificou-se que tal modificação não correspondia ao ponto de vista do legislador brasileiro e que, nestas condições, não era possível fazer vigorar as disposições da mencionada Convenção. Meu Governo, portanto, decidiu denunciá-la e encarregou-me de fazer-lhe esta comunicação para todos os fins úteis.

2. Peço-lhe, por conseguinte, registrar a denúncia pelos Estados Unidos do Brasil, da Convenção n.º 3, relativa ao emprego das mulheres antes e depois do parto, 1919. E isto, conforme o art. 10 da Convenção.

Aproveito a oportunidade, Senhor Diretor-Geral, para renovar os protestos de minha alta consideração. — José Sette Câmara, Embaixador Chefe da Delegação Permanente do Brasil em Genebra.

(Vide: "Organização Internacional do Trabalho — Constituição — Convenções em vigor no Brasil" — Guimarães, Hélio de Miranda — Ed. Fulgor — 1963, págs. 60/61.)

15) **RECOMMANDATION N.º 12 — Recommandation concernant la protection, avant et après l'accouchement, des femmes employées dans l'agriculture.**

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 25 octobre 1921, en sa troisième session,

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la protection avant et après l'accouchement des femmes salariées employées dans l'agriculture, question comprise dans le troisième point de l'ordre du jour de la session, et

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation,

adopte la recommandation ci-après, qui sera dénommée *Recommandation sur la protection de la maternité (agriculture)*, 1921, à soumettre à l'examen des Membres de l'Organisation internationale du Travail, en vue de lui faire porter effet sous forme de loi nationale ou autrement, conformément aux dispositions de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail:

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail recommande:

Que chaque Membre de l'Organisation internationale du Travail prenne des mesures pour assurer aux femmes salariées employées dans les entreprises agricoles une protection avant et après l'accouchement, semblable à la protection accordée par la convention adoptée par la Conférence internationale du Travail de Washington aux femmes employées dans l'industrie et le commerce; et que ces mesures com-

portent le droit à une période d'absence avant et après l'accouchement et à une indemnité pendant la même période, soit à l'aide des fonds publics, soit par le moyen d'un système d'assurance.

("Conventions et Recommendations" — 1919-1949 — Conférence Internationale du Travail — Genève — Bureau International du Travail — 1949, págs. 46/47.)

16) Ob. cit., págs. 460/461.

#### 17) CONVENÇÃO N.º 4 — Convenção Relativa ao Trabalho Noturno das Mulheres

A Conferência-Geral da Organização Internacional do Trabalho:

Convocada em Washington pelo Governo dos Estados Unidos da América, em 29 de outubro de 1919;

Depois de haver decidido adotar diversas proposições relativas ao "trabalho noturno da mulher", questão que está compreendida no terceiro ponto da ordem do dia da reunião da Conferência celebrada em Washington, e

Depois de haver decidido que ditas proposições revistam a forma de convenção internacional,

Adota a seguinte Convenção, que poderá ser citada como a "Convenção sobre o trabalho noturno (mulheres) 1919", e que será submetida à ratificação dos Membros da Organização Internacional do Trabalho, de acordo com as disposições da Constituição da Organização Internacional do Trabalho:

##### ARTIGO 1º

1. Para os efeitos da presente Convenção, consideram-se "empresas industriais", principalmente:

- a) as minas, cantarias e indústrias extrativas de qualquer classe;
- b) as indústrias nas quais se manufaturem, modifiquem, limpem, reparem, adornem, terminem ou preparem produtos para a venda, ou nas quais as matérias sofram uma transformação, compreendidas a construção de navios, as indústrias de demolição, e a produção, transformação e transmissão de eletricidade ou de qualquer outra classe de força motriz;
- c) a construção, reconstrução, conservação, reparação, modificação ou demolição de edifícios e construções de todas as classes, ferrovias, tranvias, portos, molhes, canais, instalações para a navegação interior, caminhos, túneis, pontes, viadutos, esgotos coletores, esgotos ordinários, poços, instalações telegráficas ou telefônicas, instalações elétricas, fábricas de gás, distribuição de água e outros trabalhos de construção, assim como as obras de preparação e cimentação que precedem os trabalhos antes mencionados.

2. A autoridade competente determinará, em cada país, a linha de demarcação entre a indústria, por uma parte, e o comércio e a agricultura, por outra.

##### ARTIGO 2º

1. Para os efeitos da presente Convenção, o termo "noite" significa um período de onze horas consecutivas, pelo menos, que compreenderá o intervalo que medeia entre as dez da noite e as cinco da manhã.

2. Nos países em que não se aplique nenhum regulamento público ao emprego noturno da mulher nas empresas industriais, o termo "noite" poderá provisoriamente, e durante um período máximo de três anos, significar, à discrição do governo, um período de dez horas somente, que compreenderá o intervalo que medeia entre as dez horas da noite e as cinco da manhã.

##### ARTIGO 3º

As mulheres, sem distinção de idade, não poderão ser empregadas durante a noite em nenhuma empresa industrial pública ou privada, nem em nenhuma dependência destas empresas, com exceção daquelas em que estejam empregados unicamente os membros de uma mesma família.

**ARTIGO 4º**

O artigo 3.º não se aplicará:

- a) em caso de força maior, quando em uma empresa sobrevenha uma interrupção do trabalho impossível de prever, que não tenha caráter periódico;
- b) no caso em que o trabalho se relacione com matérias primas, ou com matérias em elaboração que possam alterar-se rapidamente, quando seja necessário, para salvar ditas matérias de perda inevitável.

**ARTIGO 5º**

Na Índia e no Sião, o Governo poderá suspender a aplicação do artigo 3º da presente Convenção, salvo no que concerne às fábricas (*factories*), tal como as define a lei nacional. Notificar-se-á a Repartição Internacional do Trabalho a respeito de cada uma das indústrias excetuadas.

**ARTIGO 6º**

Nas empresas industriais que estejam sujeitas à influência das estações, e em todos os casos em que assim o exijam circunstâncias excepcionais, a duração do período noturno poderá reduzir-se a dez horas durante sessenta dias por ano.

**ARTIGO 7º**

Em países nos quais o clima torne singularmente penoso o trabalho diurno, o período noturno poderá ser mais curto que o fixado pelos artigos precedentes, sob a condição de que durante o dia se conceda um descanso compensador.

**ARTIGO 8º**

As ratificações formais da presente Convenção, de acordo com as condições estabelecidas pela Constituição da Organização Internacional do Trabalho, serão comunicadas, para seu registro, ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho.

**ARTIGO 9º**

1. Todo Membro da Organização Internacional do Trabalho que ratifique a presente Convenção obriga-se a aplicá-la naquelas suas colônias ou possessões, ou nos seus protetorados, que não se governem plenamente por si mesmos, com reserva de:

- a) que as condições locais impossibilitem a aplicação das disposições da Convenção;
- b) que possam introduzir na Convenção modificações necessárias à sua adaptação às condições locais.

2. Cada Membro deverá notificar à Repartição Internacional do Trabalho sua decisão, no que concerne a cada uma de suas colônias ou possessões, ou a cada um de seus protetorados, que não se governem plenamente por si mesmos.

**ARTIGO 10**

Logo que as ratificações de dois Membros da Organização Internacional do Trabalho tenham sido registradas na Repartição Internacional do Trabalho, o Diretor Geral da Repartição notificará o fato a todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho.

**ARTIGO 11**

Esta Convenção entrará em vigor na data em que o Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho tenha efetuado dita notificação, e só obrigará aos Membros que tenham registrado sua ratificação na Repartição Internacional do Trabalho. Desde dito momento, esta Convenção entrará em vigor, para qualquer outro Membro, na data em que tenha sido registrada sua ratificação na Repartição Internacional do Trabalho.



## ARTIGO 12

Todo Membro que ratifique a presente Convenção obriga-se a aplicar suas disposições, ao mais tardar a 1º de julho de 1922, e a tomar as medidas necessárias ao cumprimento de ditas disposições.

## ARTIGO 13

Todo Membro que tenha ratificado a presente Convenção poderá denunciá-la no fim de um período de dez anos, a partir da data em que se tenha posto inicialmente em vigor, mediante ato comunicado, para seu registro, ao Diretor da Repartição Internacional do Trabalho. A denúncia não surtirá efeito até um ano depois da data de seu registro na Repartição Internacional do Trabalho.

## ARTIGO 14

Pelo menos uma vez em cada dez anos, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho deverá apresentar à Conferência-Geral um relatório sobre a aplicação desta Convenção e deverá considerar a conveniência de incluir na ordem do dia da Conferência a questão de revisão ou modificação da mesma.

## ARTIGO 15

As versões inglesa e francesa do texto desta Convenção são igualmente autênticas.

(“Organização Internacional do Trabalho — Constituição — Convenções em vigor no Brasil” — Guimarães, Hélio de Miranda — Ed. Fulgor — 1963 — pág. 62)

Em virtude da promulgação da Convenção n.º 41 (vide nota 19), a Convenção n.º 4 foi denunciada pelo Decreto n.º 1.534, de 30-3-1937.

18) Vide Valticos, Nicolas — ob. cit., pág. 463.

19) **CONVENÇÃO N.º 41 — Convenção Relativa ao Trabalho Noturno das Mulheres****DECRETO N.º 1.396, DE 19 DE JANEIRO DE 1937 \***

Promulga a Convenção relativa ao trabalho noturno das mulheres (revista em 34) firmada por ocasião da 18ª Sessão da Conferência-Geral da Organização Internacional do Trabalho, reunida em Genebra, a 4 de junho de 1934.

O Presidente da República dos Estados Unidos do Brasil:

Tendo sido ratificada a Convenção relativa ao trabalho noturno das mulheres, firmada por ocasião da 18ª Sessão da Conferência da Organização Internacional do Trabalho, reunida em Genebra, a 4 de junho de 1934; e,

Havendo sido o referido instrumento de ratificação depositado no Secretariado da Liga das Nações a 8 de junho de 1936;

Decreta que a referida Convenção apensa por cópia ao presente decreto seja executada e cumprida inteiramente como nela se contém.

Rio de Janeiro, 19 de janeiro de 1937, 116º da Independência e 49º da República. — **GETÚLIO VARGAS** — **Mário de Pimentel Brandão**.

A Conferência-Geral da Organização Internacional do Trabalho:

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho e congregada em dita cidade a 4 de junho de 1934, em sua décima oitava reunião;

Depois de haver decidido adotar diversas proposições concernentes à revisão parcial da Convenção adotada pela Conferência em sua primeira reunião sobre o trabalho noturno das mulheres, questão que constitui o sétimo ponto da ordem do dia da reunião, e,

Considerando que ditas proposições devem revestir a forma de uma Convenção internacional,

(\*) **Diário Oficial da União**, de 27 de janeiro de 1937. Republicado a 30 do mesmo mês e ano.

Adota, com data de dezanove de junho de 1934, a seguinte Convenção, que poderá ser adotada como a "Convenção (revista) sobre o trabalho noturno (mulheres), 1934".

#### ARTIGO 1º

1. Para os efeitos da presente Convenção, consideram-se "empresas industriais", principalmente:

- a) as minas, cantarias e indústrias extrativas de qualquer classe;
- b) as indústrias nas quais se manufaturem, modifiquem, limpem, reparem, adornem, terminem ou preparem produtos para a venda, ou nas quais as matérias sofram uma transformação, compreendidas a construção de navios, as indústrias de demolição, e a produção, transformação e transmissão de eletricidade ou de qualquer classe de força motriz;
- c) a construção, reconstrução, conservação, modificação ou demolição de edifícios e construções de todas as classes de ferro, rodovias, portos, molhes, canais, instalações para a navegação interior, caminhos, túneis, pontes, viadutos, esgotos coletores, esgotos ordinários, poços, instalações telegráficas ou telefônicas instalações elétricas, fábricas de gás, distribuição de água e outros trabalhos de construção, assim como as obras de preparação e cimentação que precedem os trabalhos antes mencionados.

2. A autoridade competente determinará em cada país a linha de demarcação entre a indústria, por uma parte, e o comércio e a agricultura, de outra.

#### ARTIGO 2º

1. Para os efeitos da presente Convenção, o termo "noite" significa um período de onze horas consecutivas, pelo menos, que compreenderá o intervalo que medeia entre 10 da noite e cinco da manhã.

2. Sem embargo, em caso de circunstâncias excepcionais que influam nos trabalhadores empregados em uma indústria ou em uma região determinada, a autoridade competente, consultadas previamente as organizações interessadas de empregadores e empregados, poderá dispor que, para as mulheres empregadas nessa indústria ou nessa região, o intervalo compreendido entre as dez da noite e cinco da manhã possa ser substituído pelo que medeia entre onze da noite e seis da manhã.

3. Nos países em que não se aplique nenhum regulamento público ao emprego noturno da mulher em empresas industriais, o termo "noite" poderá provisoriamente, e durante um período máximo de três anos, significar, à discricção do Governo, um período de dez horas somente, que compreenderá o intervalo que medeia entre as dez horas da noite e as cinco da manhã.

#### ARTIGO 3º

As mulheres, sem distinção de idade, não poderão ser empregadas durante a noite em nenhuma empresa industrial, pública ou privada, nem em nenhuma destas empresas, com exceção dos estabelecimentos que somente empregam os membros de uma mesma família.

#### ARTIGO 4º

O artigo 3º não se aplicará:

- a) em caso de força maior, quando em uma empresa sobrevenha uma interrupção de trabalho impossível de prever que não tenha caráter periódico;
- b) em caso que o trabalho se relacione com matérias primas, ou com matérias em elaboração que possam alterar-se rapidamente, quando seja necessário para salvar ditas matérias de perda inevitável;

#### ARTIGO 5º

Na Índia e no Sião, o Governo poderá suspender a aplicação do artigo 3º da presente Convenção, salvo no que concerne às fábricas, tal como as define a lei

nacional. Notificar-se-á a Repartição Internacional do Trabalho a respeito de cada uma das indústrias que forem executadas.

#### ARTIGO 6º

Nas empresas industriais que estejam sujeitas à influência das estações e em todos os casos em que assim o exijam circunstâncias excepcionais, a duração do período noturno poderá reduzir-se a dez horas durante sessenta dias ao ano.

#### ARTIGO 7º

Nos países onde o clima torne singularmente penoso o trabalho diurno, o período de trabalho noturno poderá ser mais curto que o fixado pelos artigos precedentes sob a condição de que durante o dia se conceda um descanso compensador.

#### ARTIGO 8º

A presente Convenção não se aplica às mulheres que ocupem postos diretivos de responsabilidade e não efetuem normalmente trabalho manual.

#### ARTIGO 9º

As ratificações formais da presente Convenção serão comunicadas, para seu registro, ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho.

#### ARTIGO 10

1. Esta Convenção obrigará unicamente aqueles Membros da Organização Internacional do Trabalho, cujas ratificações tenha registrado o Diretor-Geral.

2. Entrará em vigor 12 meses depois da data em que as ratificações de 2 Membros tenham sido registradas pelo Diretor-Geral.

3. A partir desse dito momento, esta Convenção entrará em vigor, para cada Membro, 12 meses após à data em que haja sido registrada sua ratificação.

#### ARTIGO 11

Logo que se tenham registrado na Repartição Internacional do Trabalho as ratificações de dois Membros da Organização Internacional do Trabalho, o Diretor-Geral da Repartição notificará o fato a todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho. Igualmente lhes notificará o registro das ratificações que lhe forem comunicadas posteriormente pelos demais Membros da Organização.

#### ARTIGO 12

1. Todo Membro que tenha ratificado esta Convenção poderá denunciá-la findo um período de dez anos a partir da data em que tenha entrado em vigor, mediante ato comunicado para seu registro ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho. A denúncia não surtirá efeito até um ano depois da data de seu registro na Repartição Internacional do Trabalho.

2. Todo Membro que tenha ratificado esta Convenção e que no prazo de um ano depois da expiração do período de dez anos, mencionado no parágrafo precedente, não faça uso do direito de denúncia previsto neste artigo ficará obrigado, durante um novo período de dez anos e, sucessivamente, poderá denunciar esta Convenção na expiração de cada período de dez anos, nas condições previstas neste artigo.

#### ARTIGO 13

No fim de cada período de dez anos, a partir da data em que esta Convenção entre em vigor, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho deverá apresentar à Conferência-Geral um relatório sobre a aplicação desta Convenção e deverá considerar a conveniência de incluir na ordem do dia da Conferência a questão da revisão total ou parcial da mesma.

## ARTIGO 14

1. No caso de a Conferência adotar uma nova Convenção que implique em revisão total ou parcial da presente, e a menos que a nova Convenção contenha disposições em contrário:

- a) a ratificação por um Membro da nova Convenção revisora implicará, *ipso jure*, a denúncia imediata desta Convenção, não obstante as disposições contidas no artigo 12, sempre que a nova Convenção revisora haja entrado em vigor;
- b) a partir da data em que entre em vigor a nova Convenção revisora, a presente Convenção cessará de estar aberta à ratificação pelos Membros.

2. Esta Convenção continuará em vigor entretanto em sua forma e conteúdo atuais, para os Membros que a hajam ratificado e não ratifiquem a Convenção revisora.

## ARTIGO 15

As versões inglesa e francesa do texto desta Convenção são igualmente autênticas.

(“Organização Internacional do Trabalho — Constituição — Convenções em vigor no Brasil” — Guimarães, Hélio de Miranda — Ed. Fulgor — 1963 — pág. 79).

## 20) CONVENÇÃO N.º 89 — Relativa ao Trabalho Noturno das Mulheres Ocupadas na Indústria (Revista em 1948)

A Conferência-Geral da Organização Internacional do Trabalho,

Convocada em São Francisco, pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, e aí se tendo reunido a 17 de junho de 1948, em sua trigésima-primeira sessão.

Depois de haver decidido adotar diversas proposições relativas à revisão parcial da Convenção sobre o Trabalho noturno (mulheres), 1919, adotada pela Conferência em sua primeira sessão, e da Convenção sobre o Trabalho noturno (mulheres) (revista), 1934, adotada pela Conferência em sua décima oitava sessão, questão que constitui o nono ponto da ordem do dia da sessão,

Considerando que essas proposições deveriam tomar a forma de uma Convenção Internacional,

Adota, neste nono dia de julho de mil novecentos e quarenta e oito, a seguinte Convenção que será denominada “Convenção sobre o trabalho noturno (mulheres) (revista), 1948”.

## PARTE I — Disposições Gerais

## ARTIGO 1º

1. Para os fins da presente Convenção, serão consideradas como “empresas industriais”, notadamente:

- a) As minas, pedreiras e indústrias extrativas de toda natureza;
- b) As empresas nas quais os produtos são manufaturados, alterados, limpos, reparados, decorados, acabados, preparados para a venda, destruídos ou demolidos, ou nas quais as matérias sofrem uma transformação, compreendidas as empresas de construção de navios, de produção, de transformação e de transmissão de eletricidade e de força motriz em geral;
- c) as empresas de construção e de engenharia civil, compreendendo os trabalhos de construção, reparação, manutenção, transformação e demolição.

2. A autoridade competente determinará a linha divisória entre a indústria de um lado, e a agricultura, o comércio e os trabalhos não industriais, de outro.

**ARTIGO 2º**

Para os fins da presente Convenção, o termo "noite" significa um período de pelo menos onze horas consecutivas, compreendendo um intervalo, determinado por autoridade competente, de, pelo menos, sete horas consecutivas, intercalando-se entre dez horas da noite e sete horas da manhã; a autoridade competente poderá prescrever intervalos diferentes para regiões, indústrias, empresas ou ramos de indústrias ou de empresas, mas consultará as organizações de empregadores e de trabalhadores antes de determinar um intervalo que se inicie depois de onze horas da noite.

**ARTIGO 3º**

As mulheres, sem distinção de idade, não poderão ser empregadas durante a noite, em nenhuma empresa industrial, pública ou privada, ou em dependência de uma dessas empresas, excetuadas as empresas onde somente são empregados membros de uma mesma família.

**ARTIGO 4º**

O Artigo 3º não será aplicado:

- a) em caso de força maior, quando em uma empresa se produza uma interrupção de exploração impossível de prever e que não seja de caráter periódico;
- b) no caso em que o trabalho se faça com matérias primas ou matérias em elaboração, que sejam suscetíveis de alteração rápida, quando esse trabalho noturno é necessário para salvar tais matérias de perda inevitável.

**ARTIGO 5º**

1. Quando, em razão de circunstâncias particularmente graves, o interesse nacional o exigir, a interdição do trabalho noturno das mulheres poderá ser suspensa por decisão do governo, depois de consulta às organizações de empregadores e de empregados interessadas.

2. Tal suspensão deverá ser notificada ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho, pelo governo interessado em seu relatório anual sobre a aplicação da Convenção.

**ARTIGO 6º**

Nas empresas industriais sujeitas às influências das estações, e em todos os casos em que circunstâncias excepcionais o exigirem, a duração do período noturno, indicado no artigo 2º, poderá ser reduzida a dez horas durante sessenta dias do ano.

**ARTIGO 7º**

Nos países em que o clima torne o trabalho diurno particularmente penoso, o período noturno pode ser mais curto que o fixado nos artigos acima, com a condição de ser concedido um repouso compensador durante o dia.

**ARTIGO 8º**

A presente convenção não se aplica:

- a) às mulheres que ocupam postos de responsabilidade de direção ou de natureza técnica;
- b) às mulheres ocupadas em serviços de higiene e bem-estar que não executem normalmente trabalho manual.

**PARTE II — Disposições Especiais Para Certos Países****ARTIGO 9º**

Nos países onde nenhum regulamento público se aplique ao emprego noturno de mulheres em empresas industriais, o termo "noite" poderá provisoriamente, e por um período máximo de três anos, designar, a critério do governo, um período

de somente dez horas, o qual compreenderá um intervalo, determinado pela autoridade competente, de, pelo menos, sete horas consecutivas e intercaladas entre dez horas da noite e sete horas da manhã.

#### ARTIGO 10

1. As disposições da presente Convenção aplicam-se à Índia, sob reserva das modificações previstas no presente artigo.

2. As ditas disposições aplicam-se a todos os territórios nos quais o poder legislativo da Índia tem competência para aplicá-las.

3. O termo "empresas industriais" compreenderá:

a) as fábricas, definidas como tais na Lei sobre as fábricas da Índia (Indian Factories Act);

b) as minas às quais se aplique a Lei de minas da Índia (Indian Mines Act).

#### ARTIGO 11

1. As disposições da presente Convenção aplicam-se ao Paquistão sob reserva das modificações previstas no presente artigo.

2. As ditas disposições aplicam-se a todos os territórios aos quais o poder legislativo do Paquistão tem competência para aplicá-las.

O termo "empresas industriais" compreenderá:

a) as fábricas, definidas como tais na Lei sobre fábricas (Factories Act);

b) as minas às quais se aplique a Lei de minas (Mines Act).

#### ARTIGO 12

1. A Conferência Internacional do Trabalho pode, em qualquer sessão em que a matéria esteja inscrita na ordem do dia, adotar por maioria de dois terços os projetos de emenda a um ou a vários dos artigos precedentes da Parte II da presente convenção.

2. Tal projeto de emenda deverá indicar o Membro, ou os Membros, aos quais se aplique e deverá, no prazo de um ano ou, por circunstâncias excepcionais, no prazo de dezoito meses a partir do encerramento da sessão da Conferência, ser submetido pelo Membro ou Membros aos quais se aplique, à autoridade ou autoridades às quais compete a matéria, a fim de ser transformado em lei ou para que se tome medida de outra ordem.

3. O Membro que tiver obtido o consentimento da autoridade ou das autoridades competentes comunicará sua ratificação formal da emenda ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho, para fins de registro.

4. Tal projeto de emenda, uma vez ratificado pelo Membro ou Membros aos quais se aplica, entrará em vigor como emenda da presente Convenção.

### PARTE III — Disposições Finais

#### ARTIGO 13

As ratificações formais da presente Convenção serão comunicadas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho para fins de registro.

#### ARTIGO 14

1. Todo Membro que haja ratificado a presente Convenção pode denunciá-la Internacional do Trabalho cuja ratificação tiver sido registrada pelo Diretor-Geral.

2. Ela entrará em vigor doze meses depois que as ratificações de dois Membros tiverem sido registradas pelo Diretor-Geral.

3. Daí por diante esta Convenção entrará em vigor para cada Membro, doze meses após a data em que sua ratificação tiver sido registrada.

**ARTIGO 15**

1. Todo Membro que haja ratificado a presente Convenção pode denunciá-lo ao expirar um período de dez anos, contado depois da data da vigência inicial da Convenção, em comunicação ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registrada. A denúncia não entrará em vigor senão um ano depois de haver sido registrada.

2. Todo Membro que haja ratificado a presente Convenção e que, no ano seguinte à expiração do prazo de dez anos mencionado no parágrafo precedente, não faça uso da faculdade de denúncia prevista pelo presente artigo, ficará obrigado para um novo período de dez anos, e daí por diante poderá denunciar a presente Convenção ao fim de cada período de dez anos nas condições previstas no presente artigo.

**ARTIGO 16**

1. O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará a todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho o registro de todas as ratificações e denúncias que lhe forem comunicadas pelos Membros da Organização.

2. Ao notificar aos Membros da Organização o registro da segunda ratificação que lhe for comunicada, o Diretor-Geral pedirá a atenção dos Membros da Organização para a data em que a presente Convenção entrar em vigor.

**ARTIGO 17**

O Diretor-Geral da Organização Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário-Geral das Nações Unidas para fins de registro, em conformidade com o artigo 102 da Carta das Nações Unidas, informações completas sobre todas as ratificações e todos os atos de denúncia que houver registrado conforme os artigos precedentes.

**ARTIGO 18**

Ao fim de cada período de dez anos, a contar da entrada em vigor da presente Convenção, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho deverá apresentar à Conferência-Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e decidirá da oportunidade de inscrever na ordem do dia da conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

**ARTIGO 19**

1. Caso a Conferência adote uma nova Convenção contendo a revisão total ou parcial da presente Convenção, e a menos que a nova Convenção disponha de outra maneira,

a) a ratificação por um Membro da nova Convenção contendo a revisão acarretará *ipso jure*, não obstante o artigo 15 acima, a denúncia imediata da presente Convenção, sob reserva de haver a nova Convenção contendo a revisão entrado em vigor;

b) a partir da data da entrada em vigor da nova Convenção contendo a revisão, a presente Convenção cessará de estar aberta à ratificação dos Membros.

2. A presente Convenção ficará, em todo caso, em vigor na sua forma e teor para os Membros que a tiverem ratificado e que não tiverem ratificado a Convenção contendo a revisão.

**ARTIGO 20**

As versões em francês e inglês do texto da presente Convenção fazem igualmente fé.

O que precede é o texto autêntico da Convenção, devidamente adotada pela Conferência-Geral da Organização Internacional do Trabalho em sua trigésima primeira sessão, realizada em São Francisco e que foi declarada encerrada aos dez dias do mês de julho de 1948.

Em fé do que apuseram suas assinaturas aos trinta e um dias do mês de agosto de 1948:

O Presidente da Conferência — Justin Godart.

O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho — Edward Phelan.

(“Organização Internacional do Trabalho — Constituição — Convenções em vigor no Brasil” — Guimarães, Hélio de Miranda — Ed. Fulgor — 1963 — pág. 193).

21) Ob. cit. in nota 4, pág. 463.

**22) RECOMMANDATION N.º 13 — Recommandation concernant le travail de nuit des femmes dans l'agriculture**

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 25 octobre 1921, en sa troisième session,

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au travail de nuit des femmes dans l'agriculture, question comprise dans le troisième point de l'ordre du jour de la session, et

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation,

adopte la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur le travail de nuit des femmes (agriculture), 1921, à soumettre à l'examen des Membres de l'Organisation internationale du Travail, en vue de lui faire porter effet sous forme de loi nationale ou autrement, conformément aux dispositions de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail:

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail recommande:

Que chaque Membre de l'Organisation internationale du Travail prenne des mesures en vue de réglementer le travail de nuit des femmes salariées employées dans les entreprises agricoles, de manière à leur assurer une période de repos conforme aux exigences de leur constitution physique et ne comprenant pas moins de neuf heures, si possible consécutives.

(“Conventions et Recommandations” — 1919/1949 — Conférence Internationale du Travail — Genève — Bureau International du Travail — 1949 — pág. 47).

**23) CONVENÇÃO N.º 45 — Convenção Relativa ao Emprego de Mulheres nos Trabalhos Subterrâneos de Toda Classe de Minas**

DECRETO Nº 3.233, DE 3 DE NOVEMBRO DE 1938 \*

Promulga a Convenção relativa ao emprego das mulheres nos trabalhos subterrâneos nas minas de qualquer categoria, firmada em Genebra, a 18 de julho de 1935, por ocasião da 19.ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, que se reuniu na mesma Cidade, de 4 a 25 de junho de 1935.

O Presidente da República:

Havendo ratificado, a 21 de julho de 1938, a Convenção relativa ao emprego das mulheres nos trabalhos subterrâneos nas minas de qualquer categoria, firmada em Genebra a 18 de julho de 1935, por ocasião da 19.ª Conferência Internacional do Trabalho, que se reuniu na mesma cidade, de 4 a 5 de junho de 1935; e,

Tendo sido o respectivo instrumento de ratificação depositado no Secretariado da Liga das Nações a 22 de setembro de 1938:

Decreta que a referida Convenção, apensa por cópia ao presente decreto, seja executada e cumprida tão inteiramente como nela se contém.

Rio de Janeiro, 3 de novembro de 1938, 117º da Independência e 50º da República. — GETÚLIO VARGAS — Oswaldo Aranha.

\* D.O. de 11-11-1938



**A Conferência-Geral da Organização Internacional do Trabalho:**

Convocada em Genebra, pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho e reunida em dita cidade, a 4 de junho de 1935, em sua décima nona reunião;

Depois de haver decidido adotar diversas proposições relativas ao emprego das mulheres nos trabalhos subterrâneos de toda classe de minas, questão que constitui o segundo ponto da ordem do dia da reunião, e,

Depois de haver decidido que ditas proposições revistam a forma de uma Convenção Internacional,

Adota, com data de 21 de junho de 1935, a seguinte Convenção que poderá ser citada como "Convenção sobre o trabalho subterrâneo (mulheres), 1935":

**ARTIGO 1º**

Para os efeitos da presente Convenção o termo "mina" compreende qualquer empresa, pública ou privada, dedicada à extração de substâncias situadas debaixo da superfície da terra.

**ARTIGO 2º**

Nos trabalhos subterrâneos das minas não poderá ser empregada nenhuma pessoa do sexo feminino, seja qual for a sua idade.

**ARTIGO 3º**

A legislação nacional poderá excetuar desta proibição:

- a) as mulheres que ocupem cargo de direção e não realizem trabalho manual;
- b) as mulheres empregadas em serviço de saúde e em serviços sociais;
- c) as mulheres que, durante seus estudos, realizem práticas na parte subterrânea de uma mina, para efeitos de formação profissional;
- d) a qualquer outra mulher que ocasionalmente tenha que baixar à parte subterrânea de uma mina, no exercício de uma profissão que não seja de caráter manual.

**ARTIGO 4º**

As ratificações formais da presente Convenção serão comunicadas, para seu registro, ao Diretor da Repartição Internacional do Trabalho.

**ARTIGO 5.º**

1. Esta Convenção obrigará unicamente aos Membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações tenha registrado o Diretor-Geral.

2. Entrará em vigor 12 meses após a data em que as ratificações de dois Membros tenham sido registradas pelo Diretor-Geral.

3. A partir desse dito momento, esta Convenção entrará em vigor, para cada Membro, 12 meses depois da data em que tenha sido registrada sua ratificação.

**ARTIGO 6º**

Logo que se tenham registrado as ratificações de dois Membros da Organização Internacional do Trabalho, o Diretor-Geral da Repartição notificará o fato a todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho. Igualmente lhes notificará o registro das ratificações que lhe forem comunicadas posteriormente pelos demais Membros da Organização.

**ARTIGO 7º**

1. Todo Membro que tenha ratificado esta Convenção poderá denunciá-la ao término de um período de dez anos, a partir da data em que tenha entrado inicialmente em vigor, mediante ato comunicado, para seu registro, ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho. A denúncia não surtirá efeito até um ano após a data em que tenha sido registrada.

2. Todo Membro que tenha ratificado esta Convenção e que no prazo de um ano depois da expiração do período de dez anos, mencionado no parágrafo precedente, não tenha feito uso do direito de denúncia previsto neste artigo ficará obrigado durante um novo período de dez anos e, sucessivamente, poderá denunciar esta Convenção ao término do período de cada dez anos, nas condições previstas neste artigo.

#### ARTIGO 8º

No fim de cada período de dez anos, a partir da data em que esta Convenção entre em vigor, o Conselho da Administração da Repartição Internacional do Trabalho deverá apresentar à Conferência-Geral um relatório sobre a aplicação desta Convenção, e deverá considerar a conveniência de incluir na ordem do dia da Conferência a questão da revisão total ou parcial da mesma.

#### ARTIGO 9º

1. No caso de a Conferência adotar uma nova Convenção que implique em revisão total ou parcial da presente, e a menos que a nova Convenção contenha disposições em contrário;

- a) a ratificação, por um Membro, da nova Convenção revisora implicará, *ipso jure*, a denúncia imediata desta Convenção, não obstante as disposições contidas no artigo 7º, sempre que a nova Convenção revisora tenha entrado em vigor;
- b) a partir da data em que entre em vigor a nova Convenção revisora, a presente Convenção cessará de estar aberta à ratificação pelos Membros.

2. Esta Convenção continuará em vigor, entretanto, em sua forma e conteúdo atuais, para os Membros que a tenham ratificado e não ratifiquem a Convenção revisora.

#### ARTIGO 10

As versões inglesa e francesa do texto desta Convenção são igualmente autênticas.

(“Organização Internacional do Trabalho — Constituição — Convenções em vigor no Brasil” — Guimarães, Hélio de Miranda — Ed. Pulgor — 1963 — pág. 96).

#### 24) RECOMMANDATION N.º 4 — Recommandation concernant la protection des femmes et des enfants contre le saturnisme

La Conférence Générale de l'Organisation Internationale du Travail,

Convoquée à Washington par le gouvernement des Etats-Unis d'Amérique, le 29 octobre 1919,

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'emploi des femmes et des enfants dans les travaux insalubres”, question comprise dans les troisième et quatrième points de l'ordre du jour de la session de la Conférence tenue à Washington, et

Après avoir décidé que ces propositions seraient rédigées sous forme de recommandation,

adopte la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur le saturnisme (femmes et enfants), 1919, et qui sera soumise à l'examen des Membres de l'Organisation internationale du Travail en vue de lui faire porter effet sous forme de loi nationale ou autrement, conformément aux dispositions de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail:

1. La Conférence générale recommande aux Membres de l'Organisation internationale du Travail qu'en raison des dangers que présentent pour les femmes, au point de vue de la maternité, certaines opérations industrielles, et dans le but de permettre aux enfants de se développer physiquement, l'emploi des femmes et

des jeunes gens au-dessous de dix-huit ans soit interdit dans les travaux énumérés ci-après:

- a) dans le travail aux fours ou s'opère la réduction des minerais de zinc et de plomb;
- b) dans la manipulation, le traitement ou la réduction des cendres contenant du plomb et dans le désargentage du plomb;
- c) dans la fusion en grand du plomb ou du vieux zinc;
- d) dans la fabrication de la soudure ou des alliages contenant plus de dix pour cent de plomb;
- e) dans la fabrication de la litharge, du massicot, du minium, de la céruse, du mine-orange, ou du sulfate, du chromate ou du silicate de plomb (frite);
- f) dans les opérations de mélange et de tartinage dans la fabrication ou la réparation d'accumulateurs électriques;
- g) dans le nettoyage des ateliers où sont effectués les travaux énumérés ci-dessus.

2. La Conférence recommande, en outre, que l'emploi des femmes et des jeunes gens au-dessous de dix-huit ans aux travaux où l'on utilise des sels de plomb ne soit autorisé qu'à la condition que l'on prenne les mesures suivantes:

- a) ventilation localisée, de manière à ce que soient dissipée, dès leur formation, les poussières et vapeurs;
- b) propreté des outils et des ateliers;
- c) avis donné à l'autorité publique de tous les cas de saturnisme, et attribution d'indemnités aux personnes intoxiquées;
- d) examen médical périodique des personnes employées aux travaux énumérés plus haut;
- e) installation, dans des conditions satisfaisantes, de vestiaires, lavabos et réfectoires, et fourniture de vêtements protecteurs spéciaux;
- f) interdiction d'introduire des aliments ou des boissons dans les ateliers.

3. La Conférence recommande, d'autre part, que, dans les industries où il est possible de remplacer les sels solubles de plomb par des substances non toxiques, l'emploi desdits sels solubles de plomb soit l'objet d'une réglementation plus sévère.

4. En ce qui concerne la présente recommandation, un sel de plomb sera considéré comme soluble s'il contient plus de cinq pour cent de son poids en plomb métallique soluble dans une solution aqueuse d'acide chlorhydrique à 0,25% d'acide.

("Conventions et Recommandations" — 1919/1949 — Conférence Internationale do Travail — Genève — Bureau International du Travail — 1949 — pag. 21).

25) Não transcrevemos o documento porque nos limitamos a fazê-lo com relação aos instrumentos pertinentes, especificamente, ao trabalho da mulher.

#### 26) QUARANTE-NEUVIÈME SESSION — (Genève, 2-23, Juin, 1965)

**RECOMMANDATION N° 123** — Recommandation concernant l'emploi des femmes ayant des responsabilités familiales

La Conférence Générale de l'Organisation Internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'Administration du Bureau International du Travail, et s'y étant réunie le 2 juin 1965, en sa quarante-neuvième session;

Constatant que, dans de nombreux pays, les femmes travaillent en nombre toujours croissant en dehors de chez elles et font partie intégrante de la population active dont elles constituent un élément essentiel:

Constatant que beaucoup de ces femmes ont à faire face à des problèmes particuliers par suite de la nécessité de concilier leur double responsabilité, familiale et professionnelle;

Constatant que nombre de ces problèmes, tout en affectant particulièrement les possibilités d'emploi des travailleuses ayant des responsabilités familiales, concernent aussi les autres travailleurs et que des mesures touchant l'ensemble des travailleurs — telles que la réduction progressive de la journée ou de la semaine de travail — peuvent y remédier dans une large mesure;

Constatant, en outre, que beaucoup des problèmes particuliers rencontrés par les femmes ayant des responsabilités familiales ne concernent pas seulement les femmes qui travaillent, mais également leur famille et la société dans son ensemble;

Reconnaissant qu'une adaptation sociale continue est nécessaire afin de résoudre ces problèmes au mieux des intérêts de chacun;

Consciente de la nécessité où se trouvent les gouvernements et toutes les organisations publiques et privées intéressées de vouer leur attention à ces problèmes dans un large contexte social, économique et juridique;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'emploi des femmes ayant des responsabilités familiales, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation, adopte, ce vingt-deuxième jour de juin mil neuf cent soixante-cinq, la recommandation ci-après, qui sera dénommée. Recommandation sur l'emploi des femmes ayant des responsabilités familiales, 1965;

La Conférence recommande aux Membres d'appliquer les dispositions suivantes, aussi pleinement et aussi rapidement que les conditions nationales le permettront.

## I. PRINCIPE GÉNÉRAL

1. Les autorités compétentes, en collaboration avec les organisations publiques et privées intéressées — notamment les organisations d'employeurs et de travailleurs — et selon les possibilités et les besoins sur les plans nationaux et locaux, devraient:

a) poursuivre une politique appropriée visant à permettre aux femmes ayant des responsabilités familiales, qui travaillent en dehors de chez elles, d'exercer leur droit à le faire sans être exposées à aucune discrimination et conformément aux principes établis tant dans la convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, que dans les autres normes adoptées par la Conférence internationale du Travail et intéressant les femmes;

b) encourager, faciliter ou assurer elles-mêmes l'établissement de services qui permettent aux femmes de remplir harmonieusement leurs diverses responsabilités familiales et professionnelles.

## II. INFORMATION ET ÉDUCATION DU PUBLIC

2. Les autorités compétentes, en collaboration avec les organisations publiques et privées intéressées — notamment les organisations d'employeurs et de travailleurs — devraient prendre des mesures appropriées:

a) pour que l'on voue l'attention nécessaire aux problèmes des travailleuses ayant des responsabilités familiales, afin de les aider à s'intégrer effectivement et à égalité de droits dans la population active;

b) pour entreprendre ou encourager toutes recherches qui seraient nécessaires et qui pourraient être menées à bien sur les divers aspects de l'emploi des travailleuses ayant des responsabilités familiales, en vue d'obtenir des informations objectives sur lesquelles puissent se fonder des politiques et des mesures efficaces;

c) pour amener le public à mieux comprendre les problèmes de ces travailleuses afin de susciter, au sein de la collectivité, une ligne de conduite et un courant d'opinion qui contribuent à les aider à s'acquitter de leurs responsabilités familiales et professionnelles.

### III. SERVICES ET INSTALLATIONS DE SOINS AUX ENFANTS

3. En vue de déterminer l'ampleur et la nature des services et installations de soins aux enfants nécessaires pour aider les travailleuses à s'acquitter de leurs responsabilités familiales et professionnelles, les autorités compétentes, en collaboration avec les organisations publiques et privées intéressées — notamment les organisations d'employeurs et de travailleurs —, et compte tenu des ressources dont elles disposent pour réunir des informations, devraient prendre toutes mesures nécessaires et appropriées:

a) pour réunir et publier des statistiques suffisamment complètes sur le nombre des mères de famille ayant un emploi ou en quête de travail, ainsi que sur le nombre et l'âge de leurs enfants;

b) pour déterminer, par des enquêtes systématiques effectuées plus particulièrement au sein des collectivités locales, quels arrangements sont nécessaires, et préférés, lorsqu'il s'agit d'assurer les soins aux enfants en dehors de la famille.

4. Les autorités compétentes, en collaboration avec les organisations publiques et privées intéressées, devraient prendre toutes mesures appropriées pour que les services et installations de soins aux enfants correspondent aux besoins et aux préférences ainsi révélés; à cette fin, elles devraient notamment, selon les conditions et les possibilités nationales et locales:

a) encourager et faciliter l'établissement, notamment dans les collectivités locales, de plans visant au développement méthodique de services et installations de soins aux enfants;

b) assurer elles-mêmes, ainsi qu'encourager et faciliter l'organisation, en nombre suffisant et sur une base appropriée, de services et installations fournissant des soins aux enfants, à un prix raisonnable, ou gratuitement en cas de besoin, selon des modalités souples et de manière à répondre aux besoins des enfants d'âges divers et des parents qui travaillent.

5. En vue de protéger la santé et le bien-être des enfants:

a) les services et installations de soins aux enfants, de quelque type qu'ils soient, devraient être conformes à des normes établies par les autorités compétentes et être contrôlés par celles-ci;

b) ces normes devraient avoir trait notamment à l'équipement de ces services et installations, aux conditions d'hygiène auxquelles ils doivent répondre et au nombre et aux qualifications des membres de leur personnel;

c) les autorités compétentes devraient fournir ou aider à fournir une formation suffisante, aux divers échelons, au personnel nécessaire au fonctionnement des services et installations de soins aux enfants.

6. Les autorités compétentes devraient, avec la collaboration et la participation des organisations publiques et privées intéressées — notamment les organisations d'employeurs et de travailleurs —, s'efforcer de faire connaître et de faire appuyer les efforts déployés pour répondre aux besoins particuliers des parents qui travaillent en ce qui concerne les services et installations de soins aux enfants.

### IV. EXERCICE ET REPRISE D'UN EMPLOI

7. Les autorités compétentes devraient prendre toutes mesures conformes à la convention sur la politique de l'emploi, 1964, et à la recommandation sur la politique de l'emploi, 1964, en vue de permettre aux femmes ayant des responsabilités familiales de s'intégrer dans la population active, de continuer à en faire partie ou de reprendre un emploi.

8. Afin de permettre aux femmes ayant des responsabilités familiales de s'intégrer dans le monde du travail sur un pied d'égalité avec les autres travailleurs et de leur faciliter l'entrée en emploi ou la reprise d'un emploi après une absence relativement longue, les autorités compétentes, en collaboration avec les organisations publiques et privées intéressées — notamment les organisations d'employeurs

et de travailleurs —, devraient prendre toutes mesures qui seraient nécessaires dans les conditions nationales:

a) pour assurer aux jeunes filles une instruction générale ainsi qu'une orientation et une formation professionnelles exemptes de toute forme de discrimination fondée sur le sexe;

b) pour encourager les jeunes filles à obtenir une solide préparation professionnelle comme fondement de leur future vie professionnelle;

c) pour convaincre les parents et les éducateurs de la nécessité de donner aux jeunes filles une solide préparation professionnelle.

9. (1) Les autorités compétentes, en collaboration avec les organisations publiques et privées intéressées et compte tenu des possibilités et des besoins nationaux, devraient assurer ou aider à assurer le fonctionnement des services qui peuvent être nécessaires pour faciliter l'entrée en emploi aux femmes qui n'ont pas encore travaillé en raison notamment de leurs responsabilités familiales, ou la reprise d'un emploi à celles qui n'ont pas travaillé pendant une période relativement longue pour les mêmes raisons.

(2) Les dits services devraient être organisés dans le cadre de ceux qui existent pour tous les travailleurs ou, à défaut, selon des méthodes appropriées aux conditions nationales; ils devraient inclure des services de conseils, d'information et de placement satisfaisants et fournir des moyens adéquats de formation et de readaptation professionnelles qui correspondent aux besoins des intéressées et qui leur soient accessibles sans distinction d'âge.

(3) Ces services et ces moyens devraient faire l'objet d'un examen régulier, aux fins d'assurer leur adaptation aux besoins particuliers de ces travailleuses et à l'évolution des besoins et des tendances du développement économique et technique.

10. (1) Des dispositions appropriées devraient être prises, dans la mesure du possible, pour permettre aux femmes qui, du fait de leurs responsabilités familiales découlant de leur maternité, ne se trouvent pas en mesure de reprendre leur emploi immédiatement après l'écoulement de la période normale du congé de maternité déterminée par la législation ou par la pratique, de prolonger quelque temps leur congé sans perdre leur emploi, tous les droits résultant de celui-ci étant pleinement sauvegardés.

(2) En cas de cessation de l'emploi consécutive à une maternité, les femmes intéressées devraient être considérées pour le réembauchage conformément aux dispositions qui, dans la recommandation sur la cessation de la relation de travail, 1963, s'appliquent aux travailleurs dont l'emploi a cessé à la suite d'une réduction de personnel.

#### V. DISPOSITIONS DIVERSES

11. (1) Dans la mesure où cela est nécessaire, les organisations publiques et privées intéressées — notamment les organisations d'employeurs et de travailleurs — devraient coopérer avec les autorités compétentes et collaborer les unes avec les autres pour prendre d'autres mesures et encourager d'autres actions afin d'aider les travailleuses à s'acquitter de leurs obligations professionnelles et familiales, sans nuire aux possibilités d'emploi et de promotion des intéressées.

(2) A cet égard toute l'attention voulue devrait être accordée, dans la mesure du possible et pour autant que les besoins locaux l'exigent, aux questions qui intéressent particulièrement les travailleuses ayant des responsabilités familiales, telles que l'organisation des moyens de transport publics, l'harmonisation des horaires de travail et des horaires des écoles, services ou installations recevant les enfants et les moyens requis pour simplifier et alléger, à un prix accessible, les tâches ménagères.

12. Des efforts particuliers devraient être faits pour développer des services d'aide familiale assurée ou contrôlée par une autorité publique et fournissant, en cas de besoin, une assistance qualifiée pour un prix raisonnable aux travailleuses ayant des responsabilités familiales.

27) **RECOMMANDATION N.º 26 — Recommandation concernant la protection des femmes et jeunes filles émigrantes à bord des navires**

La Conférence générale de l'Organisation Internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'Administration du Bureau International du Travail, et s'y étant réunie le 26 mai 1926, en sa huitième session,

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions concernant les moyens de donner aux femmes et jeunes filles émigrantes l'assistance morale et matérielle dont elles pourraient avoir besoin, question comprise dans la question inscrite à l'ordre du jour de la session, et

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation,

adopte, ce cinquième jour de juin mil neuf cent vingt-six, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur la protection des émigrantes à bord des navires, 1926, à soumettre à l'examen des Membres de l'Organisation internationale du Travail, en vue de lui faire porter effet sous forme de loi nationale ou autrement, conformément aux dispositions de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail:

Lorsque au moins quinze femmes ou jeunes filles non accompagnées par une personne responsable sont comprises parmi les émigrants, une femme dûment qualifiée, n'ayant pas d'autre fonction à bord, sera placée à bord en vue de donner à ces émigrantes l'assistance morale et matérielle dont elles pourraient avoir besoin, sans toutefois empiéter, en aucune façon, sur l'autorité du capitaine du navire. Elle fera rapport à l'autorité par laquelle elle aura été désignée et son rapport sera mis à la disposition des gouvernements intéressés.

("Conventions et Recommandations" — 1919/1949 — Conférence Internationale du Travail — Genève — Bureau International du Travail — 1949 — pág. 108).

28) Valticos, Nicolas, ob. cit., págs. 471-474.

29) Idem, idem, pág. 472 — nota de rodapé n.º 1.

30) Idem, pág. 166.

31) "Instituições de Direito do Trabalho" (Arnaldo Sussekind, Délio Maranhão, Segadas Vianna) — Vol. II — 5.ª Edição aumentada e atualizada — 1971 — Livraria Freitas Bastos S.A. — pág. 202.

32) **DECRETO N.º 21.417-A — DE 17 DE MAIO DE 1932**

**Regula as condições do trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais.**

O Chefe do Governo Provisório da República dos Estados Unidos do Brasil resolve:

Art. 1.º — Sem distinção de sexo, a todo trabalho de igual valor corresponde salário igual.

Art. 2.º — O trabalho da mulher nos estabelecimentos industriais e comerciais, públicos ou particulares, é vedado desde 22 horas até 5 horas.

Art. 3.º — Não estão compreendidas na proibição estabelecida pelo art. 2.º:

- a) as mulheres empregadas em estabelecimentos onde só trabalhem pessoas da família a que pertencerem;
- b) as mulheres cujo trabalho for indispensável para evitar a interrupção do funcionamento normal do estabelecimento, em caso de força maior imprevisível que não apresente caráter periódico, ou para evitar a perda de matérias-primas ou substâncias perecíveis;
- c) as mulheres que pertenceram ao serviço dos hospitais, clínicas, sanatórios e manicômios e estiverem diretamente incumbidas de tratamento de enfermos;

- d) as mulheres, maiores de 18 anos, empregadas em serviços de telefone e radiofonia;
- e) as mulheres que, não participando de trabalho normal e contínuo, ocupam posto de direção responsável.

Art. 4.º — As mulheres empregadas em estabelecimentos industriais e comerciais é vedado remover materiais de peso superior ao estabelecido nos regulamentos elaborados pela autoridade pública.

Art. 5.º — É proibido o trabalho da mulher:

- a) nos subterrâneos, nas minerações, em subsolo, nas pedreiras, e obras de construção pública ou particular;
- b) nos serviços perigosos e insalubres, constantes do quadro anexo.

Art. 6.º — O ministro do Trabalho, Indústria e Comércio poderá estabelecer derrogações totais ou parciais às proibições constantes do quadro anexo, quando comprovado que, mediante aplicação de novos métodos de trabalho ou sistema de fabricação, ou pela adoção de medidas de prevenção, desaparece o caráter perigoso determinante da proibição.

Art. 7.º — Em todos os estabelecimentos industriais e comerciais, públicos ou particulares, é proibido o trabalho à mulher grávida, durante um período de quatro semanas, antes do parto, e quatro semanas depois.

§ 1.º — A época das quatro semanas, anteriores ao parto será notificada, com a necessária antecedência, ao empregador, pela empregada, sob pena de perder esta o direito ao auxílio previsto no art. 9.º.

§ 2.º — No caso do empregador impugnar a notificação estabelecida no parágrafo anterior, deverá a empregada comprovar o seu estado mediante atestado médico.

§ 3.º — A falta de notificação determinada no § 1.º ou a sua inexatidão isenta o empregador de responsabilidade no que concerne ao disposto neste artigo.

§ 4.º — Os períodos de quatro semanas antes e depois do parto poderão ser aumentados até ao limite de duas semanas cada um, em casos excepcionais, comprovados por atestado médico.

Art. 8.º — A mulher grávida é facultado romper o compromisso resultante de qualquer contrato de trabalho, desde que, mediante certificado médico, prove que o trabalho que lhe compete executar é prejudicial à sua gestação.

Art. 9.º — Enquanto afastada do trabalho por força do disposto no art. 7.º e respectivos parágrafos, terá a mulher direito a um auxílio correspondente à metade dos seus salários, de acordo com a média dos seis últimos meses, e, bem assim, a reverter ao lugar que ocupava.

Art. 10 — Em caso de aborto, que deverá ser comprovado, beneficiará a mulher de um repouso de duas semanas e terá direito a receber durante esse tempo um auxílio na forma estabelecida no artigo anterior, bem como a reverter ao lugar que ocupava.

Parágrafo único — Verificado que o aborto foi criminosamente provocado, perderá a mulher o direito ao auxílio outorgado neste artigo.

Art. 11 — A mulher que amamentar o próprio filho terá direito a dois descansos diários especiais, de meia hora cada um, durante os primeiros seis meses que se seguirem ao parto.

Art. 12 — Os estabelecimentos em que trabalharem, pelo menos, trinta mulheres com mais de 16 anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos em período de amamentação.

Art. 13 — Aos empregadores não é permitido despedir a mulher grávida pelo simples fato da gravidez e sem outro motivo que justifique a dispensa.



Art. 14 — O auxílio pecuniário de que tratam os arts. 7.º, 9.º e 10, será pago pelas Caixas criadas pelo Instituto de Seguro Social e, na falta destas, pelo empregador.

Art. 15 — A falta de cumprimento dos dispositivos do presente decreto será punida com a multa de 100\$0 a 1:000\$0, imposta por autoridade competente.

§ 1.º — Das multas impostas haverá recurso, com efeito suspensivo, para o ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, dentro do prazo de trinta dias, contados da data da respectiva notificação.

§ 2.º — Não se realizando o pagamento da multa dentro do prazo de trinta dias, contados da data da solução do recurso, ou, nos casos de não-interposição deste, da data da ciência da sua cominação, proceder-se-á à cobrança executiva, perante o Juízo competente.

Art. 16 — As importâncias das multas que forem arrecadadas serão escrituradas a crédito do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, a fim de serem aplicadas nas despesas de fiscalização dos serviços a cargo do Departamento Nacional do Trabalho.

Art. 17 — Revogam-se as disposições em contrário.

Rio de Janeiro, 17 de maio de 1932. 111.º da Independência e 44.º da República.

— GETÚLIO VARGAS — Joaquim Pedro Salgado Filho.

QUADRO A QUE SE REFERE O ART. 5.º, ALÍNEA B, DO DECRETO  
N.º 21.417-A, DE 17 DE MARÇO DE 1932

I — **Emanações nocivas:** fabricação e manipulação com ácidos fosfórico, acético, azótico, pícrico, salicílico e sulfuroso; fabricação e depósito de adubos químicos, de composição mineral ou orgânica; fabricação de anilinas e produtos derivados; tratamento da borracha com enxofre, clorureto de enxofre, éter, sulfureto de carbono, benzina, nafta; câmaras frias em que haja vapores ácidos ou de amoníaco; fabricação de carvão animal; fabricação de cloro, de hipoclorureto de cálcio e de compostos ou preparados contendo cloro ativo, sulfato de cobre e outros compostos tóxicos de cobre; cortimento e preparação de couros por processos químicos, quaisquer trabalhos com chumbo, dissolventes quínicos voláteis e inflamáveis; destilação de carvão de pedra, de madeira, xistos betuminosos, querosene, óleos minerais, resinas, alcátrão de origem vegetal ou animal; destilação de líquidos alcoólicos; douradura, trabalhos com esmalte, estanhagem de vidros e espelhos, fabricação dos éteres sulfúrico e acético, galvanoplastia, fabricação de gelatina; impermeabilização de tecidos com produtos voláteis e inflamáveis, benzina, nafta, etc.; limpeza e trabalho nos matadouros, trabalhos com mercúrio, extração de óleos por meio de dissolventes químicos voláteis, refinação do ouro por meio de ácidos, fabricação de sais de prata, trabalho com ácidos e produtos nocivos nas tinturarias.

II — **Perigo de acidentes:** fabricação e manipulação dos ácidos sulfúrico e clorídrico, afiação de instrumentos e peças metálicas em rebolo ou a esmeril, fabricação e transporte de explosivos; depósito, manipulação e transporte de inflamáveis; fabricação da potassa, fabricação da soda, fabricação e aplicação do sulfureto de carbono; fabricação e aplicação a quente, de vernizes, fabricação de álcool, fabricação de óleos.

III — **Perigo de envenenamento:** ácido oxálico, arsênico e seus compostos e preparados; fabricação do fóforo, excluindo-se o empacotamento, manipulação com resíduos animais, dessecação, depósito e preparados de sangue, preparação ou aplicação de tintas que contenham produtos tóxicos.

IV — **Necessidade de trabalho atento e prudente:** fabricação de colodion, celuloide e produtos nitrados análogos.

V — **Poeira e vapores nocivos:** calcinação de minérios, pedra de cal, madeira, ossos; trabalhos com peles.

Rio de Janeiro, 17 de maio de 1932. — Joaquim Pedro Salgado Filho.

## 33) CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

REDAÇÃO ATUAL	REDAÇÕES ANTERIORES
<p style="text-align: center;"><b>CAPITULO III</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Da Proteção do Trabalho da Mulher</b></p> <p style="text-align: center;"><b>SEÇÃO I</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Da Duração e Condições do Trabalho</b></p>	
<p>Art. 372 -- Os preceitos que regulam o trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino, naquilo em que não colidirem com a proteção especial instituída por este capítulo.</p> <p>Parágrafo único — Não é regido pelos dispositivos a que se refere este artigo o trabalho nas oficinas em que sirvam exclusivamente pessoas da família da mulher e esteja esta sob a direção do esposo, do pai, da mãe, do tutor ou do filho.</p>	
<p>Art. 373 — A duração normal de trabalho da mulher será de oito horas diárias, exceto nos casos para os quais for fixada duração inferior.</p>	
<p>Art. 374 — A duração normal diária do trabalho da mulher poderá ser no máximo elevada de 2 (duas) horas, independentemente de acréscimo salarial, mediante convenção ou acordo coletivo nos termos do Título VI desta Consolidação, desde que o excesso de horas em um dia seja compensado pela diminuição em outro, de modo a ser observado o limite de 48 (quarenta e oito) horas semanais ou outro inferior legalmente fixado. (Redação do Decreto-Lei n.º 229/67).</p>	<p>Redação original:</p> <p>Art. 374 — A duração normal do trabalho diurno da mulher poderá ser no máximo elevada de mais duas horas, mediante contrato coletivo ou acordo firmado entre empregados e empregadores, observado o limite de quarenta e oito horas semanais.</p> <p>Parágrafo único — O acordo ou contrato coletivo de trabalho deverá ser homologado pela autoridade competente e do mesmo constará, obrigatoriamente, a importância do salário da hora suplementar que será igual a da hora normal, acrescida de uma percentagem adicional de 20% (vinte por cento) no mínimo.</p>
<p>Art. 375 — Mulher nenhuma poderá ter o seu horário de trabalho prorrogado, sem que esteja para isso autorizada por atestado médico oficial, constante de sua Carteira de Trabalho e Previdência Social. (Redação do Decreto-Lei n.º 926/69).</p> <p>Parágrafo único — Nas localidades em que não houver serviço médico oficial, valerá para os efeitos legais o atestado firmado por médicos particulares em documento em separado.</p>	<p>Redação original:</p> <p>Art. 375 — Mulher nenhuma poderá ter o seu horário de trabalho prorrogado, sem que esteja para isso autorizada por atestado médico oficial, constante de sua carteira profissional.</p>

REDAÇÃO ATUAL	REDAÇÕES ANTERIORES
<p>Art. 376 — Somente em casos excepcionais, por motivo de força maior, poderá a duração do trabalho diurno elevar-se além do limite legal ou convencionado, até o máximo de doze horas, e o salário-hora será, pelo menos, 25% (vinte e cinco por cento) superior ao da hora normal.</p> <p>Parágrafo único — A prorrogação extraordinária de que trata este artigo deverá ser comunicada por escrito à autoridade competente, dentro do prazo de quarenta e oito horas.</p>	
<p>Art. 377 — A adoção de medidas de proteção ao trabalho das mulheres é considerada de ordem pública, não justificando, em hipótese alguma, a redução de salário.</p>	
<p>Art. 378 — Na Carteira de Trabalho e Previdência Social da mulher serão feitas, em folhas especiais, as anotações e atestados médicos previstos neste capítulo, de acordo com os modelos que foram expedidos. (Redação do Decreto-Lei n.º 926/69).</p>	<p>Redação original:</p> <p>Art. 378 — Na carteira profissional da mulher, serão feitas, em folhas especiais, as anotações e atestados médicos previstos neste capítulo, de acordo com os modelos que forem expedidos.</p>
<p><b>SEÇÃO II</b> <b>Do Trabalho Noturno</b></p>	
<p>Art. 379 — É vedado à mulher o trabalho noturno, exceto às maiores de 18 (dezoito) anos empregadas: (Redação do Decreto-Lei n.º 229/67).</p>	<p>Redação original:</p> <p>Art. 379 — É vedado à mulher o trabalho noturno, considerado este o que for executado entre as vinte e duas (22) e as cinco (5) horas do dia seguinte.</p> <p>Parágrafo único — Estão excluídas da proibição deste artigo, além das que trabalham nas atividades enumeradas no parágrafo único do art. 372:</p>
<p>I — em empresas de telefonia, radiotelegrafia ou radiotelegrafia; (Redação do Decreto-Lei n.º 229/67).</p>	<p>Redação original:</p> <p>a) as mulheres maiores de dezoito (18) anos empregadas em empresas de telefonia radiotelegrafia ou radiotelegrafia;</p>
<p>II — em serviço de saúde e bem-estar; (Redação do Decreto-Lei n.º 744/69).</p>	<p>Redação original:</p> <p>b) as mulheres maiores de dezoito (18) anos, empregadas em serviços de enfermagem;</p> <p>Redação do Dec.-Lei n.º 229, de 28-2-67:</p> <p>II — em serviço de enfermagem;</p>

REDAÇÃO ATUAL	REDAÇÕES ANTERIORES
<p>III — em casas de diversões, hotéis, restaurantes, bares e estabelecimentos congêneres; (Redação do Decreto-Lei n.º 229/67).</p>	<p>Redação original:</p> <p>c) as mulheres maiores de vinte e um (21) anos, empregadas em casas de diversões, hotéis, restaurantes, bares, e estabelecimentos congêneres;</p> <p>Redação original retificada pelo Dec.-Lei n.º 6.353, de 20-3-44:</p> <p>c) as mulheres maiores de dezoito (18) anos, empregadas em casas de diversões, hotéis, restaurantes, bares e estabelecimentos congêneres;</p>
<p>IV — em estabelecimentos de ensino; (Item acrescido pelo Decreto-Lei n.º 229/67)</p>	
<p>V — que, não executando trabalho contínuo, ocupem cargos técnicos ou postos de direção, de gerência, de assessoramento ou de confiança;</p> <p>(Redação do Decreto-Lei n.º 744/69)</p>	<p>Redação original:</p> <p>d) as mulheres que, não participando de trabalho contínuo, ocupem postos de direção.</p> <p>Redação do Decreto-Lei n.º 299, de 28-2-67:</p> <p>V — que não participando de trabalho contínuo, ocupem postos de direção.</p>
<p>VI — na industrialização de produtos perecíveis à curto prazo durante o período de safra quando ocorrer necessidade imperiosa de serviço, bem como nos demais casos em que o trabalho se fizer com matérias-primas ou matérias em elaboração suscetíveis de alteração rápida, quando necessário o trabalho noturno para salvá-las de perda inevitável;</p>	
<p>VII — em caso de força maior (art. 501);</p> <p>VIII — nos estabelecimentos bancários, nos casos e condições do art. 1.º e seus parágrafos do Decreto-Lei n.º 546, de 18 de abril de 1969;</p> <p>(Itens acrescidos pelo Decreto-Lei n.º 744/69)</p>	
<p>IX — em serviços de processamento de dados para execução de tarefas pertinentes à computação eletrônica;</p> <p>X — em indústrias de manufaturados de couro que mantenham contratos de exportação devidamente autorizados pelos órgãos públicos competentes.</p> <p>(Itens acrescidos pela Lei n.º 5.673/71)</p>	

REDAÇÃO ATUAL	REDAÇÕES ANTERIORES
<p>Parágrafo único — Nas hipóteses de que tratam os itens VI e VII o trabalho noturno dependerá de:</p> <p>a) concordância prévia da empregada, não constituindo sua recusa justa causa para a despedida;</p> <p>b) exame médico da empregada, nos termos do artigo 375;</p> <p>c) comunicação à autoridade regional do trabalho, no prazo de quarenta e oito horas do início do período de trabalho noturno.</p> <p>(Parágrafo único acrescido pelo Decreto-Lei n.º 744/69)</p>	
<p>Art. 380 — Para o trabalho a que se refere a alínea c do artigo anterior, torna-se obrigatória, além da fixação dos salários por parte dos empregadores, a apresentação à autoridade competente dos documentos seguintes:</p> <p>a) atestado de bons antecedentes, fornecido pela autoridade competente;</p> <p>b) atestado de capacidade física e mental, passado por médico oficial.</p>	
<p>Art. 381 — O trabalho noturno das mulheres terá salário superior ao diurno.</p> <p>§ 1.º — Para os fins deste artigo, os salários serão acrescidos duma percentagem adicional de vinte por cento (20%) no mínimo.</p> <p>§ 2.º — Cada hora do período noturno de trabalho das mulheres terá cinquenta e dois minutos e trinta segundos.</p>	
<p style="text-align: center;"><b>SEÇÃO III</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Dos Períodos de Descanso</b></p>	
<p>Art. 382 — Entre duas jornadas de trabalho, haverá um intervalo de onze horas consecutivas, no mínimo, destinado ao repouso.</p>	
<p>Art. 383 — Durante a jornada de trabalho, será concedido à empregada um período para refeição e repouso não inferior a uma hora nem superior a duas horas, salvo a hipótese prevista no art. 71, § 3.º</p>	

REDAÇÃO ATUAL	REDAÇÕES ANTERIORES
<p>Art. 384 — Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de quinze (15) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho.</p>	
<p>Art. 385 — O descanso semanal será de vinte e quatro (24) horas consecutivas e coincidirá no todo ou em parte com o domingo, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa de serviço, a juízo da autoridade competente, na forma das disposições gerais, caso em que recairá em outro dia.</p>	
<p>Parágrafo único — Observar-se-ão, igualmente, os preceitos, da legislação geral sobre a proibição de trabalhos nos feriados civis e religiosos.</p>	
<p>Art. 386 — Havendo trabalho aos domingos, será organizada uma escala de revezamento quinzenal, que favoreça o repouso dominical.</p>	
<p><b>SEÇÃO IV</b> <b>Dos Métodos e Locais de Trabalho</b></p>	
<p>Art. 387 — É proibido o trabalho da mulher:</p> <p>a) nos subterrâneos, nas minerações em subsolo, nas pedreiras e obras de construção pública ou particular;</p> <p>b) nas atividades perigosas ou insalubres, especificadas nos quadros para este fim aprovados.</p>	
<p>Art. 388 — Em virtude de exame e parecer da autoridade competente, o ministro do Trabalho e Previdência Social poderá estabelecer derrogações totais ou parciais às proibições a que alude o artigo anterior, quando tiver desaparecido, nos serviços considerados perigosos ou insalubres, todo e qualquer caráter perigoso ou prejudicial mediante a aplicação de novos métodos de trabalho ou pelo emprego de medidas de ordem preventiva.</p> <p>(Redação do Decreto-Lei n.º 229/67)</p>	<p>Redação original:</p> <p>Art. 388 — Em virtude de exame e parecer da autoridade competente, o ministro do Trabalho, Indústria e Comércio poderá estabelecer derrogações totais ou parciais às proibições a que alude o artigo anterior, quando tiver desaparecido, nos serviços considerados perigosos ou insalubres, todo e qualquer caráter perigoso ou prejudicial mediante a aplicação de novos métodos de trabalho ou pelo emprego de medidas de ordem preventiva.</p>

REDAÇÃO ATUAL	REDAÇÕES ANTERIORES
<p>Art. 389 — Toda empresa é obrigada:</p> <p>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;</p> <p>(Redação do Decreto-Lei n.º 229/67)</p>	<p>Redação original:</p> <p>Art. 389 — Todo empregador será obrigado:</p> <p>a) 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;</p>
<p>II — a instalar bebedouros, lavatórios, aparelhos sanitários; dispor de cadeiras ou bancos, em número suficiente, que permitam às mulheres trabalhar sem grande esgotamento físico;</p> <p>(Redação do Decreto-Lei n.º 229/67)</p>	<p>Redação original:</p> <p>b) a instalar bebedouros, lavatórios, aparelhos sanitários e um vestiário, com armários individuais privativos das mulheres; dispor cadeiras ou bancos em número suficiente, que permitam às mulheres trabalhar sem grande esgotamento físico;</p>
<p>III — 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 matérias de segurança e higiene do trabalho, admitindo-se como suficientes as gavetas ou escaninhos, onde possam as empregadas guardar seus pertences;</p> <p>(Inciso acrescido pelo Decreto-Lei n.º 299/67)</p>	
<p>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.</p> <p>(Redação do Decreto-Lei n.º 229/67)</p>	<p>Redação original:</p> <p>c) 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.</p>
<p>§ 1.º — 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.</p> <p>(Redação do Decreto-Lei n.º 229/67)</p>	<p>Redação original:</p> <p>Parágrafo único — Quando não houver “creches” que atendam convenientemente à proteção da maternidade, a juízo da autoridade competente, os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos trinta mulheres, com mais de 16 anos de idade, terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar, sob vigilância e assistência, os seus filhos no período de amamentação.</p>

REDAÇÃO ATUAL	REDAÇÕES ANTERIORES
<p>§ 2.º — A exigência do § 1.º 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.</p> <p>(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei n.º 229/67)</p>	
<p>Art. 390 — Ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a vinte (20) quilos, para o trabalho contínuo, ou vinte e cinco (25) quilos, para o trabalho ocasional.</p> <p>Parágrafo único — Não está compreendida na determinação deste artigo a remoção de material feita por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, de carros de mão ou quaisquer aparelhos mecânicos.</p>	
<p><b>SEÇÃO V</b> <b>Da Proteção à Maternidade</b></p>	
<p>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.</p> <p>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 gravidez.</p>	
<p>Art. 392 — É proibido o trabalho da mulher grávida no período de quatro (4) semanas antes e oito (8) semanas depois do parto.</p> <p>(Redação do Decreto-Lei n. 229/67)</p>	<p>Redação original:</p> <p>Art. 392 — É proibido o trabalho da mulher grávida no período de seis (6) semanas antes e seis semanas depois do parto.</p>
<p>§ 1.º — Para os fins previstos neste artigo, o início do afastamento da empregada de seu trabalho será determinado por atestado médico nos termos do art. 375, o qual deverá ser visado pela empresa.</p> <p>(Redação do Decreto-Lei n.º 229/67)</p>	<p>Redação original:</p> <p>§ 1.º — Para os fins previstos neste artigo, o afastamento da empregada de seu trabalho será determinado pelo atestado médico a que alude o artigo 375, que deverá ser visado pelo empregador.</p>



REDAÇÃO ATUAL	REDAÇÕES ANTERIORES
<p>§ 2.º — Em casos excepcionais, os períodos de repouso antes e depois do parto poderão ser aumentados de mais duas (2) semanas cada um, mediante atestado médico, na forma do § 1.º</p> <p>(Redação do Decreto-Lei n.º 229/67)</p>	<p>Redação original:</p> <p>§ 2.º — Em casos excepcionais, os períodos de repouso antes e depois do parto poderão ser aumentados de mais duas (2) semanas cada um, mediante atestado médico, dado na forma do parágrafo anterior.</p>
<p>§ 3.º — Em caso de parto antecipado, a mulher terá sempre direito às 12 (doze) semanas previstas neste artigo.</p>	
<p>§ 4.º — Em casos excepcionais, mediante atestado médico, na forma do § 1.º, é permitido à mulher grávida mudar de função.</p> <p>(Parágrafos acrescidos pelo Decreto-Lei n.º 229/67)</p>	
<p>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.</p> <p>(Redação do Decreto-Lei n.º 229/67)</p>	<p>Redação original:</p> <p>Art. 393 — Durante o período a que se refere o artigo anterior, a mulher terá direito aos salários integrais, calculados de acordo com a média dos seis últimos meses de trabalho, sendo-lhe ainda facultado reverter à função que anteriormente ocupava.</p>
<p>(Parágrafo único revogado pelo Decreto-Lei n.º 229/67)</p>	<p>Redação original:</p> <p>Parágrafo único — A concessão de auxílio-maternidade por parte de instituição de previdência social não isenta o empregador da obrigação a que alude o artigo.</p>
<p>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.</p>	
<p>Art. 395 — Em caso de aborto não-criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá um repouso remunerado de duas (2) semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento.</p>	
<p>Art. 396 — Para amamentar o próprio filho, até que este complete seis (6) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a dois descansos especiais, de meia hora cada um.</p>	
<p>Parágrafo único — Quando o exigir a saúde do filho, o período de seis (6) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.</p>	

REDAÇÃO ATUAL	REDAÇÕES ANTERIORES
<p>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.</p> <p>(Redação do Decreto-Lei n.º 229/67)</p>	<p>Redação original:</p> <p>Art. 397 — As instituições de Previdência Social construirão e manterão creches nas vilas operárias de mais de cem casas e nos centros residenciais, de maior densidade dos respectivos segurados.</p>
<p>Art. 398 — (Revogado pelo Decreto-Lei n.º 229/67).</p>	<p>Redação original:</p> <p>Art. 398 — As instituições de Previdência Social, de acordo com instruções expedidas pelo Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, financiarão os serviços de manutenção das "creches" construídas pelos empregadores ou pelas instituições particulares idôneas.</p>
<p>Art. 399 — O Ministro do Trabalho e Previdência Social 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.</p> <p>(Redação do Decreto-Lei n.º 229/67)</p>	<p>Redação original:</p> <p>Art. 399 — O Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio conferirá diploma de benemerência aos empregadores que se distinguirem pela organização e manutenção de "crèches" 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.</p>
<p>Art. 400 — Os locais destinados à guarda dos filhos das operárias, durante o período da amamentação, deverão possuir, no mínimo, um berçário, uma sala de amamentação, uma cozinha dietética e uma instalação sanitária.</p>	
<p><b>SEÇÃO VI</b></p> <p><b>Das Penalidades</b></p>	
<p>Art. 401 — Pela infração de qualquer dispositivo deste Capítulo será imposta ao empregador a multa de 1/5 (um quinto) do salário-mínimo a 2 (dois) salários mínimos regionais, aplicada pelas Delegacias Regionais do Trabalho ou por autoridades que exerçam funções delegadas.</p> <p>(Redação de acordo com o Decreto-Lei n.º 229/67 e com a Lei n.º 4.070/62).</p>	<p>Redação original:</p> <p>Art. 401 — Pela infração de qualquer dispositivo deste Capítulo, será imposta ao empregador a multa de cem a mil cruzeiros, aplicada, nesta Capital, pela autoridade competente de 1.ª instância do Departamento Nacional do Trabalho, e, nos Estados e Território do Acre, pelas autoridades competentes do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio ou por aquelas que exerçam funções delegadas.</p>

REDAÇÃO ATUAL	REDAÇÕES ANTERIORES
<p>§ 1.º — A penalidade será sempre aplicada no grau máximo:</p> <p>a) se ficar apurado o emprego de artifício ou simulação para fraudar a aplicação dos dispositivos deste Capítulo;</p> <p>b) nos casos de reincidência.</p>	
<p>§ 2.º — O processo na verificação das infrações, bem como na aplicação e cobrança das multas, será o previsto no Título "Do Processo de Multas Administrativas", observadas as disposições deste artigo.</p> <p>(da obra "Consolidação das Leis do Trabalho atualizada" (comparações, notas e remissões) — Caio Torres — Subsecretaria de Edições Técnicas — Senado Federal, 1974).</p>	

34) Vide "Prática e Jurisprudência Trabalhista" — 4.ª edição — Editora Atlas S.A. — 1972 — pág. 217.

35) "Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho" — 7.ª Edição (revista e atualizada) — vol. II — 1966 — José Konfino — Editor — pág. 566.

36) "Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho e à Legislação Complementar" — 2.ª edição — vol. II — Livraria Freitas Bastos S.A. — 1964 — pág. 379.

37) LTR — "Consolidação das Leis do Trabalho" — comentada por Eduardo Gabriel Saad — 4.ª Edição — 1972 — pág. 128.

38) Redação original:

**Art. 374** — A duração normal do trabalho diurno da mulher poderá ser no máximo elevada de mais duas horas, mediante contrato coletivo ou acordo firmado entre empregados e empregadores, observado o limite de quarenta e oito horas semanais.

**Parágrafo único** — O acordo ou contrato coletivo de trabalho deverá ser homologado pela autoridade competente e do mesmo constará, obrigatoriamente, a importância do salário da hora suplementar que será igual a da hora normal acrescida de uma percentagem adicional de 20% (vinte por cento) no mínimo.

39) in Sussekind, Arnaldo — ob. cit., pág. 378.

#### 40) CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943:

**Art. 8º** — As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

**Parágrafo único** — O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.

**Art. 9º** — Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.”

.....  
**“Art. 61, § 2º** — .....

“Nos casos de excesso de horário por motivo de força maior, a remuneração da hora excedente não será inferior à da hora normal. Nos demais casos de excesso previsto neste artigo, a remuneração será pelo menos, 25% (vinte e cinco por cento) superior à da hora normal, e o trabalho não poderá exceder de doze horas, desde que a lei não fixe expressamente outro limite.”

.....  
**“Art. 73** — Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20% (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna.”

.....  
**“Art. 404** — Ao menor de 18 anos é vedado o trabalho noturno, considerado este o que for executado no período compreendido entre as 22 e as 5 horas.”

.....  
**“Art. 413** — É vedado prorrogar a duração normal diária do trabalho do menor, salvo:

**I** — até mais 2 (duas) horas, independentemente de acréscimo salarial, mediante convenção ou acordo coletivo nos termos do Título VI desta Consolidação, desde que o excesso de horas em um dia seja compensado pela diminuição em outro, de modo a ser observado o limite máximo de 48 (quarenta e oito) horas semanais ou outro inferior legalmente fixado;

**II** — excepcionalmente, por motivo de força maior, até o máximo de 12 (doze) horas, com acréscimo salarial de, pelo menos, 25% (vinte e cinco por cento) sobre a hora normal e desde que o trabalho do menor seja imprescindível ao funcionamento do estabelecimento.

**Parágrafo único** — Aplica-se à prorrogação do trabalho do menor o disposto no art. 375, no parágrafo único do art. 376, no art. 378 e no art. 384, desta Consolidação.”

(Redação original do art. 413, transcrito:

**Art. 413** — É vedado prorrogar a duração normal do trabalho dos menores de 18 anos, salvo, excepcionalmente:

**a)** quando, por motivo de força maior, que não possa ser impedido ou previsto, o trabalho do menor for imprescindível ao funcionamento normal do estabelecimento;

**b)** quando, em circunstâncias particularmente graves, o interesse público o exigir;

**c)** quando se tratar de prevenir a perda de matérias-primas ou de substâncias perecíveis.

**Parágrafo único** — Aplica-se à prorrogação do trabalho do menor o disposto no art. 375, no parágrafo único do art. 376, no art. 378 e no art. 384 desta Consolidação.

(A nova redação do *caput* do artigo e da antiga alínea *a*, transformada em item *II*, o acréscimo do parágrafo único e a revogação dos itens *b* e *c*, originais, fizeram-se por via do Decreto-Lei nº 229, de 28-2-1967).

.....  
**“Art. 480** — Havendo termo estipulado, o empregado não se poderá desligar do contrato, sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem.

**§ 1º** — A indenização, porém, não poderá exceder àquela a que teria direito o empregado em idênticas condições.

§ 2º — Em se tratando de contrato de artistas de teatros e congêneres, o empregado que rescindi-lo sem justa causa não poderá trabalhar em outra empresa de teatro ou congêneres, salvo quando receber atestado liberatório, durante o prazo de um ano, sob pena de ficar o novo empresário obrigado a pagar ao anterior uma indenização correspondente a dois anos do salário estipulado no contrato rescindido.

**Art. 481** — Aos contratos por prazo determinado, que contiverem cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antes de expirado o termo ajustado aplicam-se, caso seja exercido tal direito por qualquer das partes, os princípios que regem a rescisão dos contratos por prazo indeterminado.

**Art. 482** — Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra e boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogo de azar.

**Parágrafo único** — Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado, a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.”

.....  
**Art. 483** — O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º — O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º — No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º — Nas hipóteses das letras d e g, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo.”

(O último parágrafo (§ 3.º) foi acrescido por meio da Lei n.º 4.825, de 5-11-1965).

“Art. 487 — Não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato, deverá avisar a outra da sua resolução, com a antecedência mínima de:

I — oito dias, se o pagamento for efetuado por semana ou tempo inferior;

II — trinta dias aos que perceberem por quinzena ou mês, ou que tenham mais de doze meses de serviço na empresa.

§ 1º — A falta do aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço.

§ 2º — A falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo.

§ 3º — Em se tratando de salário pago na base de tarefa, o cálculo, para os efeitos dos parágrafos anteriores, será feito de acordo com a média dos últimos doze meses de serviço.”

(Redação original do art. 487: — “Não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato, deverá avisar a outra da sua resolução, com a antecedência mínima de:

I — 3 dias, se o empregado receber, diariamente, o seu salário;

II — 8 dias, se o pagamento for efetuado por semana ou tempo inferior;

III — 30 dias, nos demais casos.

(As alterações foram efetuadas nos termos da Lei n.º 1.530, de 26-12-1951).

#### 41) MEXIQUE

Loi fédérale du travail du 2 décembre 1969. (“Diario Oficial” 1er avril 1970, n.º 26, p. 1; errata: ibid., 30 avril 1970, n.º 51, p. 2, et juin 1970, n.º 29 p. 16.)

### TITRE V — TRAVAIL DES FEMMES ET DES ADOLESCENTS

#### Chapitre premier — Travail des femmes

164 — Les femmes ont les mêmes droits et les mêmes obligations que les hommes.

165 — Les dispositions du présent chapitre ont pour principal objet d’assurer la protection de la maternité.

166 — En vertu de l’alinéa II du paragraphe A de l’article 123 de la Constitution, il est interdit d’employer les femmes:

I) à des travaux dangereux ou insalubres;

II) à des travaux de nuit dans l’industrie;

III) dans les établissements commerciaux après 22 heures.

167 — L’expression “travaux dangereux ou insalubres” désigne les travaux qui, en raison de leur nature, des conditions physiques, chimiques ou biologiques de l’ambiance dans laquelle ils sont effectués ou de la composition de la matière première

qui est utilisée, peuvent affecter la vie et la santé physique et mentale de la femme enceinte, ou du fœtus.

Les travaux couverts par la définition qui précède seront déterminés par voie de règlement.

168 — L'interdiction visée par l'alinéa I de l'article 166 ne sera pas applicable aux femmes qui exercent des fonctions de direction ou qui possèdent un grade universitaire ou une formation technique ou les connaissances et l'expérience nécessaires pour accomplir les travaux considérés, ni aux femmes en général, lorsque, de l'avis de l'autorité compétente, les mesures requises pour la protection de la santé ont été adoptées.

169 — Il est interdit aux femmes d'effectuer des heures supplémentaires. En cas de non-observation de cette interdiction, les heures supplémentaires seront rémunérées à un taux représentant trois fois le salaire versé pour les heures normales de travail.

170 — Les mères qui travaillent auront les droits suivants:

I — pendant la grossesse, elles n'effectueront pas de travaux dangereux pour leur enfant, tels que ceux produisant des vibrations ou exigeant un effort physique considérable ou les obligeant à soulever, tirer ou pousser des poids lourds ou à rester debout pendant de longues périodes;

II — elles auront droit à deux périodes de congé de six semaines, dont l'une avant et l'autre après l'accouchement;

III — les périodes de congé visées par l'alinéa précédent seront prolongées pour la durée nécessaire lorsque la femme ne peut reprendre son travail du fait qu'elle est enceinte ou en raison de l'accouchement;

IV — pendant la période durant laquelle elle allaite son enfant, elle bénéficiera de deux périodes de repos supplémentaires par jour, d'une demi-heure chacune, pour alimenter son enfant dans un lieu approprié et hygiénique qui sera désigné par l'entreprise;

V — pendant les périodes de congé visées par l'alinéa II, elle percevra son salaire intégral. Dans les cas de prolongation visés par l'alinéa III, elle aura droit aux 50 pour cent de son salaire pour une période ne dépassant pas soixante jours;

VI — à réintégrer leur poste pour autant que la période écoulée depuis l'accouchement ne dépasse pas une année;

VII — à la prise en considération dans leur ancienneté des périodes ayant précédé et suivi la naissance.

171 — Les services de garderie d'enfants seront assurés par l'Institut mexicain de la sécurité sociale, conformément à la loi en vertu de laquelle il a été établi et à ses règlements d'application.

172 — Dans les établissements qui occupent des femmes, l'employeur devra prévoir un nombre suffisant de sièges ou de chaises à l'intention des travailleuses.

(Bureau International du Travail — "Série législative" — 1969 Mex. 1)

## 42) UNIÓN DE REPÚBLICAS SOCIALISTAS SOVIÉTICAS

### REPÚBLICA SOCIALISTA FEDERATIVA SOVIÉTICA DE RUSIA

Ley de 9 de diciembre de 1971 por la que se aprueba el Código de Trabajo de la RSFSR. ("Vedomosti Verjovnogo Sovietsa RSFSR", 16 de diciembre de 1971, núm. 50, texto núm. 1.007.)

#### CAPÍTULO XI — DEL TRABAJO DE LAS MUJERES

160 — Trabajos en que está prohibido emplear mujeres. — Queda prohibido emplear mujeres en trabajos penosos, en trabajos ejecutados en condiciones malsanas y en trabajos subterráneos, excepción hecha de algunas tareas ejecutadas en el fondo (trabajos no manuales o trabajos en servicios sanitarios o corrientes).

La lista de los trabajos penosos o insalubres en los que no podrá emplearse a mujeres se establecerá conforme a las modalidades fijadas por la legislación.

Quedan prohibidos el transporte y desplazamiento por trabajadoras de cargas superiores a las normas fijadas a este respecto.

**161 — Limitaciones del empleo de las mujeres en lo referente a trabajos nocturnos.** — Queda prohibido emplear mujeres en trabajos nocturnos, salvo en ciertos ramos de la economía en que tal medida resulte particularmente necesario y únicamente a título provisional.

**162 — Prohibición de emplear en trabajos nocturnos o en horas extraordinarias y de enviar en misión a mujeres embarazadas, que amamanten a sus hijos o que tengan hijos menores de un año.** — Queda prohibido emplear mujeres en trabajos nocturnos, hacerles trabajar horas extraordinarias, pedirles que trabajen durante los días de descanso y enviarles en misión cuando se trate de embarazadas o lactantes o cuando tengan hijos que no hayan cumplido un año de edad.

**163 — Restricciones relativas a las horas extraordinarias y al envío en misión de mujeres con hijos de uno a ocho años de edad.** — Queda prohibido hacer trabajar horas extraordinarias o enviar en misión sin su consentimiento a las mujeres con hijos cuyas edades oscilen entre uno y ocho años.

**164 — Traslado de mujeres encintas, madres lactantes y mujeres con hijos menores de un año a un trabajo menos penoso.** — Las mujeres encintas que presenten un certificado médico serán trasladadas mientras dure su embarazo a otro trabajo menos penoso y conservarán el salario medio correspondiente a su trabajo precedente.

Las madres lactantes y las mujeres que tengan hijos menores de un año que no puedan efectuar su trabajo precedente serán trasladadas a otro empleo y conservarán el salario medio correspondiente a su trabajo precedente mientras dure el período de lactancia o hasta que el hijo haya cumplido un año.

**165 — Vacaciones por embarazo y maternidad.** — Las mujeres tendrán derecho a vacaciones por embarazo y por maternidad cuya duración será de cincuenta y seis días civiles antes y después del alumbramiento, y durante dicho período percibirán un subsidio de la seguridad social. En caso de distocia o de nacimiento de dos o más niños, las vacaciones siguientes al alumbramiento se aumentarán a setenta días civiles.

**166 — Unión de las vacaciones anuales a la licencia de embarazo y maternidad.** — Si la interesada lo solicitare, antes de la licencia de embarazo y maternidad o inmediatamente después podrá tomar vacaciones anuales, independientemente de la duración de sus servicios en la empresa, establecimiento u organización.

**167 — Vacaciones suplementarias no pagadas a las mujeres con hijos menores de un año.** — Además de las vacaciones por embarazo y por maternidad, la interesada que lo solicite obtendrá un período complementario de vacaciones no pagadas hasta que su hijo haya cumplido la edad de un año. Durante dichas vacaciones conservarán su puesto (función).

La vacación podrá tomarse, total o parcialmente, en cualquier momento hasta que el hijo cumpla un año de edad.

Las vacaciones suplementarias no pagadas se computarán a efectos del período de servicios normales ininterrumpidos, así como a efectos de un período de trabajo en una especialidad determinada.

La duración de las vacaciones suplementarias no pagadas no se computará a efectos del período de servicios que da derecho a las vacaciones anuales el siguiente año.

**168 — Vacaciones para las trabajadoras que adopten a recién nacidos.** — Las mujeres que adopten a recién nacidos directamente en la clínica en que haya tenido lugar el parto, podrán tomar vacaciones a partir de la fecha de la adopción hasta que el niño tenga cincuenta y seis días; durante este período percibirán prestaciones a título de la seguridad social del Estado.



Si lo solicitaren, las mujeres que adopten a un recién nacido directamente en la clínica que haya tenido lugar el parto podrán tomar vacaciones suplementarias no pagadas hasta que el niño cumpla un año (artículo 167).

**169 — Pausas de amamantamiento.** — Las madres lactantes y las mujeres que tengan hijos menores de un año disfrutarán, además de la pausa general para el descanso y las comidas, de pausas adicionales para amamantar a su hijo.

Dichas pausas se otorgarán por lo menos cada tres horas, y la duración de cada una de ellas será de treinta minutos como mínimo. Si la interesada tuviere dos hijos menores de un año de edad, la duración de la pausa será de una hora por lo menos.

Las antedichas pausas se computarán como duración del trabajo y se retribuirán con arreglo a la tasa de salario medio.

La duración y los intervalos de las pausas serán fijados por la administración de acuerdo con el comité sindical local o de fábrica y habida cuenta de los deseos de la madre.

**170 — Garantías de empleo y prohibición de despedir a mujeres embarazadas, a madres lactantes y a mujeres con hijos menores de un año.** — Queda prohibido rehusar emplear mujeres o reducir su salario por razón de su estado de embarazo o por estar amamantando a un hijo.

Queda prohibido asimismo a la administración despedir a mujeres encintas, a madres lactantes y a mujeres que tengan hijos menores de un año, salvo en caso de liquidación total del establecimiento, empresa u organización, en cuyo caso se autorizará el despido con obligación de encontrar un nuevo empleo para las interesadas.

**171 — Atribución a las mujeres embarazadas de plazas en sanatorios y casas de reposo y concesión de ayuda pecuniaria.** — Las administración de la empresa u organización, de acuerdo con el comité sindical local o de fábricas, podrá atribuir en caso de necesidad, plazas en sanatorios y casas de reposo a las mujeres embarazadas, gratuitamente o en condiciones ventajosas, y concederles ayuda financiera.

**172 — Servicios destinados a trabajadoras en empresas, u organizaciones que ocupen mano de obra femenina numerosa.** — Las empresas u organizaciones que ocupen mano de obra femenina numerosa instalarán jardines de infancia, locales para que las madres amamanten a sus hijos y locales de higiene reservados a las trabajadoras.

(Oficina Internacional del Trabajo — "Serie Legislativa" — 1971 URSS 1)

43) "Revue Internationale du Travail" — vol. 103 — n° 6 — Juin, 1971 — Informations — págs. 654/655.

44) "Other provisions of the Labor Code (Book II) specify that women may not work in excess of 10 hours per day and must be given "breaks" in a day's work of a minimum total duration of one hour (art. 14) ... in "The American Journal of Comparative Law" — Volume 20 — Number 4 — Fall 1972 — pág. 656 ("The Status of Women in France)."

45) **DECRETO-LEI N.º 744 — DE 6 DE AGOSTO DE 1969**

**Altera o art. 379 da Consolidação das Leis do Trabalho, que dispõe sobre o trabalho noturno da mulher, e dá outras providências.**

O Presidente da República, usando da atribuição que lhe confere o § 1º do art. 2º do Ato Institucional nº 5, de 13 de dezembro de 1968, decreta:

**Art. 1º** — Passam a vigorar com nova redação os itens II e V do art. 379 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei nº 229, de 28 de

fevereiro de 1967, e ficam acrescentados a esse mesmo artigo três itens e parágrafo único, como segue:

**Art. 379 —** .....

**II —** em serviço de saúde e bem-estar;

**V —** que, não executando trabalho contínuo ocupem cargos técnicos ou postos de direção, de gerência, de assessoramento ou de confiança;

**VI —** na industrialização de produtos perecíveis a curto prazo durante o período de safra quando ocorrer necessidade imperiosa de serviço, bem como nos demais casos em que o trabalho se fizer com matérias-primas ou matérias em elaboração suscetíveis de alteração rápida, quando necessário o trabalho noturno para salvá-las de perda inevitável;

**VII —** em caso de força maior (art. 501);

**VIII —** nos estabelecimentos bancários, nos casos e condições do art. 1º e seus parágrafos do Decreto-Lei nº 546, de 18 de abril de 1969.

**Parágrafo único —** Nas hipóteses de que tratam os itens VI e VII o trabalho noturno dependerá de:

a) concordância prévia da empregada, não constituindo sua recusa justa causa para despedida;

b) exame médico da empregada nos termos do art. 375;

c) comunicação à autoridade regional do trabalho, no prazo de quarenta e oito horas do início do período de trabalho noturno."

**Art. 2º —** O disposto no art. 379 da Consolidação das Leis do Trabalho, com a redação dada por este Decreto-Lei, aplica-se também às atividades regidas pelo Estatuto do Trabalhador Rural (Lei nº 4.214, de 2 de março de 1963).

**Art. 3º —** Este Decreto-Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

**A. COSTA e SILVA,** Presidente da República (DO de 6-8-69.)

#### 46) DECRETO-LEI N.º 546 — DE 18 DE ABRIL DE 1969

**Dispõe sobre o trabalho noturno em estabelecimentos bancários, nas atividades que especifica.**

O Presidente da República, usando da atribuição que lhe confere o § 1º do art. 2º do Ato Institucional nº 5, de 13 de dezembro de 1968, decreta:

**Art. 1º —** É permitido, inclusive à mulher, o trabalho noturno em estabelecimento bancário, para a execução de tarefa pertinente ao movimento de compensação de cheques ou a computação eletrônica, respeitado o disposto no art. 73 e seus parágrafos da Consolidação das Leis do Trabalho.

§ 1º — A designação para o trabalho noturno dependerá de concordância expressa do empregado.

§ 2º — O trabalho após as vinte e duas horas será realizado em turnos especiais, não podendo ultrapassar seis horas.

§ 3º — É vedado aproveitar em outro horário o bancário que trabalhar no período da noite, bem como utilizar em tarefa noturna o que trabalhar durante o dia, facultada, contudo, a adoção de horário misto, na forma prevista no § 4º do precitado art. 73 da Consolidação das Leis do Trabalho.

§ 4º — O disposto neste artigo poderá ser estendido, em casos especiais, a atividade bancária de outra natureza, mediante autorização do Ministro do Trabalho e Previdência Social.

**Art. 2º** — Este Decreto-Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Brasília, 18 de abril de 1969; 148º da Independência e 81º da República. — **A. COSTA E SILVA** — Antônio Delfim Netto — Jarbas G. Passarinho. — (DO de 24-4-69.)

**47) LEI N.º 5.673 — DE 6 DE JULHO DE 1971**

**Acrescenta itens ao art. 379 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.**

O Presidente da República.

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

**Art. 1º** — O art. 379 da Consolidação das Leis do Trabalho, alterado pelos Decretos-Leis n.ºs 229, de 28 de fevereiro de 1967, e 744, de 6 de agosto de 1969, passa a vigorar acrescido dos seguintes itens:

**“IX** — em serviços de processamento de dados para execução de tarefas pertinentes à computação eletrônica;

**X** — em indústrias de manufaturados de couro que mantenham contratos de exportação devidamente autorizados pelos órgãos públicos competentes.”

**Art. 2º** — Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário. — **EMÍLIO G. MÉDICI**, Presidente da República. — **Júlio Barata**. — (DO de 7-7-1971 — pag. 5.121.)

.....  
 .....  
 .....

**48) PORTARIA N.º 132, DE 8 DE JULHO DE 1960**

**Dispõe sobre o trabalho noturno da mulher**

O Ministro de Estado dos Negócios do Trabalho, Indústria e Comércio.

Usando da atribuição que lhe confere o art. 913 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1.º de maio de 1943, e

Considerando que, para o exato cumprimento das disposições contidas no Título III — Das Normas Especiais da Tutela do Trabalho — Capítulo III, da Consolidação das Leis do Trabalho — sobre o trabalho noturno da mulher, torna-se necessária uma providência que vise a facilitar a ação das autoridades incumbidas da fiscalização, em sua ação tutelar das condições pessoais do trabalho feminino;

Considerando que as normas focalizadas, embora tenham caráter auto-executável, exigem sejam esclarecidas determinadas condições adequadas à fiscalização, a fim de que haja perfeita compreensão social;

Considerando que na aplicação das leis sociais urge a ação de elucidação das autoridades competentes, com o escopo de difundir e de prestigiar os preceitos normativos de proteção do trabalho;

Considerando, finalmente, tudo o que consta do Processo MTIS n.º 130.169/56. Resolve:

**Art. 1.º** — Para o trabalho noturno das mulheres, maiores de dezoito (18) anos, empregadas em teatros, casas de diversões, hotéis, restaurantes, bares, boites, dancings, cabarés e estabelecimentos congêneres, a que se refere a alínea “c” do artigo 379, da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1.º de maio de 1943, torna-se obrigatória, além da fixação dos salários por parte dos empregadores, a apresentação à autoridade competente dos seguintes documentos, determinados pelo art. 380 da citada Consolidação das Leis do Trabalho:

- a) atestado de bons antecedentes;
- b) atestado de capacidade física e mental.

**Art. 2.º** — Cabe às autoridades policiais competentes o fornecimento do atestado de bons antecedentes, de acordo com a legislação respectiva.

**Art. 3.º** — O atestado de capacidade física e mental será passado por médico da Divisão de Higiene e Segurança do Trabalho, do Departamento Nacional do Trabalho, ou pelos médicos de repartições federais, estaduais, municipais ou autárquicas, conforme modelo a ser expedido pelo Diretor da Divisão de Higiene e Segurança do Trabalho, do Departamento Nacional do Trabalho.

§ 1.º — Os exames médicos a que se refere o presente artigo terão sempre em consideração a capacidade pessoal relativa à respectiva profissão e à função exercida e serão regulados por normas expedidas pelo Diretor da Divisão de Higiene e Segurança do Trabalho do Departamento Nacional do Trabalho.

§ 2.º — A Divisão de Higiene e Segurança do Trabalho, a pedido das confederações, federações e sindicatos representativos das categorias profissionais interessadas, em caráter experimental, poderá credenciar os serviços médicos dessas entidades, que se recomendarem por sua idoneidade e eficiência, para realizarem os exames necessários à concessão do atestado de capacidade física e mental acima referido.

§ 3.º — Os resultados dos exames realizados de acordo com o previsto no parágrafo anterior deverão ser enviados aos serviços médicos oficiais referidos neste artigo para a expedição do correspondente atestado.

**Art. 4.º** — Compete à Divisão de Higiene e Segurança do Trabalho solicitar, supletivamente, a cooperação das repartições oficiais do governo federal, estadual e municipal, bem como das entidades autárquicas, para a expedição do atestado de capacidade física e mental a que se refere o artigo anterior.

**Art. 5.º** — Estendem-se às Delegacias Regionais do Trabalho, no que lhes forem aplicáveis, de acordo com as respectivas possibilidades materiais ou locais, as normas estabelecidas na presente Portaria.

**Art. 6.º** — Esta Portaria, que revoga as Portarias ministeriais de n.ºs 174, de 10 de novembro de 1958, e 182, de 14 de novembro de 1958, entra em vigor na data de sua publicação. — **João Baptista Ramos.** — (D.O. — 16-7-1960).

49) Vol. 103, N.º 6 — Join, 1971 — pág. 675.

## 50) PORTUGAL

**Décret-loi n.º 409, du 27 septembre 1971, portant nouvelle réglementation de la durée du travail.** ("Diário do Governo", 27 septembre 1971, n.º 228, p. 1393.)

31 — **Travail de nuit des femmes.** — (1) Le travail de nuit des femmes dans les entreprises industrielles ne sera autorisé que:

a) dans les cas de force majeure constatés empêchant le fonctionnement normal des entreprises;

b) dans les cas où les matières à transformer sont susceptibles d'une détérioration rapide et où le travail de nuit est essentiel pour prévenir leur perte.

(2) Les conditions dans lesquelles le travail de nuit des femmes est autorisé dans les cas prévus par l'alinéa b) du paragraphe précédent pourront être établies dans les conventions collectives.

(3) Les autorisations visées par le paragraphe 1 ci-dessus ne sont pas applicables aux femmes enceintes ni pendant la période de trois mois suivant l'accouchement.

32 — **Travailleuses non soumises à l'interdiction du travail de nuit.** — Les limitations imposées par l'article qui précède ne sont pas applicables:

a) aux femmes qui occupent des postes comportant des responsabilités, qu'il s'agisse d'activités de directions ou d'activités techniques;

b) aux femmes s'occupant de services de l'hygiène ou du bien-être et qui n'effectuent pas normalement des travaux manuels.

(Bureau International du Travail — "Série législative" — 1971 — Per. 1)

51) EQUATEUR

A) Code du travail. Codification de la Commission juridique, en vigueur depuis le 7 juin 1971. ("Corporación de estudios y publicaciones", 1971, n° 3.)

CHAPITRE VII — TRAVAIL DES FEMMES ET DES MINEURS

127 — Est interdit le travail de nuit des femmes et des adolescents de sexe masculin âgés de moins de dix-huit ans, sauf dans le service domestique.

Mais, dans le cas du travail des femmes, l'interdiction n'est pas applicable aux fonctions de direction, à celles qui revêtent un caractère technique ou qui relèvent de professions libérales, ni aux activités sanitaires ou relatives au bien-être ou à celles qui, pour une autre raison, ne sont pas de nature manuelle ou industrielle ou qui n'impliquent aucun danger pour l'intégrité physique ou morale de la travailleuse, moyennant autorisation écrite préalable de l'inspecteur du travail, autorisation qui sera motivée dans chaque cas.

128 — Il est interdit d'employer les femmes et les adolescents de moins de dix-huit ans à des activités ou travaux considérés comme dangereux ou insalubres; ces activités et travaux seront spécifiés dans un règlement spécial.

L'interdiction prévue au présent article s'applique en particulier aux activités et travaux suivants:

- a) la distillation de l'alcool et la fabrication ou le mélange de liqueurs;
- b) la fabrication de la céruse, du minium et de toutes autres matières colorantes toxiques, ainsi que la manipulation de peintures, émaux ou vernis contenant des sels de plomb ou d'arsenic;
- e) le chargement et le déchargement des navires, même s'ils s'effectuent au caustiques et le travail dans les locaux ou endroits où sont fabriquées, préparées ou entreposées les matières précitées;
- d) la taille et le polissage du verre, le polissage des métaux à l'émeri et le travail dans tout local ou endroit où se produisent habituellement des dégagements de poussières ou de vapeurs irritantes ou toxiques;
- e) le chargement et le déchargement des navires, même s'ils s'effectuent au moyen de grues et de chèbres;
- f) les travaux souterrains et les travaux effectuées dans les carrières;
- g) le travail des mécaniciens ou chauffeurs;
- h) le manement des courroies, scies circulaires et autres mécanismes dangereux;
- i) la fusion du verre et des métaux;
- j) le transport de matières incandescentes;
- k) la vente de boissons alcooliques, distillées ou fermentées;
- l) d'une manière générale, les travaux présentant un danger grave pour la moralité ou pour le développement physique des femmes ou des adolescents du sexe masculin n'ayant pas atteint l'âge indiqué.

Il incombe à l'inspecteur du travail, sous peine de destitution, d'informer la Direction générale du ministère intéressé, ou les sous-directions, des travaux ou activités devant être considérés comme tels.

129 — En cas d'accident ou de maladie survenant à une femme ou un adolescent de sexe masculin âge de moins de dix-huit ans, s'il est prouvé que cet accident ou cette maladie résulte de l'exécution d'un des travaux qui leur sont interdits ou que l'accident s'est produit ou que la maladie s'est manifestée dans des conditions qui impliquent une infraction aux dispositions du présent chapitre ou du règlement approuvé, il sera présumé *ipso facto* que l'accident ou la maladie résulte d'une faute de l'employeur.

Dans les cas susvisés, l'indemnité pour risques professionnels, à l'égard desdites personnes, équivaldra au moins au double de l'indemnité ordinaire.

130 — Dans tout établissement où sont occupés des adolescents de moins de dix-huit ans, il y aura lieu de tenir un registre spécial où seront consignés l'âge de ces jeunes travailleurs, le genre de travail auquel ils se livrent, le nombre d'heures de travail, le salaire qu'ils touchent et l'attestation que les mineurs ont satisfait ou satisfont à leur obligation scolaire. Copie de ce registre sera adressée chaque mois à l'inspecteur du travail ainsi qu'au directeur du bureau de statistique et de placement. Les fonctionnaires intéressés pourront exiger les preuves qu'ils jugeront nécessaires pour s'assurer de l'exactitude des indications figurant sur le registre, sans préjudice des dispositions de l'article 124.

131 — Le travail des mineurs est interdit le dimanche et les jours de repos obligatoire.

132 — Les autorités du travail pourront inspecter, à quelque moment que ce soit, le lieu et les conditions dans lesquels se déroule l'activité des mineurs et exiger un examen médical des intéressés ainsi que l'observation des règles de protection.

133 — Les femmes ne pourront être employées pendant les trois semaines précédant et les trois semaines suivant l'accouchement.

En pareil cas, les femmes pourront s'absenter du travail sur présentation d'un certificat médical indiquant la date probable de l'accouchement.

134 — Il ne pourra être mis fin au contrat d'aucune femme pour raison de grossesse et l'employeur ne pourra la remplacer définitivement dans les six semaines prévues à l'article précédent.

Pendant cette période, la femme aura droit à sa rémunération complète, sous réserve des dispositions de la loi sur la sécurité sociale obligatoire pour autant qu'elles couvrent de manière équivalente ou supérieure la protection prévue par le présent code.

135 — Au cas où une femme resterait absente de son travail pendant une période de un an au plus par suite d'une maladie qui, d'après le certificat médical présenté, serait la conséquence de la grossesse ou de l'accouchement et la rendrait incapable de travailler, il ne pourra être mis fin à son contrat de travail pour ce motif. La rémunération correspondant à la période dépassant les six semaines fixées à l'article 133 ne sera pas payée.

Les dispositions du paragraphe précédent ne sont pas applicables aux exceptions énoncées à l'article 14.

136 — La mère pourra, pendant les neuf mois qui suivent l'accouchement, disposer de quinze minutes toutes les trois heures pour allaiter son enfant.

Dans les entreprises fonctionnant de façon permanente qui occupent au moins cinquante travailleurs, l'employeur installera, en annexe ou à proximité de l'entreprise ou du lieu de travail, un service de garderie d'enfants chargé de prendre soin des enfants desdits travailleurs et fournira gratuitement la surveillance, la nourriture, le local et le matériel nécessaires au service visé.

137 — Les infractions aux règles relatives au travail des femmes et des mineurs donneront lieu à des amendes de 50 à 500 sucres selon le cas; cette peine sera doublée en cas de récidive.

Le produit de l'amende ou des amendes sera remis au mineur ou à la femme lésés.

La police collaborera avec l'inspecteur du travail et les autres autorités spéciales en vue de la constatation de ces infractions.

(Bureau International du Travail — "Série législative" — 1971 — Equa. 1)

52) TCHÉCOSLOVAQUIE

A) Code du travail, en date du 16 juin 1965. (Sbirka zákonu, 30 juin 1965, n.º 32, texte n.º 65.)

CHAPITRE VII — CONDITIONS DE TRAVAIL DES FEMMES  
ET DES ADOLESCENTS

Première section — Conditions de travail des femmes

§ 149 — 1) Chaque entreprise est tenue de créer, en collaboration avec les comités populaires et d'entreprise et en exécution du plan d'emploi des femmes, de nouvelles possibilités d'activité professionnelle pour les travailleuses. Elle doit, en outre, créer, maintenir et perfectionner des services sanitaires et sociaux à l'intention des enfants d'âge scolaire, conformément au plan de développement des crèches et des écoles maternelles, créer des crèches et des écoles maternelles d'entreprise.

2) Les comités d'entreprise doivent créer, maintenir et perfectionner les services nécessaires en ce domaine, construire des crèches et des écoles maternelles et créer des cantines, des amicales et des clubs d'école ainsi que d'autres services à l'intention des enfants d'âge scolaire, en veillant à ce que tous les services fonctionnent de manière satisfaisante en répondant aux besoins des travailleuses et des mères.

§ 150 — Interdiction de certains travaux. — 1) Il est interdit d'occuper des femmes à des travaux souterrains d'extraction dans des mines ou de forage de tunnels ou de galeries, sauf dans les cas suivants:

- a) fonctions de responsabilité ou de direction n'impliquant aucun travail manuel;
- b) services sanitaires ou sociaux;
- c) travaux pratiques relevant d'un enseignement donné;
- d) travaux non manuels impliquant une présence intermittente sous terre, notamment à des fins de contrôle ou de recherche.

2) Il est également interdit d'occuper des femmes à des travaux qui ne peuvent leur convenir ou risquent de leur être nuisibles, notamment s'ils mettent en danger leur vocation maternelle. Les organes centraux compétents établiront, selon leurs compétences respectives, conformément aux principes adoptés par le Gouvernement et d'accord avec le ministère de la Santé et les comités centraux des fédérations syndicales intéressées, des tableaux des travaux et postes de travail interdits soit aux femmes en général, soit aux femmes enceintes et aux mères jusqu'à expiration du neuvième mois après les couches, en veillant à ce que ces tableaux soient régulièrement complétés et modifiés à la lumière des progrès de la science et de la technique.

3) Il est interdit d'occuper une femme enceinte à des travaux qui, de l'avis d'un médecin, constituent pour elle un danger personnel en raison de son état. La présente disposition est également applicable aux mères jusqu'à expiration du neuvième mois après les couches.

§ 151 — Période de repos entre deux journées de travail. — Toute travailleuse doit bénéficier d'un repos entre 22 h et 6 h le lendemain matin; des exceptions à cette règle ne sont autorisées que dans les cas visés au § 152.

§ 152 — Travail de nuit. — 1) Seules les femmes âgées de plus de dix-huit ans peuvent être occupées la nuit, et seulement dans l'un des cas suivants:

a) lorsqu'une besogne doit être accomplie la nuit du fait d'une interruption des opérations normales de production, par suite d'un fléau naturel ou d'une autre circonstance semblable de nature exceptionnelle ou en raison d'un danger imminent menaçant la vie ou la santé des personnes;

b) lorsqu'il s'agit de traiter d'urgence des matières premières ou denrées périssables dont il convient d'empêcher la détérioration;

c) lorsque l'intéressée occupe des fonctions de responsabilité ou de direction ou est employée dans un service sanitaire, social ou culturel, dans un établissement public de consommation, dans les télécommunications, les postes, les chemins de fer ou les transports publics ou à des travaux d'élevage.

2) Le Gouvernement pourra, avec l'accord du Conseil central des syndicats, autoriser temporairement le travail de nuit des femmes âgées de dix-huit ans révolus, lorsque l'intérêt général le commande d'urgence et que la tâche à accomplir n'est pas trop pénible.

3) Avant d'affecter des femmes à un travail de nuit, l'entreprise doit obtenir l'accord du comité d'entreprise et, dans le cas, visés à l'alinéa précédent, celui du comité central de la fédération syndicale intéressée. Ces organes peuvent poser certaines conditions à leur accord.

#### Deuxième section — Conditions de travail des femmes enceintes et des mères

§ 153 — Mutations. — 1) En cas de grossesse, une femme qui accomplit un travail interdit aux femmes enceintes ou considéré par un médecin comme constituant un danger dans son état doit être temporairement mutée par l'entreprise à un poste qui lui convienne, sans que son salaire en soit affecté.

2) Les dispositions de l'alinéa précédent sont applicables aux mères jusqu'à l'expiration du neuvième mois suivant l'accouchement.

3) Lorsqu'une travailleuse, sans qu'aucune faute lui soit imputable, est moins rémunérée à un poste auquel elle a été mutée, elle doit recevoir une indemnité compensatoire égale à la différence entre son salaire actuel et son salaire précédent, conformément aux prescriptions sur l'assurance-maladie.

§ 154 — Missions et transferts dans d'autres localités. — 1) Une travailleuse enceinte ou élevant un enfant âgé de moins d'un an ne peut être envoyée en mission hors de sa commune de résidence ou d'emploi; elle ne peut être mutée dans une telle commune que si elle en fait la demande.

2) Une travailleuse élevant un enfant âgé de plus d'un an ne peut être envoyée en mission qu'avec son consentement tant que l'enfant n'a pas huit ans révolus; cette disposition est applicable aux transferts dans une autre localité.

§ 155 — Cessation de la relation d'emploi. — Il est interdit à l'entreprise de mettre fin à la relation de travail qui la lie à une travailleuse enceinte, à une travailleuse élevant en permanence un enfant âgé de moins d'un an ou à une travailleuse vivant seule et élevant en permanence un enfant de moins de trois ans, sauf dans des circonstances tout à fait exceptionnelles en application des §§ 46, 1), a) et b), et 53.

§ 156 — Horaires de travail. — 1) Lorsque l'entreprise répartit le personnel par équipes selon l'horaire de travail établi, elle doit tenir compte des besoins particuliers des femmes élevant des enfants.

2) Lorsqu'une travailleuse enceinte ou élevant un enfant âgé de moins de quinze ans demande à bénéficier d'une durée de travail réduite ou sollicite en sa faveur quelque autre modification de l'horaire hebdomadaire établi, l'entreprise est tenue de lui donner satisfaction pour autant qu'aucun motif sérieux en rapport avec la production ne s'y oppose.



3) Il est interdit à l'entreprise de faire accomplir à une femme enceinte ou élevant un enfant de moins d'un an un travail de nuit, même si elle y est exceptionnellement autorisée, ou des heures supplémentaires.

#### Congé de maternité

§ 157 — 1) Toute femme enceinte ou mère a droit à un congé de maternité de vingt-deux semaines motivé par l'accouchement et les soins à donner au nouveau-né; ce congé prend généralement naissance avec la quatrième semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

2) Afin qu'elle puisse élever son enfant dans les meilleures conditions, un congé complémentaire de maternité est accordé à la mère sur sa demande, jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge d'un an. Ce congé complémentaire, qui doit être accordé pour la durée demandée par la mère, ne saurait en règle générale être inférieur à un mois.

3) La travailleuse perd tout droit à son salaire tant qu'elle est en congé de maternité ou en congé complémentaire de maternité. Sa sécurité matérielle pendant cette période est garantie par les prescriptions sur l'assurance-maladie, qui précisent également dans quels cas et conditions et dans quelle mesure cette sécurité est garantie pendant la durée du congé complémentaire.

§ 158 — 1) La travailleuse peut prendre son congé de maternité avant le début de la quatrième semaine précédant la date prévue pour l'accouchement, sans pouvoir toutefois le faire avant le début de la huitième semaine précédant cette date. Lorsqu'elle prend ainsi plus de quatre semaines de congé de maternité avant la date de l'accouchement, elle a droit à un maximum de vingt-deux semaines de congé au total.

2) Toute travailleuse qui bénéficie de moins de quatre semaines de congé de maternité avant l'accouchement du fait soit que la naissance a eu lieu avant la date prévue par le médecin, soit que celui-ci l'a autorisée à continuer à travailler en égard à son état de santé et aux conditions de son emploi, n'en a pas moins droit à vingt-deux semaines de congé au total.

3) Toutefois, lorsque la travailleuse prend moins de quatre semaines de congé de maternité avant l'accouchement pour toute autre raison, son congé expire à la fin de la dix-huitième semaine suivant la naissance.

§ 159 — 1) Lorsqu'un enfant a été placé pour raison de santé dans une pouponnière ou une autre institution de soins et que la travailleuse a repris du service, le congé de maternité est interrompu pendant la durée de son emploi sans toutefois pouvoir l'être avant la fin de la sixième semaine suivant l'accouchement; le congé reprend à compter de la date à laquelle elle retire l'enfant de l'institution pour continuer à l'élever et par conséquent quitte son emploi, et ce, jusqu'à expiration de la durée du congé à laquelle elle a droit mais à concurrence de la date à laquelle l'enfant atteint l'âge d'un an.

2) Lorsque la travailleuse cesse d'élever son enfant et que celui-ci est confié à une famille ou une institution qui l'élèvent à la place de ses parents, ou lorsque l'enfant d'une travailleuse est temporairement placé dans une pouponnière ou une institution du même genre sans que ce soit pour des raisons de santé, la travailleuse perd son droit au congé de maternité aussi longtemps qu'elle n'élève pas l'enfant.

3) Si l'enfant est mort-né, la travailleuse a droit à deux semaines de congé de maternité.

4) En cas de décès de l'enfant pendant la période de congé de maternité ou de congé complémentaire de maternité, cette période continue à courir pendant les deux semaines qui suivent le décès, mais à concurrence de la date à laquelle l'enfant aurait atteint l'âge d'un an.

5) La durée du congé de maternité accordé à l'occasion de la naissance d'un enfant est de douze semaines au minimum dans tous les cas et ne saurait prendre fin ou être interrompue avant l'expiration de la sixième semaine suivant la date de l'accouchement.

§ 160 — 1) Le congé de maternité et le congé complémentaire de maternité sont également dus à toute travailleuse qui se charge en permanence d'élever un enfant

à la place de la mère, à condition que celui-ci lui ait été confié pour être ultérieurement adopté par elle sur décision des autorités compétentes ou que la mère de l'enfant soit décédée.

2) En pareil cas, la période de congé comprend toute la durée pendant laquelle la travailleuse a la charge de l'enfant, à concurrence de la fin de la dix-huitième semaine ou de la fin de l'année suivant la naissance, selon qu'il s'agit du congé de maternité ou du congé complémentaire de maternité.

§ 161 — **Pauses d'allaitement.** — 1) Lorsqu'une travailleuse allaite son enfant, l'entreprise est tenue de lui accorder à cet effet des pauses pendant les heures de travail, sans préjudice des pauses générales.

2) Toute travailleuse occupée à temps complet pendant une semaine donnée a droit, pour chaque enfant âgé de moins de six mois, à deux pauses d'une demi-heure au cours de chaque journée de travail, puis à une pause de même durée par journée de travail au cours des trois mois suivants. Lorsqu'elle est occupée à temps partiel, mais que sa journée de travail est égale à la moitié au moins de la durée normale du travail, elle a droit pour chaque enfant âgé de moins de six mois à une pause d'une demi-heure par journée.

3) Les pauses dont bénéficie la travailleuse comptent comme durée du travail et ouvrent droit au paiement d'une indemnité égale à la moyenne de ses gains.

§ 162 — 1) Le présent chapitre est applicable aux femmes membres des coopératives ouvrières du production et des fermes coopératives; en cas de retrait de la coopérative, celle-ci est tenue par les dispositions du § 155.

2) (Application du présent chapitre aux femmes membres des forces armées et des services de sécurité.)

(Bureau International du Travail — "Série législative" — 1965 — Tch. 1)

## TCHECOSLOVAQUIE

**Loi du 27 juin 1968 concernant l'extension du congé de maternité et l'octroi d'allocations de maternité et d'allocations familiales sous le régime de la sécurité sociale.** (Sbirka zákonu, 1er juillet 1968, n° 27, texte n° 88.)

### Titre premier — Durée du congé de maternité

§ 1er — Le congé de maternité auquel une travailleuse a droit en vertu du § 157 (1) du Code du travail (Sbirka zákonu, texte n° 65 de 1965) est porté de vingt-deux à vingt-six semaines; la période de dix-huit semaines à compter de la date de l'accouchement, ou l'âge de dix-huit semaines lorsqu'il s'agit de l'enfant, prévus dans le Code du travail, sont portés à vingt-deux semaines.

§ 7 — **Durée d'octroi des allocations de maternité en espèces.** — (1) Les allocations de maternité en espèces seront accordées en lieu et place du salaire ou de prestations de maladie. Sauf dispositions de la présente loi à l'effet du contraire, elles seront octroyées pendant les vingt-six semaines du congé de maternité; elles seront normalement versées à compter du début de la quatrième semaine avant la date prévue pour l'accouchement, étant entendu qu'elles ne seront pas octroyées avant le début de la huitième semaine précédant cette date.

(2) La travailleuse qui bénéficie de moins de quatre semaines de congé de maternité avant l'accouchement, du fait, soit que la naissance a eu lieu avant la date prévue par le médecin, soit que celui-ci l'a autorisée à continuer à travailler eu égard à son état de santé et aux conditions de travail, a droit à des allocations de maternité en espèces jusqu'à la fin de la vingt-sixième semaine de son congé de maternité.

(3) Nonobstant les dispositions qui précèdent, la travailleuse qui prend moins de quatre semaines de congé de maternité avant l'accouchement pour tout autre motif ne recevra aucune allocation de maternité en espèces à l'expiration de la vingt-deuxième semaine suivant la date de l'accouchement.

(4) La travailleuse qui a droit à des allocations de maternité en espèces et qui reçoit des prestations de maladie jusqu'au début de la quatrième semaine précédant la date prévue de l'accouchement aura droit aux allocations en lieu et place de pareilles prestations à compter du début de ladite semaine.

(5) Dans les cas visés par le § 6 (4), les allocations de maternité en espèces seront octroyées à compter du début de la quatrième semaine précédant l'accouchement.

(Bureau International du Travail — "Série législative" — 1968 — Tch. 2)

### 53) IRAK

Loi n.º 151 du 16 juillet 1970 portant Code du travail. ("Al-ouaqaèou al-iraqiya", 10 août 1970, n.º 1906.)

## CHAPITRE VI — LE TRAVAIL DES FEMMES ET DES ADOLESCENTS

### Section 1 — Le travail des femmes

79 — (a) L'emploi de femmes à un travail de nuit dans l'industrie est illégal. Il est également illégal d'employer les femmes à un travail de nuit dans les autres métiers ou professions, à moins qu'il ne s'agisse de tâches administratives ou en rapport avec des activités sociales et techniques spéciales, autorisées par les autorités administratives compétentes, ou exécutées dans des locaux répondant aux conditions d'hygiène et de confort requises.

Il est illégal d'employer des femmes à des travaux pénibles ou dangereux.

(b) Les travailleuses doivent jouir d'une période de repos nocturne de onze heures consécutives au moins, heures qui doivent obligatoirement comprendre la période s'écoulant entre 19 et 5 heures.

80 — Toute travailleuse a le droit de quitter son travail un mois avant la date prévue pour son accouchement sur présentation d'un certificat médical. Elle sera considérée comme étant en congé de grossesse et d'accouchement non payé et les dispositions de la loi sur les pensions des travailleurs et la sécurité sociale lui seront applicables en ce qui concerne les soins médicaux, le traitement et la garantie du congé de maternité.

81 — Il est illégal de demander à une femme d'effectuer du travail de nuit pendant sa grossesse, de faire des heures supplémentaires ou d'accomplir des tâches pénibles, dangereuses ou insalubres. En aucun cas, une femme enceinte ne sera appelée à travailler plus de sept heures par jour.

82 — Toute femme qui allaite sera autorisée à nourrir son enfant à deux reprises pendant la journée de travail, pendant une demi-heure au moins chaque fois; les moments consacrés à l'allaitement seront considérés comme faisant partie de la durée du travail.

83 — Les personnes et les organismes qui occupent des femmes doivent leur fournir des conditions spéciales de confort au travail, notamment des sièges appropriés à la nature et aux conditions du travail.

84 — La direction doit installer, sur les lieux où des femmes sont occupées, une crèche où elles puissent laisser leurs enfants pendant qu'elles travaillent, ou conclure un contrat avec une garderie d'enfants ou une crèche à cet effet, aux conditions et dans les circonstances qui seront définies dans des instructions édictées par le ministre.

85 — Le règlement concernant l'emploi des femmes devra être affiché bien en vue dans les centres principaux de tous les lieux de travail où des femmes sont occupées.

(Bureau International du Travail — "Série législative" — 1970 — Irak 1)

54) Albeck, Plea — "The Status of Women in Israel" — in — "The American Journal of Comparative Law" — Vol. 20 — nº 4 — Fall 1972 — págs. 707 a 710.

55) PANAMÁ

Decreto de Gabinete núm. 252, de 20 de diciembre de 1971, por el cual se aprueba el Código de Trabajo. ("Gaceta Oficial", de 18 de febrero de 1972, núm. 17.040 (extraordinario).)

CAPÍTULO II — TRABAJO DE LAS MUJERES Y MENORES

Sección primera — Trabajo de mujeres

104 — Está prohibido el trabajo de la mujer en:

1º, los subterráneos, minas, subsuelo, canteras y actividades manuales de construcción civil; y

2º, las actividades peligrosas o insalubres determinadas por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

105 — La protección de la maternidad de la trabajadora es un deber del Estado.

106 — La mujer que se encuentre en estado de gravidez sólo podrá ser despedida de su empleo por causa justificada, y previa autorización judicial.

Cuando el empleador quiera despedir a una trabajadora que se encuentre en estado de gravidez, por haber incurrido en causa justificada de despido, solicitará previamente autorización a la autoridad jurisdiccional de trabajo correspondiente, ante la cual deberá comprobarse fehacientemente que existe causa justificada de despido.

La autorización se tramitará como proceso abreviado de trabajo.

En cualquier caso en que una trabajadora en estado de gravidez reciba notificación de despido o de terminación de su relación de trabajo, sin que medie la autorización previa de la autoridad judicial competente, la trabajadora deberá presentar al empleador o a cualquier autoridad de trabajo un certificado médico sobre su gravidez, dentro de los veinte días siguientes al de la notificación mencionada. Si así lo hiciera, la trabajadora tiene derecho a ser reintegrada inmediatamente a su empleo y al pago de sus remuneraciones a partir de la fecha del despido. Vencido el plazo de veinte días de que trata esta norma, y hasta por el término de los tres meses siguientes, la trabajadora podrá exigir el reintegro pero con derecho a percibir salarios caídos solamente desde la presentación del certificado médico correspondiente. En caso de renuencia del empleador, la trabajadora podrá solicitar el reintegro, mediante los trámites del proceso correspondiente.

107 — Toda trabajadora en estado de gravidez gozará de descanso forzoso retribuido del mismo modo que su trabajo, durante las seis semanas que precedan al parto y las ocho que le sigan. En ningún caso el periodo de descanso total será inferior a catorce semanas, pero si hubiere retraso en el parto la trabajadora tendrá derecho a que se le concedan, como descanso remunerado, las ocho semanas siguientes al mismo.

Los empleadores cubrirán la diferencia entre el subsidio económico que da la Caja de Seguro Social por maternidad y la retribución que conforme a este artículo corresponde a la trabajadora en estado de gravidez.

Cuando la Caja de Seguro no esté obligada a cubrir el subsidio de maternidad, la obligación que señala este artículo corre íntegramente a cargo del empleador.

El Organismo Ejecutivo queda facultado para expedir reglamentos en desarrollo de este artículo, estableciendo periodos de licencia mayores a los previstos en este artículo, en actividades u oficios que por su naturaleza así lo requieran. En estos casos también se aplicará lo dispuesto en los dos párrafos anteriores.

108 — Para determinar la fecha de iniciación del descanso forzoso retribuido, la trabajadora presentará al empleador un certificado médico en el cual conste la fecha probable del parto. Cualquier médico que esté al servicio remunerado del Estado, o de alguna de sus instituciones, deberá expedir gratuitamente este certificado. Si por alguna circunstancia la trabajadora en estado de gravidez presta servicios dentro del período de descanso anterior al parto, el empleador queda obligado a pagarle la remuneración correspondiente, más una suma igual en concepto de indemnización, sin perjuicio de las sanciones legales que corresponda imponerle.

109 — La trabajadora en uso de licencia por gravidez no podrá prestar servicios por cuenta ajena.

110 — Si, durante los períodos de descanso a que se refiere la norma anterior, se produjera enfermedad como consecuencia del embarazo o del parto, la trabajadora tendrá derecho a que los descansos le sean prorrogados por el término que compruebe mediante certificado médico.

El período que resulte de la prórroga de los descansos, será satisfecho íntegramente a la trabajadora mediante subsidio de la Caja de Seguro Social, siempre que estuviere afiliada a ésta. Si la Caja de Seguro Social no tuviere obligación se aplicará la regla dispuesta en el artículo 107.

111 — La retribución del descanso forzoso se fijará de acuerdo con el último salario, o el promedio de salarios devengados durante los últimos ciento ochenta días, si éste es mayor que aquél.

112 — Si se trata de aborto, de parto no viable, o de cualquier otro caso anormal de parto, el descanso forzoso retribuido se fijará de acuerdo con las exigencias de la salud de la interesada, según resulte del certificado médico y de las prescripciones del facultativo que la atiende.

113 — Desde el momento en que la trabajadora se reintegre a su empleo después de dar a luz y hasta por el término de tres meses, el empleador sólo podrá despedirla por causa justificada y autorización previa, conforme al procedimiento establecido en el artículo 106.

114 — Toda madre cuando esté lactando dispondrá en los lugares donde trabaja de un intervalo de quince minutos cada tres horas, o, si lo prefiere, de media hora dos veces al día durante sus labores, con el objeto de alimentar a su hijo. El empleador le procurará algún medio de descanso dentro de las posibilidades de sus labores y mantendrá en número suficiente sillas o asientos a disposición de las trabajadoras. El tiempo empleado para tal fin, deberá computarse para el efecto de la remuneración de la trabajadora, como tiempo de trabajo efectivo, al igual que los intervalos antes mencionados.

Todo empleador que ocupe en el local o lugar de trabajo más de veinte mujeres, quedará obligado a acondicionar un local para que las madres alimenten sin peligro a sus hijos. Este acondicionamiento se hará dentro de las posibilidades económicas del empleador, a juicio y con el visto bueno de la Dirección General o Regional de Trabajo.

115 — El Organismo Ejecutivo y la Caja de Seguro Social, dentro del plazo de un año a partir de la vigencia de este Código, establecerá guarderías y centros infantiles ubicados en sectores industriales o comerciales, donde existe concentración de trabajadoras. En tales centros, la madre trabajadora podrá dejar sus hijos hasta la edad escolar y allí recibirán atención médica, dietética, y de recreación necesarias.

116 — La mujer en estado de gravidez no podrá trabajar jornadas extraordinarias. Si la trabajadora tuviere turnos rotativos en varios períodos, el empleador está obligado a hacer los arreglos necesarios para que la trabajadora no tenga que prestar servicios en las jornadas nocturnas y mixta. El turno que se le señale para estos efectos será fijo y no estará sujeto a rotaciones.

El empleador hará también los arreglos necesarios con el objeto de que la trabajadora en estado de gravidez no efectúe tareas inadecuadas o perjudiciales a su estado.

56) Ob. cit., pág. 577.

57) Ob. cit., pág. 389.

**58) DEPARTAMENTO NACIONAL DE SEGURANÇA E HIGIENE DO TRABALHO**

**PORTARIA N.º 4 — DE 8 DE ABRIL DE 1968**

O Diretor-Geral do Departamento Nacional de Segurança e Higiene do Trabalho, usando da atribuição que lhe confere o artigo 26, item IV, do Regulamento aprovado pelo Decreto n.º 56.263, de 6 de maio de 1965, e

Considerando que ao Departamento Nacional de Segurança e Higiene do Trabalho, de conformidade com o que dispõe o artigo 13, parágrafo único, item I, da Lei n.º 4.589, de 11 de dezembro de 1964, cabe promover investigações sobre condições de segurança e higiene de locais e métodos de trabalho, inclusive das condições de trabalho peculiares à mulher e ao menor, estabelecer normas de caráter técnico e orientar a fiscalização da legislação concernente ao assunto;

Considerando que se faz necessário, para efeito de aplicação imediata da legislação referente às condições de trabalho da mulher, relacionar os preceitos legais auto-aplicáveis, assim considerados os que dispensam regulamentação ou prévia manifestação da autoridade competente em matéria de trabalho feminino;

Considerando que a adoção de medidas de proteção ao trabalho da mulher é considerada de ordem pública, como preceitua o artigo 377 da Consolidação das Leis do Trabalho, o que impõe ao Agente da Inspeção do Trabalho constante vigilância na efetiva execução daquelas medidas protetoras;

Considerando que, com esse intuito, devem ser proporcionadas condições às empresas para o perfeito enquadramento nas disposições legais;

Considerando que se justifica, em muitos casos, prévia notificação à empresa, com concessão de prazo para o atendimento das exigências legais;

Considerando, finalmente, os estudos a que procedeu o órgão competente do Departamento Nacional de Segurança e Higiene do Trabalho, constante do Processo MTPS-107.540, de 1968, bem como a necessidade de estabelecer critério uniforme de notificação às empresas para cumprimento de medidas concernentes ao trabalho feminino, resolve:

Art. 1.º — Determinar às Delegacias Regionais do Trabalho, nos termos do parágrafo único do artigo 14 da Lei n.º 4.589, de 11 de dezembro de 1964, que promovam a fiscalização direta das disposições legais abaixo enumeradas, contidas no Capítulo III, Título III, da Consolidação das Leis do Trabalho e consideradas auto-aplicáveis:

Art. 373; artigo 374; artigo 375; artigo 376; artigo 377; artigo 378; artigo 379; artigo 380; artigo 381; artigo 382; artigo 383; artigo 384; artigo 385; artigo 386; artigo 390; artigo 393 e artigo 396.

Art. 2.º — As demais disposições do Capítulo III, Título III, da Consolidação das Leis do Trabalho dependem, para efeito de sua aplicação e fiscalização, de normas reguladoras expedidas pelo Departamento Nacional de Segurança e Higiene do Trabalho ou, quando for o caso, de prévio pronunciamento da autoridade local competente em matéria de trabalho da mulher, condicionado a posterior confirmação do mencionado Departamento.

Art. 3.º — Não terão seguimento autos de infração que venham a ser lavrados em desacordo com as determinações desta Portaria.

Parágrafo único — As autoridades regionais promoverão a responsabilidade administrativa do agente atuante que desobedecer ao disposto nesta Portaria.

Art. 4.º — Fica aprovado modelo de Termo de Notificação, que a esta acompanha, para ser utilizado pelas Delegacias Regionais do Trabalho, nos assuntos concernentes ao trabalho da mulher, sempre que, a critério do Agente da Inspeção

do Trabalho, a expedição de notificação for mais aconselhável para efetivo cumprimento da lei.

Art. 5.º — O referido Termo será extraído em duas vias, a primeira das quais entregue ao empregador ou seu preposto mediante recibo na segunda, que permanecerá em poder do Agente da Inspeção do Trabalho para acompanhar a execução das medidas exigidas.

Parágrafo único — A concessão de prazo à empresa para atendimento das exigências contidas no Termo de Notificação levará em conta a natureza das medidas determinadas, de forma que se atinja o objetivo da lei.

Art. 6.º — Esta Portaria entrará em vigor na data de sua publicação. — **Hugo de Brito Firmeza.**

**MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL**

**DEPARTAMENTO NACIONAL DE SEGURANÇA E HIGIENE DO TRABALHO**

**DRT**

**Termo de Notificação**

De conformidade com a legislação em vigor, fica, pelo presente Termo de notificação, a empresa .....  
 Alvará n.º ..... Localizada na .....  
 Município de ..... com a atividade .....  
 obrigada a cumprir, no prazo de ..... dias, as exigências legais de proteção ao trabalho da mulher, abaixo enumeradas:

- 1) .....
- 2) .....
- 3) .....
- 4) .....
- 5) .....

(As demais exigências, quando houver, serão consignadas no verso).

O não-cumprimento das exigências no prazo concedido sujeitará a empresa à atuação na forma da Lei.

Estado ..... de ..... de 19 .....

\_\_\_\_\_  
 Agente da Inspeção do Trabalho

Recebi a 1ª Via.

\_\_\_\_\_  
 Empregador ou Preposto

(D.O. de 17 de maio de 1968, pág. 3.995).

59) "Sécurité des travailleurs — Inspection Medicale du Travail — Rapport d'activité du service pour les années 1964 à 1968" — in "Revue du Travail" — 71 e Année — Juillet — août 1970 — pág. 1179.

## 60) LIBYE

Loi n.º 58-2970 du 1er mai 1970 portant Code du travail. ("Al-Jarida al rasmiya" 1<sup>er</sup> rudi 1970, supplément spécial.)

## PARTIE II — CONTRATS DE TRAVAIL

"43 — Une travailleuse qui a accompli six mois de service consécutifs auprès d'un employeur a droit à un congé de maternité à demi-salaire d'une durée de cinquante jours, comprenant les périodes précédant et suivant directement l'accouchement, à condition qu'elle présente un certificat médical indiquant la date probable de l'accouchement.

Elle peut prolonger son absence pour raison de maladie, sur présentation d'un certificat médical d'indisponibilité attestant que la maladie considérée a été provoquée par la grossesse ou par l'accouchement, étant entendu que la durée totale de son absence n'excédera pas trois mois.

Il est interdit, dans tous les cas de faire travailler une femme pendant les trente jours qui suivent l'accouchement."

PARTIE III — ORGANISATION DU TRAVAIL ET  
PROTECTION DES TRAVAILLEURSCHAPITRE III — EMPLOI DES ADOLESCENTS  
ET DES FEMMES

93 — Il est interdit de faire travailler un adolescent plus de six heures par jour; la journée de travail comportera une ou plusieurs pauses destinées au repos et aux repas, d'une durée totale d'au moins une heure.

Les périodes de travail et de repos seront aménagées de telle sorte que l'adolescent n'accomplisse pas un travail effectif de plus de quatre heures consécutives ou ne reste pas sur les lieux de travail pendant plus de neuf heures par jour.

94 — Il est interdit d'occuper les adolescents entre 20 et 7 heures; il est également interdit de leur faire effectuer des heures de travail supplémentaires et de les autoriser à grouper les jours de repos hebdomadaire et les jours fériés auxquels ils ont droit.

95 — Il est interdit d'employer les femmes à des travaux pénibles ou dangereux ou à autres tâches qui seront déterminées par arrêté du ministre du Travail et des Affaires sociales.

96 — Il est interdit, quelles que soient les circonstances, d'occuper une femme plus de quarante-huit heures par semaine, heures supplémentaires comprises. Il est également interdit de faire travailler une femme entre 20 et 7 heures, sauf dans les cas, circonstances et travaux qui seront déterminés par arrêté du ministre du Travail et des Affaires sociales.

97 — Pendant dix-huit mois à compter du jour de l'accouchement, la femme qui allaite son enfant a droit à cet effet, en sus des pauses normales, à deux autres interruptions de travail d'au moins une demi-heure chacune par jour.

Ces pauses supplémentaires seront comptées comme heures de travail et n'entraîneront ni l'annulation des pauses prévues pour le repos, ni aucune diminution de salaire.

98 — Le ministre du Travail et des Affaires sociales peut, par voie d'arrêté, obliger l'employeur qui occupe cinquante travailleuses ou plus dans un même lieu de travail à aménager une pouponnière à l'intention de leurs enfants. En outre, l'arrêté fixera les conditions d'aménagement le règlement de la pouponnière et spécifiera les frais qui incomberont aux travailleuses bénéficiaires de ce service.

Dans tous les cas, l'employeur mettra des sièges à la disposition des travailleuses pour leur permettre de se reposer, si la nature du travail de permet.



61) ARABIE SAOUDITE

Décret royal n.º M/21 du 15 novembre 1969 (6 ramadan 1389) portant Code du travail.

CHAPITRE X -- TRAVAIL DES FEMMES,  
DES ADOLESCENTS ET DES ENFANTS

1. Règles générales

160 — Il est interdit d'employer les femmes, les adolescents et les enfants à des activités ou dans des industries dangereuses ou nuisibles (machines mues par l'énergie, mines, carrières, etc.). Le ministre du Travail pourra, par voie d'arrêté, désigner les occupations et les activités qui seront considérées comme dangereuses pour la santé ou de nature à exposer les femmes, les adolescents et les enfants à des dangers exigeant que leur emploi dans celles-ci soit interdit ou limité, dans des conditions particulières. Les hommes et les femmes ne pourront se trouver ensemble sur le lieu de travail ni dans les installations connexes ou accessoires.

161 — Il est interdit d'employer les femmes, les adolescents et les enfants pendant la nuit (période comprise dans un intervalle d'au moins onze heures entre le coucher et le lever du soleil), sauf dans les cas qui seront déterminés par voie d'arrêté du ministre du Travail dans les occupations non industrielles et dans les cas de force majeure.

162 — Les enfants et les adolescents ne pourront être employés pour une période excédant six heures par jour, étant entendu que les exceptions prévues aux articles 150 et 152 du présent code ne leur seront pas applicables.

3. Travail des femmes

164 — Toute salariée aura droit à un congé de maternité pendant les quatre semaines précédant la date présumée de l'accouchement et pendant les six semaines suivant cette date. La date probable de l'accouchement sera indiquée par le médecin d'entreprise ou dans un certificat médical qui sera approuvé par le ministère de la Santé. Aucun employeur ne pourra occuper une femme pendant les six semaines suivant l'accouchement.

Pendant son congé de maternité, la salariée aura droit à 50 pour cent de sa rémunération après une période de service d'au moins un an et à sa rémunération complète après une période de service d'au moins trois ans, à compter du début du congé. La salariée n'aura pas droit au salaire pendant les congés annuels habituels qui lui sont dus aux termes de la présente loi si elle a été absente en congé de maternité au cours de la même année et a bénéficié de sa rémunération complète, tant entendu qu'elle percevra 50 pour cent de son salaire pendant ses congés annuels si elle a été absent en congé de maternité et a perçu la moitié de son salaire au cours de la même année.

165 — Lorsque la salariée reprend son travail à l'expiration de son congé de maternité, elle aura droit, en sus des périodes de repos, octroyées à tous les salariés, à une ou plusieurs périodes de repos représentant au total une heure par jour, pour allaiter son enfant.

166 — Toutes les dépenses encourues pour l'examen médical et pour le traitement et l'accouchement seront à la charge de l'employeur.

167 — L'employeur ne pourra congédier la salariée pendant la période du congé de maternité.

168 — L'employeur ne pourra congédier la salariée atteinte d'une maladie résultant de son emploi ou de l'accouchement, lorsque pareille maladie est attestée par un certificat médical agréé et que son absence n'excède pas six mois. Il est également interdit de congédier une salariée, en l'absence des motifs légitimes de congédiement prévus par le présent code, pendant les six mois précédant la date

présumée de l'accouchement. Lorsqu'une salariée est congédiée en infraction aux dispositions du présent article, la commission compétente ordonnera sa réintégration.

169 — La salariée perdra ses droits découlant du présent chapitre s'il est établi qu'elle a travaillé pour le compte d'un autre employeur pendant la période de congé autorisé. En pareil cas, le premier employeur pourra s'abstenir de lui verser son salaire à l'égard dudit congé ou recouvrer tout salaire qu'il lui aurait

170 — Par dérogation aux dispositions qui précèdent, les dispositions interdisant ou limitant le travail des enfants, des adolescents et des femmes ne seront pas applicables aux institutions bénévoles ou publiques qui dispensent une formation professionnelle, à la condition que les statuts desdites institutions spécifient la nature des professions et métiers enseignés, les heures de travail, les conditions d'emploi et stipulent que le travail peut être exécuté par des femmes, compte tenu de leurs capacités physiques, et pour autant que le ministère du Travail approuve lesdits statuts après consultation avec le ministère de la Santé.

171 — Dans tous les lieux et dans toutes les occupations où les femmes sont employées, des sièges seront prévus pour assurer leur confort.

(Bureau International du Travail — "Série législative" — 1969 — Ar. Sa. 1)

## 62) LAOS

Loi n.º 71/11 du 10 septembre 1971 portant Code du travail.

### CHAPITRE III — DU TRAVAIL DES FEMMES ET DES ENFANTS

103 — La nature des travaux interdits aux femmes et aux enfants est déterminée dans les conditions fixées par voie de règlement.

104 — Toute femme enceinte dont l'état a été constaté médicalement ou dont la grossesse est apparente peut quitter le travail sans préavis et sans avoir de se fait à payer une indemnité de rupture du contrat.

Toute femme a droit à un congé d'une durée totale de douze semaines pendant la période qui précède et qui suit immédiatement son accouchement. Pendant ce congé de maternité, elle perçoit de son employeur la moitié de son salaire. Pendant cette période, l'employeur ne peut la licencier.

Cette disposition est d'ordre public.

105 — Pendant une période de un an à compter de la naissance de l'enfant, la mère a droit à des repos pour allaitement. La durée totale de ces repos ne peut dépasser une heure par journée de travail.

La mère peut, pendant cette période, quitter son travail, sans préavis, et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture.

106 — Les enfants ne peuvent être employés dans une entreprise même comme apprentis, avant d'avoir atteint l'âge fixé pour la fin de l'obligation scolaire.

107 — Les enfants doivent obligatoirement être soumis à un examen médical au moment de leur admission et, par la suite, périodiquement; un certificat établi par un médecin agréé après chaque examen attestera si l'enfant est apte à l'emploi auquel il sera occupé.

108 — L'inspecteur du travail peut requérir l'examen des femmes par un médecin agréé en vue de vérifier si le travail dont elles sont chargées n'excède pas leurs forces. Cette requête est de droit à la demande des intéressées. L'examen d'admission et les examens périodiques de contrôle sont obligatoires en ce qui concerne les enfants.

La femme ou l'enfant ne peut être maintenu dans un emploi ainsi reconnu au-dessus de ses forces et doit être affecté à un emploi convenable. Si cela n'est pas possible, le contrat doit être résolu avec paiement de l'indemnité de préavis.

(Bureau International du Travail — "Série législative" — 1971 — Laos 1)

- 63) Sussekind, Arnaldo — "Acórdãos do T.S.T." — I — Proc. n.º TST-RR-4.808/66 pág. 110.
- 64) Vide "Diário da Justiça" — 21-9-1973 — pág. 6.980.
- 65) **LEI N.º 5.473 — DE 10 DE JULHO DE 1968**

**Regula o provimento de cargos, e dá outras providências.**

**Art. 1.º** — São nulas as disposições e providências que, direta ou indiretamente, criem discriminações entre brasileiros de ambos os sexos, para o provimento de cargos sujeitos a 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** — Incurrerá na pena de prisão simples de 3 (três) meses a 1 (um) ano e multa de NCr\$ 100,00 (cem cruzeiros novos) a NCr\$ 500,00 (quinhentos cruzeiros novos) quem, de qualquer forma, obstar ou tentar obstar o cumprimento da presente Lei.

**Art. 2.º** — Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

**Art. 3.º** — Revogam-se as disposições em contrário.

**A. COSTA E SILVA** — Presidente da República. — (D. O. de 11-7-68).

- 66) Rodière, René — "Droit Privé — D. Droit Social" — in "Annuaire de Législation Française et Étrangère" — 1966 — págs. 274/5.
- 67) Autor supra, mesma publicação — 1968 — pág. 174.
- 68) Vide o periódico "Droit Social" — Librairie Sociale et Économique — Paris — N.º 6 — Juin — 1971 — págs. 400/1.
- 69) Vide "Décisions Judiciaires en matière de droit du travail" — in "Revue Internationale du Travail" — Vol. 103, n.º 2 — Février — 1971 — págs. 179/180.
- 70) Idem, idem, nota de rodapé n.º 1 — pág. 180.

71) **ITALIA**

**Ley núm. 1204, de 30 de diciembre de 1971, sobre protección de las trabajadoras madres.** ("Gabbetta Ufficiale della Repubblica Italiana", 18 de enero de 1972, núm. 14, pág. 412.)

**TITULO PRIMERO — MEDIDAS DE PROTECCION**

**Artículo 1.º** — Las disposiciones del presente título aplicanse a las trabajadoras, incluidas las aprendices, que presten sus servicios a empleadores privados, así como en las oficinas del Estado, incluidos los organismos autónomos, los de las regiones, de las provincias, de los municipios, de otras colectividades de derecho público y de las sociedades cooperativas, incluso si son miembros de éstas.

Las disposiciones de los artículos 2, 4, 6 y 9 del presente título aplicanse a las trabajadoras a domicilio.

Las disposiciones de los artículos 4, 5, 6, 8 y 9 del presente título aplicanse a las trabajadoras de servicio doméstico y a las asistentes familiares.

En todo caso quedarán a salvo cuantas condiciones más favorables se establezcan em virtud de la ley, reglamento, contrato y toda otra disposición.

2 — Queda prohibido despedir a trabajadoras entre el comienzo del período de embarazo y el término del período de prohibición del trabajo previsto en el artículo 4 de la presente ley, ni antes de que el hijo haya cumplido la edad de un año.

La prohibición de despido es función del estado objetivo de embarazo y puerperio, y la trabajadora despedida durante el período sujeto a prohibición tendrá derecho a obtener la reanudación de la relación de trabajo mediante presentación, dentro

de los noventa días a contar de la fecha de despido, de un certificado pertinente en que se demuestre la concurrencia, en el momento del despido, de las condiciones que daban lugar a su prohibición.

No se aplicará la prohibición de despido:

a) en caso de falta grave por parte de la trabajadora que constituya causa justa de resolución de la relación de trabajo;

b) en caso de cesación de la actividad de la empresa en que esté empleada la interesada;

c) en caso de terminación de la prestación para la cual se haya contratado a la trabajadora o en caso de cesación de la relación de trabajo por razón de la expiración del plazo previsto.

Las trabajadoras ocupadas en industrias y tareas que den lugar a desempleo estacional, que figuren en el cuadro anexo al decreto ministerial de 30 de noviembre de 1964 y a sus sucesivas modificaciones, que sean despedidas en el sentido de lo dispuesto en el apartado b) del párrafo tercero del presente artículo, tendrán derecho, durante todo el período en que rija la prohibición de despido, a reintegrarse a su actividad estacional y, en la medida en que no se encuentren en un período de interrupción obligatoria del trabajo, tendrán prioridad a efectos de su reincorporación en el empleo.

Durante el período sujeto a prohibición de despido, queda prohibido suspender a la trabajadora de su empleo, salvo en caso de suspensión de la actividad de la empresa o de la sección a que esté adscrita, siempre y cuando tal sección funcione de manera autónoma.

3 — Durante el período de embarazo y hasta el séptimo mes después del alumbramiento, queda prohibido adscribir a trabajadoras al transporte y levantamiento de fardos, y asimismo a trabajos peligrosos, penosos e insalubres. En espera de la publicación de reglamentos de aplicación de la presente ley, los trabajos peligrosos, penosos e insalubres quedan definidos en el cuadro anexo al decreto del Presidente de la República núm. 568, de 21 de mayo de 1953.

Durante el período objeto de la prohibición a que se refiere el párrafo precedente, se adscribirá a las trabajadoras a otras funciones.

Asimismo, se adscribirá a las trabajadoras a otras funciones durante el período de embarazo y hasta el séptimo mes siguiente al alumbramiento cuando la Inspección de Trabajo estime que las condiciones de trabajo y de ambiente van en detrimento de la salud de la interesada.

Las trabajadoras adscritas a funciones de orden inferior a las que habitualmente desempeñen conservarán la remuneración correspondiente a las funciones precedentes, y asimismo su categoría original. Se aplicarán las normas previstas en el artículo 13 de la ley núm. 300, de 20 de mayo de 1970, tan pronto como se asignen a las trabajadoras funciones equivalentes o de orden superior.

4 — Queda prohibido asignar a las mujeres un empleo:

a) durante los dos meses precedentes a la fecha presunta del alumbramiento;

b) si el alumbramiento se verificare después de la fecha prevista, durante el período comprendido entre la fecha presunta y la fecha efectiva del alumbramiento;

c) durante los tres meses siguientes al alumbramiento;

Cuando las trabajadoras estén empleadas en tareas que, por razón de su avanzado estado de embarazo, proceda considerar como penosas o perjudiciales, el período de interrupción obligatoria del trabajo se anticipará a tres meses de la fecha presunta del alumbramiento.

Consultadas las organizaciones sindicales, mediante decretos del Ministro de Trabajo y Previsión Social se definirán las antedichas tareas.

5 — La Inspección de Trabajo podrá decidir, basándose en certificado médico, la prohibición del trabajo de las mujeres encintas hasta el final del período de

interrupción del trabajo previsto en el apartado a) del párrafo precedente, durante uno o diversos períodos cuya duración determinará a la propia Inspección, en los casos siguientes:

a) en caso de graves complicaciones del embarazo o de un estado mórbido preexistente que se estime pueda agravarse por el embarazo;

b) cuando las condiciones de trabajo o de ambiente se consideren como perjudiciales para la salud de la madre y del hijo;

c) cuando no pueda destinarse a la trabajadora a otras funciones, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3.

6 — Los períodos de interrupción obligatoria del trabajo en el sentido de los artículos 4 y 5 de la presente ley deberán computarse en la antigüedad de servicio para todos los efectos, incluidos el decimotercero mes de salario o la gratificación de Navidad y las vacaciones.

7 — Toda trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo, después del período de interrupción obligatoria del trabajo previsto en el apartado c) del artículo 4 de la presente ley, durante seis meses en el curso del primer año de existencia del hijo, período durante el cual se le conservará su puesto.

Por otra parte, mediante previa presentación del certificado médico, la trabajadora tendrá derecho a ausentarse durante las enfermedades del hijo hasta que éste haya cumplido la edad de tres años.

Las ausencias previstas en los párrafos precedentes se tomarán en cuenta para los efectos de la antigüedad del servicio, excluidos los efectos relativos a las vacaciones y al decimotercero mes de salario o a la gratificación de Navidad.

8 — Las vacaciones y las ausencias a que eventualmente tenga derecho la trabajadora por otro concepto no podrán disfrutarse simultáneamente con los períodos de interrupción obligatoria del trabajo previsto en los artículos 4 y 5, ni tampoco con las ausencias facultativas previstas en el artículo 7 de la presente ley.

9 — Las trabajadoras tendrán derecho a asistencia en el parto, que dispensará el Instituto en que estén aseguradas contra la enfermedad, inclusive si se ha interrumpido la relación de trabajo, a condición de que el embarazo haya comenzado mientras tal relación existiera todavía.

Además, las trabajadoras tendrán derecho a ser asistidas en un hospital, inclusive en caso de parto normal, en las formas y conforme a las modalidades previstas por las disposiciones vigentes.

Las trabajadoras encintas podrán someterse a reconocimientos médicos periódicos dispensados gratuitamente por el Instituto en que estén aseguradas.

Las disposiciones del presente artículo serán aplicables asimismo a los familiares de los trabajadores con derecho a la asistencia sanitaria.

10 — El empleador deberá conceder a toda trabajadora madre, hasta que su hijo haya cumplido la edad de un año, dos períodos diarios de descanso, que también podrán tomarse de una sola vez. El período de descanso será uno solo cuando el horario diario de trabajo abarque menos de seis horas.

Los períodos de descanso previstos en el párrafo precedente durarán una hora cada uno, y se considerarán como horas de trabajo para los efectos de la duración del trabajo y de su retribución. Dichos períodos de descanso entrañan la posibilidad para la interesada de salir de la empresa.

Los períodos de descanso durarán media hora cada uno, y en tal caso no incluirán el derecho de salir de la empresa, cuando la trabajadora desee utilizar la sala de crianza o la guardería infantil instaladas por el empleador en las dependencias de los locales de trabajo.

Los períodos de descanso previstos en los párrafos precedentes son independientes de los previstos en los artículos 18 y 19 de la ley núm. 653, de 26 de abril de 1934, sobre protección del trabajo de mujeres y niños.

11 — A efectos de reemplazar a las trabajadoras ausentes en el sentido de la presente ley, el empleador podrá dar empleo a terceros en virtud de contrato de plazo determinado, de conformidad con las disposiciones del apartado b) del artículo 1.º de la ley núm. 230, de 18 de abril de 1963, por la que se reglamentan los contratos de trabajo por tiempo determinado, y habida cuenta de las disposiciones de la propia ley.

12 — En caso de dimisión voluntaria presentada durante el período respecto del cual se prevea, en virtud de las disposiciones del artículo 2, la prohibición de despido, la trabajadora tendrá derecho a las indemnizaciones previstas por las disposiciones legislativas y contractuales relativas al despido.

## TÍTULO II — RÉGIMEN ECONÓMICO

15 — Las trabajadoras tendrán derecho a una indemnización diaria equivalente al 80 por ciento de su remuneración mientras dure la interrupción obligatoria del trabajo prevista en los artículos 4 y 5 de la presente ley. Dicha indemnización comprenderá cualquier otro subsidio por concepto de enfermedad.

A contar del 1.º de enero de 1973, las trabajadoras, excluidas las trabajadoras a domicilio y las trabajadoras del servicio doméstico y asistentes familiares, tendrán derecho, asimismo, a una indemnización diaria equivalente al 30 por ciento de su remuneración, indemnización pagadera durante todo el período de ausencia facultativa del trabajo prevista en el párrafo primero del artículo 7 de la presente ley.

(Oficina Internacional del Trabajo — Série Legislativa — 1971 — It. 1)

- 72) "Revue Internationale du Travail" — vol. 101 n.º 2 — Février — 1970 — pág. 174.
- 73) Alexandre, Danièle — "The Status of Women in France" — in "The American Journal of Comparative Law" — Vol. 20 — Number 4 — Fall 1972 — págs. 655/657.
- 74) CLT — Art. 392 (Redação original):  
 "Art. 392 — É proibido o trabalho da mulher grávida no período de seis (6) semanas antes e seis semanas depois do parto.  
 § 1.º — Para os fins previstos neste artigo, o afastamento da empregada de seu trabalho será determinado pelo atestado médico a que alude o art. 375, que deverá ser visado pelo empregador.  
 § 2.º — Em casos excepcionais, os períodos de repouso antes e depois do parto poderão ser aumentados de mais duas (2) semanas cada um, mediante atestado médico, dado na forma do parágrafo anterior."
- 75) In "Annuaire de Législation Française et Étrangère" — Tome XV — 1966 — págs. 274/275.
- 76) Idem, Tome XVII — ano 1968 — pág. 174.
- 77) "Informaciones — Italia: Protección de las madres que trabajan" — in "Revista Internacional del Trabajo" — vol. 87 — Num. 3 — Marzo de 1973 — págs. 321/322.
- 78) Vide disposições transcritas in nota 52, em seguida àquelas do Código da Theco-Eslóvquia.
- 79) "Revue Internationale du Travail" — Vol. 85 — Num. 4 — abril 1972 — pág. 177.
- 80) "Revista Internationale del Trabajo" — Vol. 85 — Num. 4 — abril de 1972 — pág. 396.
- 81) In "Annuaire de Législation Française et Étrangère" — 1971 — pág. 134.
- 82) "Severance pay — an allowance usu, based on legth of service that is payable to an employee on severance except usu, in case of disciplinary discharge (provide severance pay for officers and enlisted men released from active duty — Military Rev...." Webster's Third New International Dictionary of the English Language Unabridged" — Encyclopaedia Britannica, Inc.

- 83) "Prática e Jurisprudência Trabalhista" — 4.<sup>a</sup> Ed. — Editora Atlas — 1972 — pág. 238.  
 84) Ob. cit., pág. 591.  
 85) LTR — "Consolidação das Leis do Trabalho" — 4.<sup>a</sup> Edição — 1972 — pág. 134.  
 86) In — Campanhole, Adriano — "Prática e Jurisprudência Trabalhista" (60) pág. 239.  
 87) DEPARTAMENTO NACIONAL DE SEGURANÇA E HIGIENE DO TRABALHO

PORTARIA N.º 1 — DE 15 DE JANEIRO DE 1969

O Diretor-Geral do Departamento Nacional de Segurança e Higiene do Trabalho, usando da atribuição que lhe confere o artigo 26, item IV, do Regimento aprovado pelo Decreto n.º 56.263, de 6 de maio de 1965, e,

Considerando que ao Departamento Nacional de Segurança e Higiene do Trabalho, de conformidade com o que dispõe o artigo 13, parágrafo único, item I, da Lei n.º 4.589, de 11 de dezembro de 1964, cabe promover investigações sobre condições de trabalho peculiares à mulher e ao menor, bem como estabelecer normas de caráter técnico e orientar a fiscalização da legislação concernente ao assunto;

Considerando que se faz necessário, para efeito de aplicação imediata da legislação referente às condições de trabalho da mulher, estabelecer normas para instalação de creche a que se refere o artigo 389, Título III, da Consolidação das Leis do Trabalho, no Capítulo III — Da Proteção do Trabalho da Mulher — com as alterações introduzidas pelo artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 229, de 28 de fevereiro de 1967;

Considerando que a exigência contida no § 1.º do artigo 389 da Consolidação das Leis do Trabalho, poderá ser cumprida por meio de creches distritais, conforme o disposto no § 2.º do citado artigo; e,

Considerando, finalmente, que a proteção ao trabalho da mulher é medida de ordem pública, e, tendo em vista os estudos a que procedeu a Divisão de Assistência ao Trabalho da Mulher e do Menor do Departamento Nacional de Segurança e Higiene do Trabalho, constantes do Processo MTPS 159.048/68, resolve:

Expedir normas para instalações de creches em locais de trabalho e para convênios com creches distritais.

Art. 1.º — 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 de amamentação.

§ 1.º — O local a que se refere o presente obedecerá aos seguintes requisitos:

a) berçário com área mínima de 3 m<sup>2</sup> (três metros quadrados) por criança, devendo haver, entre os berços e entre estes e as paredes, a distância mínima de 0,50m (cinquenta centímetros);

b) saleta de amamentação provida de cadeiras ou bancos-encosto para que as mulheres possam amamentar seus filhos em adequadas condições de higiene e conforto;

c) cozinha dietética para o preparo de mamadeiras ou suplementos dietéticos para a criança ou para as mães;

d) o piso e as paredes deverão ser revestidos de material impermeável e lavável;

e) instalações sanitárias para uso das mães e do pessoal da creche.

§ 2.º — O número de leitos no berçário obedecerá à proporção de 1 (um) leito para cada grupo de 30 (trinta) empregados entre 16 e 40 anos de idade.

Art. 2.º — Nos casos previstos no § 2.º do artigo 389 da C.L.T., poderá ser suprida a exigência do artigo 1.º desta Portaria, 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, SESC, LBA ou entidades sindicais, obedecidas as seguintes condições:

I — a creche distrital deverá estar situada, de preferência, nas proximidades da residência das empregadas ou dos estabelecimentos ou em vilas operárias;

II — nos casos de inexistência das creches previstas no item I, cabe à autoridade regional competente a faculdade de exigir que os estabelecimentos celebrem convênios com outras creches, desde que os estabelecimentos ou as instituições forneçam transporte, sem ônus para as empregadas;

III — deverá constar das cláusulas do convênio o número de berços que a creche mantiver à disposição de cada estabelecimento, obedecendo a proporção estipulada no § 2.º do artigo 1.º desta Portaria;

IV — sempre que possível, deverá constar do contrato a comprovação de que a creche foi aprovada pelo Departamento Nacional da Criança ou pelos órgãos estaduais competentes a quem cabe orientar e fiscalizar as condições materiais de instalação e funcionamento, bem como a habilitação do pessoal que nela trabalha;

V — os estabelecimentos regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho, que possuam creche, poderão efetuar contrato com outros estabelecimentos, desde que preencham os requisitos desta Portaria.

Art. 3.º — É proibida a utilização de creches para quaisquer outros fins, ainda que em caráter provisório ou eventual.

Art. 4.º — Aos Agentes da Inspeção do Trabalho competirá a verificação do cumprimento desta Portaria.

Art. 5.º — As dúvidas porventura suscitadas serão dirimidas pelo Departamento Nacional de Segurança e Higiene do Trabalho.

Art. 6.º — Esta Portaria entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário. — José de Faria Pereira de Souza.

(DO de 24 de janeiro de 1969, págs. 880 e 881).

88) "Revista Internacional del Trabajo" — Vol. 87, Num. 3 — Marzo de 1974 — pág. 322.

89) LEI N.º 4.214, DE 2 DE MARÇO DE 1963

#### Dispõe sobre o "Estatuto do Trabalhador Rural."

Art. 54 — Não constitui justo motivo de rescisão de contrato coletivo ou individual de trabalho da mulher o casamento ou a gravidez e não se admitirão, em regulamento de qualquer espécie, em contrato coletivo ou individual, ou em convenção coletiva de trabalho, quaisquer restrições, com esses fundamentos, à admissão ou permanência da mulher no emprego.

Art. 55 — O contrato de trabalho não se interrompe durante a gravidez, em virtude da qual serão assegurados à mulher ainda os seguintes direitos e vantagens:

a) afastamento do trabalho seis semanas antes e seis depois do parto, mediante atestado médico sempre que possível, podendo, em casos excepcionais, esses períodos ser aumentados de mais duas semanas cada um mediante atestado médico;

b) repouso remunerado duas semanas em caso de acordo, a juízo do médico;

c) dois descansos especiais, de meia hora cada um, durante o trabalho diário, para amamentação do filho, até que seja possível a suspensão dessa medida, a critério médico, nunca porém antes de seis meses após o parto;

d) percepção integral dos vencimentos durante os períodos a que se referem os itens anteriores, em base nunca inferior aos dos últimos percebidos na atividade, ou aos da média dos últimos seis meses, se esta for superior àqueles.



§ 1.º — Mediante atestado médico, à mulher grávida é facultado, sem perda dos direitos adquiridos perante o empregador em decorrência desta lei e sem obrigatoriedade de aviso prévio, romper o contrato de trabalho, desde que este seja prejudicial à gestação.

§ 2.º — Os benefícios atribuídos neste artigo serão pagos pelo Instituto de aposentadoria e Pensões dos Industriários.

§ 3.º Os direitos assegurados neste artigo não excluem a concessão do auxílio-maternidade.

Art. 56 — É vedada a prorrogação do trabalho da mulher além das vinte e duas horas em qualquer atividade.

90) LEI N.º 5.889, DE 8 DE JUNHO DE 1973

**Estabui normas reguladoras do trabalho rural, e dá outras providências.**

O Presidente da República,

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1.º — As relações de trabalho rural serão reguladas por esta Lei e, no que com ela não colidirem, pelas normas da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5452, de 1.º de maio de 1943.

**Parágrafo único** — Observadas as peculiaridades do trabalho rural, a ele também se aplicam as Leis; n.º 605, de 5 de janeiro de 1949, n.º 4.090, de 13 de julho de 1962, n.º 4.725, de 13 de julho de 1965, com as alterações da Lei n.º 4.903, de 16 de dezembro de 1965, e os Decretos-Leis: n.º 15, de 29 de julho de 1966; n.º 17, de 22 de agosto de 1966, e n.º 368, de 19 de dezembro de 1968.

(REF. — A Lei n.º 605 (DO de 14-1-1949) dispõe sobre o repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos.

— A Lei n.º 4.090 (DO de 26-7-1962) institui a gratificação de Natal para os trabalhadores.

— A Lei n.º 4.725 (DO de 14-7-1965) estabelece normas para o processo dos dissídios coletivos, e dá outras providências.

— O Decreto-Lei n.º 15 (DO de 1.º-8-1966) estabelece normas e critérios para uniformização dos reajustes salariais, e dá outras providências.

— O Decreto-Lei n.º 17 (DO de 23-8-1966) introduz alterações em dispositivos que menciona, do Decreto-Lei n.º 15, de 29 de julho de 1966.

— O Decreto-Lei n.º 368 (DO de 20-12-1968) dispõe sobre efeitos de débitos salariais, e dá outras providências.)

Art. 8º — Ao menor de 18 anos é vedado o trabalho noturno.

(DO de 11-6-73, pág. 5.585. Ret. DO de 30-10-73, pág. 11.017.)

91) LEI N.º 5.859, DE 11 DE DEZEMBRO DE 1972

**Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, e dá outras providências.**

O Presidente da República

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º — Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não-lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, aplica-se o disposto nesta Lei.

**Art. 2º** — Para admissão ao emprego deverá o empregado doméstico apresentar:

- I** — Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- II** — atestado de boa conduta;
- III** — atestado de saúde, a critério do empregador.

**Art. 3º** — O empregado doméstico terá direito a férias anuais, remuneradas de 20 (vinte) dias úteis, após cada período de 12 (doze) meses de trabalho, prestado à mesma pessoa ou família.

**Art. 4º** — Aos empregados domésticos são assegurados os benefícios e serviços da Lei Orgânica da Previdência Social, na qualidade de segurados obrigatórios.

(DO de 12-12-1972.)

## 92) DECRETO Nº 71.885, DE 9 DE MARÇO DE 1973

**Aprova o Regulamento da Lei n.º 5.859, de 11 de dezembro de 1972, que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, e dá outras providências.**

O Presidente da República, usando da atribuição que lhe confere o art. 81, item III, da Constituição, e tendo em vista o disposto no art. 7º da Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, decreta:

**Art. 1º** — São assegurados aos empregados domésticos os benefícios e serviços da Lei Orgânica da Previdência Social na conformidade da Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972.

**Art. 2º** — Excetuando o Capítulo referente a férias, não se aplicam aos empregados domésticos as demais disposições da Consolidação das Leis do Trabalho.

**Parágrafo único** — As divergências entre empregado e empregador doméstico, relativas a férias e anotação na Carteira do Trabalho e Previdência Social, ressalvada a competência da Justiça do Trabalho, serão dirimidas pela Delegacia Regional do Trabalho.

**Art. 3º** — Para os fins constantes da Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, considera-se:

**I** — empregado doméstico aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não-lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas.

**II** — empregador doméstico a pessoa ou família que admita a seu serviço empregado doméstico.

**Art. 4º** — O empregado doméstico, ao ser admitido no emprego, deverá apresentar os seguintes documentos:

**I** — Carteira de Trabalho e Previdência Social;

**II** — Atestado de Boa Conduta emitido por autoridade policial, ou por pessoa idônea, a juízo do empregador.

**III** — Atestado de Saúde, subscrito por autoridade médica responsável, a critério do empregador doméstico.

**Art. 5º** — Na Carteira de Trabalho e Previdência Social do empregado doméstico serão feitas, pelo respectivo empregador, as seguintes anotações:

**I** — data de admissão;

**II** — salário mensal ajustado;

**III** — início e término das férias;

**IV** — data da dispensa.

**Art. 6º** — Após cada período contínuo de 12 (doze) meses de trabalho prestado à mesma pessoa ou família, a partir da vigência deste Regulamento, o empregado doméstico fará jus a férias remuneradas, nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho, de 20 (vinte) dias úteis, ficando a critério do empregador doméstico a fixação do período correspondente.

**Art. 7º** — Filiam-se à Previdência Social, como segurados obrigatórios, os que trabalham como empregados domésticos no território nacional, na forma do disposto, na alínea I do art. 3º deste Regulamento.

.....  
(DO de 9-3-1973.)

93) PROJETO Nº 105, DE 1971 (\*)

(DO SR. JAISON BARRETO)

**Modifica o art. 379 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 que "aprova a Consolidação das Leis do Trabalho".**

O Congresso Nacional decreta:

**Art. 1º** — Imprima-se ao art. 379 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho, as seguintes alterações:

**1ª** — O inciso VII passa a vigorar redigido nestes termos:

**VII** — em qualquer atividade, em caso de força maior (art. 501);

**2ª** — Adite-se ao artigo mais os incisos que se seguem:

**X** — em setor de confecções e acabamento de indústria têxtil;

**XI** — em indústria de material eletrônico.

**3ª** — Depois de transformado o parágrafo único em § 1º, acrescente-se-lhe mais os parágrafos seguintes:

§ 2º — A duração do trabalho permitido nos incisos X e XI será de seis horas.

§ 3º — A duração do trabalho prevista no parágrafo anterior poderá elevar-se além das seis horas até o máximo de oito, sendo o salário-hora, pelo menos, vinte e cinco por cento superior ao da hora normal.

**Art. 2º** — A presente Lei entrará em vigor na data de sua publicação.

Sala das Sessões, 19 de maio de 1971.

#### JUSTIFICAÇÃO

O art. 379 da Consolidação das Leis do Trabalho, após as modificações nele introduzidas pelos Decretos-Leis: nº 229, de 28-2-67, e nº 744, de 6-8-69, passou a vigor com o seguinte contexto:

**Art. 379** — É vedado à mulher o trabalho noturno, exceto às maiores de (dezoito) anos empregadas:

**I** — em empresas de telefonia, radiotelefonia ou radiotelegrafia;

**II** — em serviço de saúde e bem-estar;

**III** — em casas de diversões, hotéis, restaurantes, bares e estabelecimentos congêneres;

**IV** — em estabelecimentos de ensino;

**V** — que, não executando trabalho contínuo, ocupem cargos técnicos ou postos de direção, de gerência, de assessoramento ou de confiança;

(\*) DCN — Seção I — 1.º-6-71, pág. 1.434.

**VI** — na industrialização de produtos perecíveis a curto prazo durante o período de safra quando ocorrer necessidade imperiosa de serviço, bem como nos demais casos em que o trabalho se fizer com matérias-primas em elaboração suscetíveis de alteração rápida, quando necessário o trabalho noturno para salvá-las de perda inevitável;

**VII** — em caso de força maior (art. 501);

**VIII** — nos estabelecimentos bancários, nos casos e condições do art. 1º e seus parágrafos do Decreto-Lei nº 546, de 18-6-69.

**Parágrafo único** — Nas hipóteses de que tratam os itens VI e VII o trabalho noturno dependerá de:

a) concordância prévia da empregada, não constituindo sua recusa justa causa para despedida;

b) exame médico da empregada, nos termos do art. 375;

c) comunicação à autoridade regional do trabalho no prazo de quarenta e oito horas no início do período de trabalho noturno.

Nossa proposição intenta, ao artigo sobretranscrito, corrigir, **data venia**, o inciso VII, e acrescentar-lhe dois incisos e dois parágrafos, visando permitir o labor noturno à mulher de mais de dezoito anos, na seção de costura e acabamento de indústria têxtil, e, igualmente, na de fabricação de material eletrônico, atividades, inegavelmente, menos penosas do que as indicadas no inciso III.

Propusemos a correção do inciso VII, eis que, como redigido, não se harmoniza com o **caput** do artigo. — Conjugados, expressam:

“É vedado à mulher o trabalho noturno, exceto às maiores de 18 anos empregadas em caso de força maior (art. 501)”;

O legislador do Executivo pretendeu estatuir que a proibição do trabalho noturno para a mulher cessa em caso de força maior, fazendo menção parentescada ao art. 501, da Consolidação. Este define a força maior: “acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente”.

Conseqüentemente, em qualquer atividade em que trabalhe a mulher, a vedação do labor noturno deixa de prevalecer em todos os casos de força maior.

Indagação agora: mas se os incisos do art. 379 são oito, por que o projeto lhe aduz o X e o XI?

Podemos não nos encontrarmos fundamentados na melhor técnica legislativa, mas a solução adotada é a que se recomenda para a hipótese em tela. O Projeto nº 21-A, de 1971, oriundo do Poder Executivo, ontem aprovado, nesta Casa, adita ao artigo em modificação o inciso IX, para admitir o trabalho feminino noturno “em serviços de processamento de dados para execução de tarefas pertinentes à computação eletrônica”.

Ora, até a presente data não se teve notícia de proposição do Executivo, de 1964 para cá, que não merecesse a aprovação do Congresso Nacional. E se até a redação final, a lei resultante do Projeto nº 21-A/71 não houver sido sancionada, ainda teremos tempo de proceder, em nossa iniciativa, às retificações necessárias.

Nos parágrafos, cuida a propositura em justificação da duração do trabalho, que deve ser de seis horas, admitida a prorrogação por mais duas, com a elevação salarial de, pelo menos, 25% do salário-hora.

A Constituição atual, nos termos da Emenda nº 1, de 1969, disciplina a matéria no inciso X do art. 165, em que somente proíbe o trabalho noturno a menores de dezoito anos.

Consoante prevê o *caput* do artigo que pretendemos alterar, a vedação do trabalho noturno não atinge a mulher de mais de dezoito anos.

A iniciativa ajusta-se, portanto, aos dispositivos legais e constitucionais regedores da espécie.

Tocante aos aspectos social e econômico, as pesquisas realizadas autorizam o convencimento da total procedência do projeto.

A mulher, psicologicamente, é mais apta para as atividades previstas na proposição.

Tivemos notícia de operários que se recusaram a trabalhar em costura, por entenderem, segundo a própria expressão: "ser trabalho de mulher".

A atividade em aparelhos eletrônicos impõe habilidade manual em que as mulheres sempre se distinguiram, exibindo maior produção e perfeição mais requintada. As indústrias eletrônicas, mundialmente, manifestam preferência pelo serviço feminino.

Ocorre ainda, segundo estatísticas, em estabelecimentos industriais norte-americanos, por exemplo, que o operário masculino se monotoniza com facilidade, o que não se dá com a mulher. Daí o aumento da produtividade no setor, quando é empregada mão-de-obra feminina.

A transmutação do projeto em lei não acarretará prejuízo algum ao chefe de família, eis que, o terceiro turno, em tais estabelecimentos fabris, presentemente não funciona, por serem indústrias integradas e cujas seções devem operar conjuntamente.

A utilização dessa mão-de-obra que a lei consecutória irá propiciar, sobre anular o desemprego nessa faixa, irá extinguir a capacidade ociosa dessas indústrias. Favoráveis, conseqüentemente, serão seus reflexos sociais e econômicos.

Releva acentuar, ainda, que o aumento da produção nesses setores forçará outros departamentos da fábrica a acelerar o ritmo em que vinham laborando, para associar-se na elevação geral.

No respeitante aos cuidados especiais com a mulher nas atividades noturnas aludidas na proposição, encontra-se nas seis seções do Capítulo III, do Título, arts. 372 a 401 da Consolidação das Leis do Trabalho, sob a denominação: "Da Proteção do Trabalho da Mulher", nada cumprindo aduzir. Não foi omitido sequer o exame médico determinante das condições de higidez necessárias ao exercício da atividade noturna. E o art. 377, na consagração do instituto, chegou a determinar, peremptoriamente que "a adoção de medidas de proteção ao trabalho das mulheres é considerada de ordem pública".

Percorrendo o trajeto histórico do instituto da proteção ao labor feminino, encontramos-lo constituindo objeto de legislação específica em 1848, na França.

A Alemanha veio a cuidar da matéria em 1878; a Áustria, em 1859; a Suécia, em 1864; entre 1870 e 1880, a Bélgica, Suíça, Espanha e Dinamarca, a Rússia, em 1890.

A Organização Internacional do Trabalho, desde seu surgimento, incluiu a mulher entre suas preocupações legislativas. O Convênio 3, que prevê a proteção da mulher, foi revisado em 1952, pelo de nº 103. O trabalho feminino noturno proibido. Convênio nº 4, posteriormente viu-se revisado pelos de números 41 e 89. No Brasil, José Bonifácio de Andrada e Silva, em 1825, apresentou projeto vedando trabalhos pesados ou em locais insalubres a escravos menores de 12 anos de idade, e prevendo a proteção da escrava grávida, antes e após o parto.

O Decreto nº 21.417-A, de 1932, regulou o trabalho da operária na indústria e no comércio, ao mesmo tempo em que fixava o elenco dos serviços insalubres, expressamente proibidos.

No âmbito constitucional, a primeira a disciplinar a matéria foi a Carta Magna de 1934.

A de 1937 e as demais seguiram a mesma orientação, ampliando os benefícios, e cada vez cercando de maiores garantias a mulher trabalhadora.

Face, pois, ao cabimento e oportunidade da proposição que almejamos ver elevada à condição de texto legal, depois de merecer dos eminentes Colegas os reparos aperfeiçoadores, esperamos de todos, perante as Comissões e o Plenário, os votos indispensáveis ao alcance desse desiderato.

Sala das Sessões, 19 de maio de 1971. — **Jaison Barreto.**

A proposição foi enviada às Comissões de Constituição e Justiça e de Legislação Social.

A requerimento da Comissão de Legislação Social, foi feita a reconstituição do Projeto. (DCN — Seção I — 26-5-72, pág. 1.219.)

Pareceres das Comissões Técnicas: (\*)

## PARECER DA COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA

### I — Relatório

1. O nobre Deputado Jaison Barreto propõe a modificação do art. 379 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho, relativo ao trabalho noturno da mulher, a fim de permiti-lo:

- 1º — em qualquer atividade, em caso de forma maior;
- 2º — em setor de confecções e acabamento de indústria têxtil;
- 3º — em indústria de material eletrônico.

2. O autor da proposição teve o cuidado de estabelecer normas relativas à duração do trabalho noturno feminino e ao salário respectivo.

### II — Voto do Relator

1. A apreciação do mérito da proposição compete à Comissão de Legislação Social.

2. Opinamos pela constitucionalidade e juridicidade do Projeto de Lei n.º 105, de 1971.

Brasília, DF, em 18 de junho de 1971. — Deputado **Hildebrando Guimarães**, Relator.

### III — Parecer da Comissão

A Comissão de Constituição e Justiça, em reunião Plenária, realizada em 21 de julho de 1971, opinou, unanimemente, pela constitucionalidade e juridicidade do Projeto nº 105/71, nos termos do parecer apresentado pelo Relator.

Estiveram presentes os Senhores Deputados: José Bonifácio — Presidente, Hildebrando Guimarães — Relator, Sylvio Abreu, Ruy D'Almeida Barbosa, Airon Rios, Djalma Bessa, Altair Chagas, Ubaldo Barém, José Sally, Dib Cherem, Alceu Colares, Lysâneas Maciel, Petrónio Figueiredo, Hamilton Xavier, Severo Eulálio, Jairo Magalhães, Alfeu Gasparini, Lauro Leitão.

Sala da Comissão, em 21 de julho de 1971. — **José Bonifácio**, Presidente. — **Hildebrando Guimarães**, Relator.

## PARECER DA COMISSÃO DE LEGISLAÇÃO SOCIAL

### I — Relatório

O nobre Deputado Jaison Barreto apresentou o Projeto de Lei sob exame, em 19 de maio de 1971, objetivando:

- a) dar nova redação ao inciso VI do art. 379 da CLT;

(\*) DCN — Seção I — 5-12-72, pág. 5.694.

- b) aditar os incisos X e XI, ao mesmo artigo, para incluir a permissão ao trabalho noturno da mulher nos setores de confecções e acabamento da indústria têxtil e em indústria de material eletrônico;
- c) fixando a duração do trabalho, nesse caso, em 6 (seis) horas;
- d) fixando a majoração de 25% (vinte e cinco por cento) no salário-hora correspondente à prorrogação da jornada de trabalho.

A C.C.J., através do parecer do Relator Deputado Hildebrando Guimarães, concluiu pela constitucionalidade e juridicidade da proposição.

## II — Voto do Relator

A Carta Magna, ao tratar da Ordem Económica e Social, abordando o trabalho de mulheres e menores (inciso X, art. 165) enfatiza os aspectos da proteção e melhoria da condição social do trabalhador, por isso que proíbe o trabalho da mulher em indústria insalubre.

A lei ordinária, coerente com esse mandamento constitucional, veda à mulher o trabalho noturno (artigo 379), instituindo as seguintes exceções:

- 1) trabalhadores em empresas de telefonia, radiotelefonia e radiotelegrafia;
- 2) em serviços de saúde e bem-estar;
- 3) em casas de diversões, hotéis, restaurantes, bares e congêneres;
- 4) em estabelecimentos de ensino;
- 5) as que ocupam cargos técnicos ou postos de direção, de gerência, de assessoramento ou de confiança, em caráter eventual;
- 6) na industrialização de produtos perecíveis, a curto prazo;
- 7) nos estabelecimentos bancários, na forma do Decreto-Lei n.º 546, de 18 de junho de 1969 e
- 8) em caso de força maior;
- 9) em serviços de processamento de dados para execução de tarefas pertinentes à computação eletrônica;
- 10) em indústria de manufaturados de couro que mantenham contratos de exportação devidamente autorizados pelos órgãos públicos competentes.

Como vemos, é enorme o elenco de atividades nas quais se admite o trabalho, com exceções à norma social mais válida que preconiza a proibição, com vistas à proteção da mulher.

Quando a lei proíbe o trabalho noturno à mulher, visa resguardá-la do enorme desgaste produzido pelo trabalho noturno pois ninguém duvida de sua insalubridade — do envelhecimento prematuro. Almeja, isto sim, preservá-la para o lar, para o aconchego da família, pelo menos durante a noite. Aliás, é esse o entendimento da Convenção Internacional do Trabalho de n.º 89, cujo texto veda o trabalho noturno, ressalvadas as hipóteses citadas.

Em face ao exposto, concluo opinando pela rejeição do Projeto n.º 105, de 1971.

Sala da Comissão, em 4 de agosto de 1972. — Deputado José da Silva Barros, ARENA — RJ.

## III — Parecer da Comissão

A Comissão de Legislação Social, em sua reunião realizada em 23 de agosto de 1972, opinou, unanimemente, pela rejeição do Projeto nº 105/71, nos termos do parecer do Relator.

Estiveram presente os Srs. Deputados Wilson Braga — Presidente, Fernando Fagundes Netto e Argilano Dario — Vice-Presidentes, Daniel Faraco, Sussumu Hirata, Italo Conti, José da Silva Barros, Osmar Leitão, Maurício Toledo, João Alves, Marques Cotta, Francisco Amaral.

Sala da Comissão, 23 de agosto de 1972. — Deputado Wilson Braga, Presidente — Deputado José da Silva Barros, Relator.

## PARECER DA COMISSÃO DE ECONOMIA

### I — Relatório

O nobre Deputado Jaison Barreto apresentou o Projeto de Lei ementado acima, em 19 de maio de 1971, visando a alterar, a redação do artigo 379 do Decreto-Lei n.º 5.452, de 1.º de maio de 1963, que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho no sentido de:

- a) permitir o trabalho noturno à mulher em setor de confecções e acabamento de indústria têxtil e em indústria de material eletrônico;
- b) modificar o inciso VII, com o propósito de dar continuidade oracional ao *caput* do artigo 379;
- c) acrescentar ao parágrafo único do precitado artigo, transformado em § 1.º, mais dois parágrafos (§ 2.º e § 3.º), para fixar a duração normal do trabalho em seis horas;
- d) fixar o máximo de duas horas para a extensão da jornada de trabalho, com remuneração nunca inferior a 25% da relativa à hora normal.

2. A Comissão de Constituição e Justiça concluiu unanimemente pela constitucionalidade e juridicidade do Projeto.

3. Em que pese a decisão adversa da Comissão de Legislação Social, endossando parecer contrário do nobre Deputado José da Silva Barros, afigura-se-nos, *data venia*, conveniente do ponto de vista econômico e de largo alcance social a modificação proposta, visto que irá fazer justiça a uma parcela ponderável de trabalhadores do sexo feminino, qual seja a que se incumbem de confecção e acabamento da indústria têxtil e as que laboram na indústria de material eletrônico.

4. É sabido que a mulher é mais indicada para o desempenho de determinadas tarefas. A Casa da Moeda, no Brasil, há muito, dá preferência à mulher na difícil tarefa de descobrir e separar moedas com pequenos defeitos de impressão. É mais atenta, mais arguta e não se monotoniza como o homem, consoante têm confirmado estatísticas em estabelecimentos industriais norte-americanos. O resultado é o aumento da produtividade, quando se emprega mão-de-obra feminina em tais setores. Dispensável argumentar com a natural aversão do operário a ocupações para as quais as operárias estão mais bem preparadas psicologicamente a exemplo da costura e acabamento de roupas, que ele classifica como "trabalho de mulher"... Objetiva, pois, a proposição, ensejar a que as indústrias têxteis empreguem mulheres em trabalho noturno, com vistas ao maior rendimento e aproveitamento da mão-de-obra, e, por outro lado, procura impedir os possíveis abusos, quando fixa o máximo de duas horas para a suplementação da jornada de trabalho.

5. A única restrição constitucional de trabalho à mulher prende-se à indústria insalubre. E o Decreto-Lei n.º 5.452, de 1943, no artigo que se intenta modificar (artigo 379) inclui, entre as exceções do impedimento de serviço noturno feminino, o trabalho "em casas de diversões, hotéis, restaurantes, bares e estabelecimentos congêneres". A Lei considera-o, portanto, trabalho salubre. Mais saudáveis do que as afanosas, cansativas e trespastadas atividades de uma "garçonette" é a da costureira que se dedica à confecção e acabamento do vestuário. Igualmente da mulher que trabalha em indústria de material eletrônico.

6. No concernente à redução do horário comum de trabalho para seis horas diárias, visou-se a encurtar o labor noturno em relação ao diurno, por motivos óbvios.



Sua prorrogação para até oito horas está prevista, mas se reivindica remuneração adicional de 25% em relação ao salário-hora normal, pelo que fica atendido o mínimo estabelecido pelo artigo 59, § 1.º, da C.L.T.

7. Quanto ao mérito econômico da proposição, convém ressaltar que não acarretará nenhum aumento de despesa posto que as indústrias — têxteis e de material eletrônico — ao destinarem mulheres para a confecção e acabamento de roupas ou à indústria eletrônica, fa-lo-ão em substituição à mão-de-obra masculina.

## II — Voto do Relator

Face ao exposto, opinamos pela aprovação do Projeto n.º 105, de 19 de maio de 1971.

Sala das Sessões, em 18 de outubro de 1972. — Deputado **Antonio Pontes**, Relator.

## III — Parecer da Comissão

A Comissão de Economia, em reunião Ordinária Plena, realizada em 22 de novembro de 1972, aprovou por unanimidade o Voto do Relator, Deputado Antonio Pontes, favorável ao Projeto n.º 105, de 1971, que "modifica o artigo 379 do Decreto-Lei n.º 5.452, de 1.º de maio de 1943, "que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho".

Compareceram os seguintes Deputados: Tancredo Neves — Presidente, João Aruda — Vice-Presidente da Turma "A", Alberto Hoffmann — Vice-Presidente da Turma "B", Antônio Pontes — Relator, Lomanto Júnior, Bento Gonçalves, Ardinial Ribas, Braz Nogueira, Wilmar Dallanhol, Chaves Amarante, Márcio Paes, José Haddad, Alberto Lavinias, Arthur Fonseca, Santilli Sobrinho, Amaury Müller, Jonas Carlos, Magalhães Melo, Stélio Maroja e Faria Lima.

Sala da Comissão, em 22 de novembro de 1972. — Deputado **Tancredo Neves**, Presidente; Deputado **Antonio Pontes**, Relator.

### 94) PROJETO N.º 1.052, DE 1972 (\*)

(DO SR. FERREIRA DO AMARAL)

**Imprime nova redação ao inciso X do artigo 379 da Consolidação das Leis do Trabalho, para facultar o trabalho noturno das mulheres de mais de 18 anos, nas indústrias têxteis e nas de vestuário.**

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1.º — O inciso X do art. 379 do Decreto-Lei n.º 5.452, de 1.º de maio de 1943 — Consolidação das Leis do Trabalho — instituído pela Lei número 5.673, de 6 de julho de 1971, passa a vigor com a seguinte redação:

"X — nas indústrias têxteis, nas de vestuário, e nas de manufaturados de couro, que mantenham contratos de exportação devidamente autorizados pelos órgãos públicos competentes."

Art. 2.º — A presente Lei entrará em vigor à data de sua publicação.

Sala das Sessões, 16 de novembro de 1972.

## JUSTIFICAÇÃO

Na lição de Arnaldo Sussekind (\*\*), os principais Congressos e Conferências internacionais sobre o Direito do Trabalho, realizados desde 1890, timbraram sua ação no sentido de serem adotadas regras especiais de proteção à mulher, sem prejuízo da aplicação das normas gerais regulamentadoras do trabalho humano.

(\*) (DCN — Seção I — 5-12-1972, pág. 5.799.)

(\*\*) "Instituições de Direito do Trabalho" — Freitas Bastos — Rio — 1963 — pág. 362.

Os fundamentos dessas medidas especiais são, em resumo, os seguintes:

- a) o reconhecimento da importância da função da mulher no lar cabendo-lhe, de um modo geral, a execução de trabalhos de natureza doméstica e de assistência aos filhos. Daí as restrições da jornada normal e ao **trabalho noturno**;
- b) a proteção à maternidade, como direito natural da mulher é esteio básico do futuro da raça. Daí a compulsoriedade da licença remunerada da gestante, e, além de outras providências, o Direito a intervalos para a amamentação dos filhos;
- c) a defesa da mulher, sob o aspecto biológico. Daí a proibição dos trabalhos considerados perigosos, insalubres ou penosos e as medidas especiais de higiene e segurança do trabalho;
- d) a consideração de que em regra, pode a mulher aceitar salário inferior ao homem (comumente seus rendimentos visam a complementar o orçamento familiar), o que atenta contra os princípios da justiça social e constitui obstáculo à elevação dos índices de remuneração. Daí a regra de que a todo o trabalho de igual valor, sem distinção de sexo, deve corresponder salário igual.

A corporificação do Direito numa Consolidação já evidencia o alcance e domínio de um estágio do evoluir constante do processo jurídico. Nossa Consolidação das Leis do Trabalho valeu-se dos ensinamentos da doutrina, e dos assentos jurisprudenciais, cercando o trabalho da mulher de todas as cautelas previsíveis.

A seção em que se compendiam as regras atinentes ao trabalho noturno da mulher estatui a proibição como regra. Mas admite algumas exceções. Entre estas a do trabalho noturno da mulher maior de dezoito anos empregada em telefonia, radiotelefonia ou radiotelegrafia; em serviço de saúde e bem-estar; em casas de diversões, hotéis, restaurantes e estabelecimentos congêneres; em estabelecimento de ensino; que, não executando trabalho contínuo, ocupe cargo técnico ou posto de direção, de gerência, de assessoramento ou de confiança; na industrialização de produtos perecíveis a curto prazo; durante o período de safra quando ocorrer necessidade imperiosa de serviço; bem como nas demais hipóteses em que o trabalho se fizer com matérias-primas ou matérias em elaboração suscetíveis de alteração rápida, quando necessário o trabalho noturno para salvá-las de perda inevitável; em caso de força maior; nos estabelecimentos bancários, nas hipóteses e condições do art. 1.º e seus parágrafos do Decreto-Lei n.º 546, de 18-4-69; em serviços de processamento de dados para execução de tarefas pertinentes à computação eletrônica; e indústrias de manufaturados de couro que mantenham contratos de exportação.

A realização do trabalho noturno da mulher, em certos casos, depende de concordância prévia, e de exame médico da empregada. Em outros, de atestado de capacidade física e mental.

O salário do trabalho noturno é superior ao do diurno, acrescido, no mínimo, de vinte por cento.

A hora do período noturno de trabalho da mulher conta apenas 52 minutos e 30 segundos.

Acompanhando a evolução natural do Direito do Trabalho, os legisladores pátrios já introduziram alterações várias ao artigo 379 da Consolidação, através dos Decretos-Leis 229, de 26-2-67 e 744, de 6-8-69, e da Lei n.º 5.673, de 6-7-71, que lhe aditou os incisos **IX** e **X**.

O inciso X, de que nos propomos modificar o texto, já admite o trabalho noturno da mulher de mais de dezoito anos que trabalhe:

“em indústrias de manufaturados de couro que mantenham contratos de exportação devidamente autorizados pelos órgãos públicos competentes.”

Essa permissão, de acordo com o projeto em justificação, estendemo-la ao trabalho noturno em indústrias têxteis, e nas de vestuário.

Filiamo-nos, ao elaborá-lo, ao mesmo espírito que preside às normas constituídas do instituto.

O mencionado inciso X, ora em alteração, ao ser introduzido na C.L.T, teve como fundamento a elevação dos índices de produtividade das indústrias produtoras de calçados para exportação, setor em que prevalece a mão-de-obra feminina.

Com essa conquista legal, não somente foram atendidas premências de nossa economia voltada para a conquista de mercado externo, como também se logrou multiplicar as oportunidades de emprego para considerável parcela do operariado nacional.

Transubstanciada em lei nossa propositura, teremos estendido esses inescindíveis benefícios às indústrias têxteis e às de vestuário, nas quais predomina também o trabalho da mulher.

Como o trabalho noturno da mulher de mais de dezoito anos só pode ser feito em obediência às justas imposições previstas nos artigos 390 e 381, da Consolidação das Leis do Trabalho, e a extensão a mais essas duas atividades fabris amplia-lhe o mercado de trabalho, anima-nos a certeza de ver convertida em lei nossa proposição, pois acima de tudo inspirou-se no respeito à liberdade da pessoa humana da trabalhadora brasileira. — **Ferreira do Amaral.**

(A proposição foi enviada às Comissões de Constituição e Justiça, de Legislação Social e Economia.)

95) PROJETO N.º 1.138, DE 1973 (\*)

(DO SR. ADHEMAR GHISI)

Altera a redação dos arts. 379, 380 e 404, e revoga o art. 375, da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1.º de maio de 1943.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1.º — Os artigos 379, 380 e 404, da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1.º de maio de 1943 passam a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 379 — É vedado a mulher o trabalho noturno.

§ 1.º — Estão excluídas da proibição deste artigo, além das que trabalham nas atividades enumeradas no parágrafo único do art. 372:

I — as mulheres maiores de 18 (dezoito) anos, empregadas em casas de diversões, hotéis, restaurantes, bares e estabelecimentos congêneres;

II — as mulheres maiores de 16 (dezesesseis) anos, empregadas:

a) em empresas de telefonia, radiotelefonia ou radiotelegrafia;

b) em serviço de saúde ou bem estar;

(\*) DCN — Seção I — 14-9-73, pág. 5.636.

- e) em estabelecimento de ensino;
- d) que não executando trabalho contínuo, ocupem cargos técnicos ou postos de direção, de gerência, de assessoramento ou de confiança;
- e) na industrialização de produtos perecíveis a curto prazo durante o período de safra quando ocorrer necessidade imperiosa de serviço, bem como nos demais casos em que o trabalho se fizer com matérias-primas ou materiais em elaboração suscetíveis de alteração rápida, quando necessário o trabalho noturno para salvá-las de perda inevitável;
- f) em caso de força-maior (art. 501);
- g) nos estabelecimentos bancários nos casos e condições do art. 1.º e seus parágrafos do Decreto-Lei n.º 546, de 18 de abril de 1969;
- h) em serviços de processamento de dados para execução de tarefas pertinentes à computação eletrônica;
- i) em indústrias de manufaturados de couro que mantenham contratos de exportação devidamente autorizados pelos órgãos públicos competentes;
- j) na aviação comercial, em serviços de terra ou de bordo.

§ 2.º — Nos casos previstos nas letras e e f do item II, do parágrafo anterior, o trabalho noturno dependerá de:

I — concordância prévia da empregada, não constituindo sua recusa justa causa para despedida;

II — comunicação à autoridade regional do trabalho, no prazo de quarenta e oito horas do início do período de trabalho noturno.

Art. 380 — Para o trabalho a que se refere o item I do § 1.º do artigo anterior, torna-se obrigatória, além da fixação dos salários por parte dos empregadores, a apresentação à autoridade competente dos documentos seguintes:

- a) atestado de bons antecedentes, fornecido pela autoridade competente;
- b) atestado de capacidade física e mental, passado por médico oficial;

Art. 404 — Ao menor de 16 (dezesseis) anos é vedado o trabalho noturno."

Art. 2.º — Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogados o art. 375 da Consolidação das Leis do Trabalho e demais disposições em contrário.

#### JUSTIFICAÇÃO

Em artigo recentemente divulgado pelo *Correio Braziliense*, o jornalista Hugo Mósca defende a atualização da CLT, especialmente no tocante ao trabalho noturno das mulheres.

A certa altura de seu trabalho intitulado "O Direito das Mulheres Jovens", afirma o articulista:

"Como se sabe, no dia 1.º de maio o estatuto obreiro festeja seus 30 anos e, por isso mesmo, com todos os seus "enxertos", adendos, acréscimos, verdadeiras operações plásticas, feitas por mestres eminentes, tem muitas coisas que não possuem condições de sobrevivência. A inteligência, a dedicação, o espírito de iniciativa das classes empresariais, de um lado, e o desenvolvimento intelectual e as necessidades da luta pela vida, de outro, criaram um novo clima, neste País imenso, de tal sorte, que está na hora de revermos a grande maioria de seus textos, porque, do contrário, teremos um diploma quase morto, inoperante, mais ou menos inerte, face à palpitante realidade nacional.

Vamos ao nosso tema específico. Hoje, já se ingressa em qualquer universidade com menos de 18 anos, e, por conseqüência, uma moça, desde os bancos escolares, clama pela sua emancipação, não apenas política, mas também financeira. E encontra muitas portas fechadas a não ser que burle as leis. E surge, então, a grande pergunta: uma moça, estudante de nível superior, não pode, com menos de 18 anos, trabalhar à noite, em estabelecimentos de ensino, em bancos, empresas de todos os gêneros, muitas delas ligadas aos próprios estudos, na era em que os sistemas de processamento de dados estão sendo implantados nos mais variados setores de atividade?"

#### Acrescentando:

"O Banco Central, agora mesmo, numa louvável providência, para evitar o chamado "jogo de cheques", determinou que a compensação bancária seja feita às 23 horas. Quantas moças que necessitam ganhar a vida, estudantes durante o dia, não poderiam ser empregadas nessa tarefa, que é feita em ambiente com todo o conforto?"

E no interior, nas indústrias que têm que aproveitar, cem por cento, o tempo das safras, quanta gente quer trabalhar, mas por ser "de menor" (como se usa, na linguagem do caboclo), não encontra guarida em seus apelos? Outro setor que oferece todas as condições de segurança e higiene do trabalho, ambiente dos mais amenos e agradáveis, com toda a assistência, que poderia absorver uma legião de moças que precisam lutar pela sua sobrevivência, mas que a antiquada legislação lhes tranca os passos, é o da aviação, com seus serviços nos aeroportos e também a bordo das aeronaves."

#### Para concluir:

"E há mais. Como diz a CLT no artigo 375, nenhuma mulher pode ter seu horário de trabalho prorrogado, sem que esteja, para isso, previamente autorizada, por atestado médico oficial. E mesmo para as maiores de 18 anos há uma burocracia enorme, com prejuízo maciço.

As jovens que querem trabalhar, que desejam cooperar para o sustento de suas famílias, que não gostam de ser párias da sociedade, que acham que têm direito de começar cedo a construir a sua independência, têm direito a um lugar ao sol.

Esta problemática — simples, sincera, realista — entregamos aos nossos legisladores. Temos certeza de que não estamos pregando no deserto. E, sobretudo, e sem demagogia, uma mensagem da nossa juventude que deseja ser útil ao seu País."

Até o Século XVII, o trabalho da mulher era registrado quase que exclusivamente no campo, ao lado dos demais familiares.

A partir dos últimos anos do Século XVIII, começou a acentuar-se o emprego da mão-de-obra feminina em atividades industriais, como reflexo da revolução tecnológica decorrente do uso das máquinas.

O emprego de mulheres em tarefas até então privativas dos homens, deu origem a sérios problemas de ordem social, postos em relevo pelo Papa Leão XIII, na magistral Encíclica *Rerum Novarum*:

"Um trabalho próprio para um homem adulto e forte não é razoável exigir-se à mulher ou à criança. Ainda mais, grande cuidado é necessário para não admitir as crianças nas oficinas antes de que se encontrem suficientemente desenvolvidas segundo a idade em suas forças físicas, intelectuais e morais". E, adiante: "há determinados trabalhos impróprios para a mulher, preparada pela natureza para os afazeres domésticos, os quais, além de protegerem grandemente o decoro próprio da mulher, propiciam a educação dos

filhos e o bem-estar do lar" (Encíclica *Rerum Novarum* — Colección de Encíclicas y Documentos Pontíficos, pág. 369, Apud Arnaldo Sussekind, "Comentários à CLT", vol. II, pág. 361).

Não obstante, consolidou-se a participação da mão-de-obra feminina e, paralelamente, foram surgindo, em todos os países, normas especiais de disciplinação dos serviços da mulher.

No Brasil, somente depois de 1930 é que se tratou especificamente do trabalho feminino. Segundo Arnaldo Sussekind:

"O primeiro e o mais importante desses diplomas foi o Decreto n.º 21.417-A, assinado por Getúlio Vargas a 17 de maio de 1932, o qual assegurou a equiparação salarial para o trabalho de igual valor sem distinção de sexo (art. 1.º); proibiu, com algumas exceções, o trabalho das mulheres à noite e nos serviços perigosos ou insalubres (arts. 2.º, 3.º, 5.º e 6.º); vedou o trabalho feminino nos subterrâneos, nas minerações em subsolo, nas pedreiras e obras de construção e na remoção de peso excessivo (arts. 4.º e 5.º); determinou o licenciamento da mulher grávida durante as quatro semanas anteriores e as quatro posteriores ao parto, prorrogável por mais duas, com remuneração parcial assegurada pelo seguro social e, na sua falta, pelo empregador (arts. 7.º, 9.º e 14); garantiu igual licença por duas semanas em caso de aborto não-criminoso (art. 10); instituiu dois intervalos diários especiais para a amamentação dos filhos até seis meses de idade, tornando obrigatória, para tal fim, a instalação de creches nos estabelecimentos com mais de 30 empregados de mais de dezesseis anos de idade (arts. 11 e 12) e proibiu a dispensa, sem justa causa, da mulher grávida (art. 13)", (op. cit., págs. 361-362).

Ainda de acordo com o mesmo autor, ilustre ex-Ministro do Trabalho e Previdência Social e do Tribunal Superior do Trabalho os fundamentos das medidas especiais de proteção, adotadas com referência às atividades da mulher no comércio, na indústria etc., foram os seguintes:

"a) o reconhecimento da importância da função da mulher no lar, a quem cabe, de um modo geral, a execução dos trabalhos de natureza doméstica e de assistência aos filhos. Daí as restrições à prorrogação da jornada normal e ao trabalho noturno;

b) a proteção à maternidade, como direito natural da mulher e esteio básico do futuro da raça. Daí a compulsoriedade da licença remunerada da gestante e, além de outras providências, o direito a intervalos para amamentação dos filhos;

c) a defesa da mulher, sob o aspecto biológico. Daí a proibição dos trabalhos considerados perigosos, insalubres ou penosos e as medidas especiais de higiene e segurança do trabalho;

d) a consideração de que, em regra, pode a mulher aceitar salário inferior ao do homem (comumente, seus rendimentos visam a complementar o orçamento familiar), o que atenta contra os princípios da Justiça Social e constitui obstáculo à elevação geral dos índices de remuneração. Daí a regra de que a todo trabalho igual deve corresponder salário igual, sem distinção de sexo", (op. cit., pág. 362).

Em que pese a circunstância de o Brasil haver ratificado as Convenções da Organização Internacional do Trabalho, de n.ºs 4, de 1919 (que impedia quase totalmente o trabalho industrial da mulher à noite); e 41, de 1941, e 89, de 1948, que, revendo conceitos da primeira possibilitou, em determinados casos, o trabalho noturno da mulher, com o objetivo "de adotar as disposições da Convenção à evolução experimentada nas condições reais do trabalho e ao lugar que na indústria ocupa a mão-de-obra feminina". (*La OIT y el trabajo feminino*, pág. 17 — Apud Arnaldo Sussekind, op. cit., pág. 361), as Constituições brasileiras não dispuseram

a respeito da proibição do trabalho da mulher à noite, preferindo deixar à lei ordinária a disciplinação da matéria.

Desse modo, a CLT, consagrando a norma geral de proibição do trabalho noturno da mulher (art. 379), registrou tão-somente algumas exceções — posteriormente ampliadas — que não contrariam a convenção nº 89, de 1948. Ditas exceções, agrupadas principalmente no parágrafo único do art. 379, foram, segundo Arnaldo Sussekind, abertas em razão de:

- a) ambiente de trabalho (emprego no grupo familiar);
- b) natureza da atividade (profissões exercidas necessariamente à noite, nas quais prevalece a mão-de-obra feminina);
- c) natureza da função.

(Op. cit., pág. 382.)

Em todas as exceções à proibição do trabalho feminino à noite, existe, com efeito, a imposição da idade mínima de 18 anos. Tal determinação reflete, obviamente, a mentalidade da época da promulgação do estatuto obreiro.

Trinta anos depois, quando, na legislação penal a ser brevemente posta em execução, é estudada a reformulação do conceito de menoridade — com o objetivo de estabelecer que, depois dos 16 anos, o indivíduo será criminalmente responsável por todos os seus atos — justifica-se, sem dúvida, o reexame da matéria na área trabalhista, a fim de evitar que preceitos ultrapassados se transformem até mesmo em obstáculo ao desenvolvimento nacional.

O projeto ora apresentado visa, pois, à modernização das normas de proteção ao trabalho da mulher, mediante a alteração redacional dos arts. 379, 380 e 404 e a revogação do art. 375, todos da Consolidação das Leis do Trabalho.

Em sua nova redação, o art. 379, aproveitando o primitivo texto da Consolidação, mantém — pelas razões anteriormente expostas — a vedação ao trabalho noturno da mulher, abrindo exceção para os maiores de 16 anos em algumas atividades e ratificando a exigência da idade de 18 anos para as empregadas em bares, boates, etc.

A idade de 16 anos, estabelecida como limite para o trabalho noturno da mulher, corresponde, simultaneamente, à reformulação do conceito de menoridade penal e à observação de que, abaixo da referida faixa etária, o trabalho noturno poderia criar problemas de ordem física e moral e, até mesmo, prejudicar a formação intelectual da empregada, objetivo prioritário de um País como o nosso, em plena arrancada para o desenvolvimento.

Em nova redação do art. 380, corrige-se apenas a referência ao dispositivo do artigo anterior que trata do trabalho noturno da mulher em casas de diversões, etc.

A alteração do art. 404 — relativo ao trabalho noturno do menor, em geral — decorre da nova sistemática adotada com relação ao trabalho da mulher à noite.

Determinada a redução, para 16 anos, da idade em que a mulher poderá executar tarefas noturnas, impôs-se idêntico procedimento no tocante ao limite exigido para o trabalho noturno do menor em geral.

Finalmente, a revogação do art. 375, além de atender ao sugerido pelo autor do trabalho jornalístico, elimina sério entrave burocrático ao melhor aproveitamento da mão-de-obra feminina.

De fato, cumprida “pró forma”, a exigência do atestado médico para prorrogação do horário de serviço da mulher agrava a prevenção contra o trabalho desta, criando desnecessário problema social.

Acreditamos que a proposição consubstancia os anseios da nova mulher brasileira, integrada no esforço geral pelo desenvolvimento do País. Esperamos, destarte, vê-la aprovada por esta Casa, após a indispensável colaboração de nossos ilustres pares, no sentido de aperfeiçoamento do texto ora proposto.

Sala das Sessões, em 21 de março de 1973. — Deputado Adhemar Ghisi.

## 96) PROJETO N.º 712, DE 1972 (\*)

(DO SR. LÉO SIMÕES)

**Concede à mulher trabalhadora o prêmio-maternidade correspondente a 75% do salário mensal, além dos direitos e vantagens que lhe são assegurados pela legislação em vigor.**

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1.º — A toda mulher assalariada sob a proteção da Consolidação das Leis do Trabalho, sem prejuízo dos direitos e vantagens da legislação em vigor, será concedido um prêmio-maternidade, correspondente a 75 por cento do salário mensal, sempre que a isso fizer jus comprovadamente.

§ 1.º — O estímulo pecuniário preconizado por esta Lei tem a finalidade precípua de melhor assistir à maternidade e de combater a rarefação demográfica notadamente grave em diversas regiões do País.

§ 2.º — O pagamento do prêmio-maternidade será efetuado pela empresa empregadora quando do início da gravidez, devidamente comprovado por Junta Médica do INPS.

Art. 2.º — O custeio da presente Lei, ocorrerá pelo saldo disponível do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

Art. 3.º — Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

## JUSTIFICAÇÃO

O presente projeto de lei, longamente meditado e elaborado e de finalidade precípua assistencial é, também, uma réplica veemente às tentativas estrangeiras, nacionais, missionárias ou a qualquer título mas que foram comprovadamente realizadas em vários pontos do País, notada e paradoxalmente nas regiões mais despovoadas, de esterilização em massa das mulheres brasileiras, escolhidas preferencialmente as classes menos favorecidas.

Diversos países do mundo instituíram, desde longa data, estímulos especiais à maternidade, visando não somente melhor proteção à mulher e à criança, mas também, incentivar o crescimento demográfico. No estudo da legislação comparada, vamos encontrar ricos exemplos, entre os quais, citaremos, para ilustrar, a URSS e a República de Israel, países de civilizações tão diferentes mas perfeitamente harmonizados no ideal comum de proteção à mulher e à infância.

Na URSS, a gestante não pode ser despedida do emprego, desde o início da gravidez, tem 56 dias de licença antes do parto, e 56 depois. Se dá a luz a gêmeos, tem mais 14 dias. A família recebe 250 rublos (60 dólares) ao nascer a criança, e outros 50 quando esta alcança 5 meses de idade. A aposentadoria da mulher que é de 55 anos, reduz-se em 5 anos se ela tiver criado 5 filhos com idade até 8 anos. Durante a gravidez, a paciente é submetida de 8 a 12 exames médicos além de visitas domiciliares visando assegurar-lhe uma boa delivrance.

Na República de Israel, toda mulher que trabalha tem muitas vantagens asseguradas pelo Governo. Existem, naquele país — com uma população de 2 milhões e 850 mil habitantes —, quase 250.000 mulheres assalariadas, das quais cerca de 2 terços são mães de família. Cada mulher trabalhadora tem direito a uma espécie de prêmio-maternidade correspondente a 75 por cento do salário mensal, mais uma taxa para pagar a clínica e o enxoval do bebê, recebendo também 12 semanas de repouso remunerado após o parto e cuidados médicos inteiramente grátis para ela e os filhos.

(\*) DCN — Seção I — 30-6-72, pág. 2.274.



Inúmeras são as razões que nos impelem a ampliar no Brasil a assistência à maternidade. Razões sociais, de ordem econômico-financeira e até psicológicas. É necessário que a mulher brasileira se sinta plenamente amparada nessa emergência e que se crie um ambiente de pleno apoio ao seu estado e ao cumprimento de sua mais nobre missão.

O Brasil, país de grande extensão territorial, com foros de continente, possui a baixa densidade demográfica de 9 habitantes por quilômetro quadrado, existindo zonas depressivas onde a rarefação populacional atinge a menos de 2 habitantes por quilômetro quadrado. Embora tenhamos uma taxa de crescimento apreciável, 3,5 por ano, o nosso problema é exatamente o oposto do controle da natalidade que, se faz sentido em outros países de características diversas, no nosso assume aspectos criminosos. O Brasil é um imenso país despovoado e é necessário que se estabeleça uma dinâmica populacional, pois o aumento da taxa do crescimento demográfico é, além do mais, um imperativo do desenvolvimento econômico. Para que a nação possa sair da demarcação necessita da força de trabalho, e com força humana por excelência.

O custeio das despesas decorrentes da presente lei poderá ocorrer pelo saldo disponível do Fundo de Garantia de Tempo de Serviço, que arrecadou até fevereiro p. passado, segundo cálculos oficiais, Cr\$ 10 bilhões e 109 milhões, dispondo de uma receita líquida atual de Cr\$ 7 bilhões e 400 milhões. Cremos que melhor aplicação para parte desse saldo não poderia haver.

São essas as razões da legislação que ora oferecemos.

Brasília, 31 de maio de 1972. — Deputado **Léo Simões**.

A proposição foi remetida às Comissões de Constituição e Justiça, de Legislação Social e de Finanças.

#### 97) PROJETO Nº 850, DE 1972 (\*)

(DO SR. FARIA LIMA)

**Estabelece obrigatoriedade de proporcionalidade de representação no quadro de pessoal das organizações de grande porte, da estratificação social do município.**

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º — As organizações de grande porte, beneficiárias de favores fiscais de quaisquer tipos, ficam obrigadas à manutenção de quadros de empregados com proporcionalidade de representação correspondente à estratificação social do município, quanto à origem étnica e as faixas etárias.

Art. 2º — As organizações de grande porte deverão, também, provar não existir discriminação por sexo no seu quadro de pessoal.

Art. 3º — Para os efeitos da presente Lei, entender-se-á como organização de grande porte a que tiver mais de 300 (trezentos) empregados e/ou capital superior a 40.000 (quarenta mil) salários-mínimos, independentemente de sua finalidade.

Art. 4º — Os favores de que trata a presente Lei são aqueles benefícios oriundos de lei, programação ou planificação a qualquer nível governamental, destinados a estimular a atividade econômica global, setorial ou regional.

Art. 5º — Os Ministérios do Planejamento, Coordenação Geral e do Trabalho e Previdência Social fiscalizarão o cumprimento da presente Lei com base em coeficientes de proporcionalidade calculados pelo IBGE para a representação da estratificação social.

(\*) DCN — Seção I — 28-10-72, pág. 4.622.

Art. 6º — A presente Lei se aplicará com referência aos coeficientes mensuráveis consoantes à capacidade técnica disponível pelo IBGE em cada exercício, aplicadas de maneira a que sejam observadas as características específicas de cada tipo de organização.

Art. 7º — O Ministério da Indústria e do Comércio, dentro de 30 (trinta) dias contados a partir de sua publicação, regulamentará a presente Lei.

Art. 8º — Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

#### JUSTIFICAÇÃO

Nosso objetivo é enfatizar o dispositivo constitucional da não discriminação social, contra a qual não estão previstas sanções legais, e apresenta uma abordagem sistemática para o grave problema em pauta.

Todos temos consciência de que, malgrado nossa tradição não-discriminatória, estamos longe de ser uma sociedade racialmente integrada. Mas se o problema racial é entre nós bastante diluído, muito mais pela força de barganha do trabalhador do que por outros motivos, ainda há outros tipos de discriminação não justificáveis, manifestados pelas grandes organizações. É o caso da idade, do sexo e até da origem regional.

Será difícil pretender que o IBGE ou quem sabe, alternativamente, a Fundação Getúlio Vargas, disponha de informações com grau de confiabilidade técnica para medir muitos coeficientes de representação comunitária, tanto a nível local como nacional. Entretanto seria um lapso do legislador não prevenir a comunidade defensivamente. Isso se conseguiria com a instituição preventiva contra problemas discriminatórios. Alguns deles já se fazem notar, como é o caso da mulher trabalhadora e do trabalhador de mais de 35 (trinta e cinco) anos. O tabu dos 35 anos é paradoxal; enquanto a ciência luta por elevar a idade média do homem, a sociedade está enterrando muitos de seus componentes, em vida, aos 35 anos. Não podemos, por exemplo, afirmar que o baixo nível de ofertas de empregos para as mulheres se deva somente ao preconceito, mas, certamente o preconceito, atuando de formas diferenciadas, é parcialmente responsável.

Dados publicados pelo *Jornal do Brasil* em 30-7-72 nos indicam que menos de 10% da mão-de-obra brasileira está a cargo das mulheres, enquanto a média dos Estados Unidos é de 34,1%, na Austrália 40,5%, na Alemanha Ocidental 36,9% e na França 34,1%. Enorme é o desperdício de talentos causado por esta situação esdrúxula que vem ocorrendo no Brasil.

Os próprios legisladores brasileiros são acusados de teimosia. Dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho praticamente equiparam o trabalho da mulher ao do menor em algumas circunstâncias previstas naquela carta legal, tais como o trabalho noturno e o que exige "atenção e prudência", vedados à mulher.

A maior participação da mulher na força de trabalho brasileira trará como consequência inevitável a sua realização e valorização.

Os ideais da grande potência do Brasil só se concretizarão na medida em que a mulher-criatura tiver uma valorização social adequada e não se constituir mais em alvo de preconceitos. Então, a mulher-mãe, matriz da sociedade do futuro, terá condições mais amplas de se realizar numa sociedade integrada e de elevado padrão moral.

Sala das Sessões, 1972. — Deputado **Faria Lima**.

A proposição foi enviada às Comissões de Constituição e Justiça, de Legislação Social e de Finanças.

## 98) PROJETO DE LEI Nº 1.506, DE 1973 (\*)

**Dispõe sobre indenização à mulher empregada.**

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º — A mulher empregada, dispensada sem justa causa nos 6 (seis) meses anteriores ao casamento, será indenizada pelo tempo de serviço prestado à empresa.

§ 1º — O valor da indenização será igual a tantos salários quantos forem os anos de serviços trabalhados na empresa, considerando-se para isto o último salário recebido.

§ 2º — As vantagens pecuniárias aqui referidas independem de outras já reguladas em lei.

§ 3º — O recebimento da indenização referida neste artigo só se dará mediante a apresentação da certidão de casamento.

Art. 2º — Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 3º — Revogam-se as disposições em contrário.

Sala das Sessões, em 29-08-73.

**JUSTIFICAÇÃO**

É sabido que a mulher empregada quando se dispõe a casar não tem boa acolhida em um grande número de empresas. Naturalmente a preocupação com os filhos, o marido e a casa, prejudicam um pouco no rendimento do trabalho. Daí o fato de alguns empresários, pensando mais nos aspectos financeiros que sociais da empresa, dispensarem a mulher empregada, quando esta se dispõe a contrair matrimônio. Os transtornos sociais e psicológicos que se operam são muito grandes e a mulher precisa de uma ajuda. O Estado não pode furtar-se de fazê-la, mesmo porque essa se verifica num momento em que as despesas se avolumam.

A proteção da mulher é reconhecida universalmente e o legislador tem de atender a essa realidade existente. A aprovação do projeto em tela vai beneficiá-la bastante, de forma que seus benefícios se farão sentir em toda a comunidade. — Alfeu Gasparini.

(\*) DCN — Seção I — 13-9-73, pág. 5.559.

(A proposição foi remetida às Comissões de Constituição e Justiça, de Legislação Social e de Finanças).

## 99) PROJETO DE LEI DO SENADO Nº 5, DE 1973 (\*)

**(DO SR. NELSON CARNEIRO)**

**Veda a dispensa da empregada grávida, sem comprovação de falta grave, a partir do momento em que o empregador é cientificado da gravidez, e dá outras providências.**

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º — É vedada a dispensa de empregada grávida, sem comprovação de falta grave, a partir do momento em que o empregador for cientificado da gravidez, até o vencimento do período a que se refere o artigo 392 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Parágrafo único — O empregador que infringir o disposto neste artigo fica obrigado ao pagamento dos salários integrais da empregada e demais vantagens complementares, desde a data da dispensa até o término do período do afastamento legalmente permitido.

Art. 2º — Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 3º — Revogam-se as disposições em contrário.

(\*) DCN — Seção II — 21-3-73, pág. 151.

## JUSTIFICAÇÃO

As empregadas gestantes são, em geral, sumariamente dispensadas assim que o empregador toma ciência do estado gravídico das mesmas, numa tentativa de obstar o pagamento dos salários no período.

2. A legislação trabalhista (arts. 391 e sgts. da CLT) limita-se, tão-somente, a esclarecer que a gravidez não constitui **justo motivo** para a dispensa e que é proibida discriminação com relação à gestante. Isso significa que a proteção é limitada, uma vez que não é **proibida a dispensa**.

3. A Constituição é expressa ao garantir o afastamento do emprego para a gestante, sem prejuízo da remuneração e do próprio emprego, consoante dispõe o inciso XI do artigo 165.

Assim, a Carta Magna, atentando à realidade social, determina que, além da remuneração devida, o emprego há de ser mantido.

4. A proposição — que se baseia em justa reivindicação aprovada pelo VIII Congresso dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Brasil — procura dar tratamento correto à situação, garantindo às empregadas o emprego durante o período de gravidez, em consonância com o preceito constitucional e Recomendações e Convenções da O.I.T.

Sala das Sessões, em 20 de março de 1973. — Nelson Carneiro.

## PARECERES N.º 424 E 425, DE 1973 (\*)

Sobre o Projeto de Lei do Senado n.º 5, de 1973, que “veda a dispensa da empregada grávida, sem comprovação de falta grave, a partir do momento em que o empregador é cientificado da gravidez, e dá outras providências”.

## PARECER N.º 424, DE 1973

Da Comissão de Constituição e Justiça

Relator: Senador Helvídio Nunes

É inegável que o ilustre Senador Nelson Carneiro vem, através de projeto de lei oferecido à consideração do Congresso Nacional, procurando amparar o trabalho da mulher, principalmente das que contraem matrimônio ou que se encontram em estado de gravidez.

O seu esforço, não resta dúvida, é meritório, pois que apesar das normas constitutivas do Capítulo III, Título III, da Consolidação das Leis do Trabalho, numerosas empresas adotam a praxe de, sub-repticiamente, dispensarem a mulher casada ou que se encontra grávida.

Ainda na semana passada, relatei matéria, unanimemente aprovada por esta Comissão, que visava o acréscimo de parágrafo, e a conseqüente renumeração, ao art. 391 da CLT, para o efeito de sujeitar o empregador, nos casos de despedida com inobservância do preceito, ao pagamento em dobro da indenização prescrita nos arts. 477 e 478.

Agora, por intermédio do Projeto de Lei do Senado n.º 5, de 1973, o Senador Nelson Carneiro propõe que seja “vedada a dispensa de empregada grávida, sem comprovação de falta grave, a partir do momento em que o empregador for cientificado da gravidez, até o vencimento do período a que se refere o art. 392 da Consolidação das Leis do Trabalho” (art. 1.º).

E quer mais:

“O empregador que infringir o disposto neste artigo fica obrigado ao pagamento dos salários integrais da empregada e demais vantagens complementares, desde a data da dispensa até o término do período do afastamento legalmente permitido.” (Parágrafo único.)

(\*) DCN — Seção II — 4-9-73, pág. 3.240, retificado 7-9-73, pág. 3.322.

Evidente que ao projeto de lei não interessa a perquirição dos antecedentes da gravidez, isto é, se resultante, ou não, de justas núpcias. E não se diga que a omissão deflui da conhecida posição divorcista do seu ilustre autor, que concomitantemente defende a instituição do casamento. O engravidamento sem que tenha a justificá-lo casamento anterior, é fato corrente, fruto das condições sociais da época, e que gera direitos e deveres que ao Poder Público cabe reconhecer e proteger.

2. Na realidade, os dispositivos específicos de proteção do trabalho da mulher não cobrem, eficazmente, todas as situações que, na prática, a vida empresarial descobre. E a tendência natural, como é óbvio, é a da proteção dos fracos contra as possíveis investidas dos economicamente fortes.

A proposição não objetiva impedir a indiscriminada dispensa da mulher grávida. A comprovada prática de faltas graves justifica, plenamente, a rescisão contratual. O que deseja impedir, isto sim, é que o estado gravídico, a que a legislação concede proteção especial, constitua, por si só, motivo para a despedida da mulher.

3. Não cabe a esta Comissão o exame do mérito do Projeto de Lei n.º 5, de 1973, que tenho por constitucional e jurídico, vez que não invade a área de competência dos demais Poderes.

É o parecer.

Sala das Comissões, em 22 de agosto de 1973. — Daniel Krieger, Presidente — Helvidio Nunes, Relator — José Lindoso — Accioly Filho — Carlos Lindenberg — Heitor Dias — Mattos Leão — Franco Montoro.

#### PARECER N.º 425, DE 1973

Da Comissão de Legislação Social

Relator: Senador Renato Franco

O projeto de lei em exame, de autoria do eminente Senador Nelson Carneiro, tem por objetivo assegurar à gestante o direito de manter-se no emprego durante todo o período da gravidez e não, apenas, durante algumas semanas anteriores e posteriores ao parto.

Na justificativa, denuncia o Autor o fato de que:

“As empregadas gestantes são, em geral, sumariamente dispensadas assim que o empregador toma ciência do estado gravídico das mesmas, numa tentativa de obstar o pagamento dos salários no período.

A legislação trabalhista (arts. 391 e segs. da CLT) limita-se, tão-somente, a esclarecer que a gravidez não constitui justo motivo para a dispensa e que é proibido discriminação com relação à gestante. Isso significa que a proteção é limitada, uma vez que não é proibida a dispensa.”

Quanto ao mérito, coerentemente com pareceres anteriores, somos pela aprovação do projeto, porquanto entendemos de nada valer garantir-se o repouso remunerado da gestante nas imediações do parto sem, antes, assegurar-lhe o direito de permanecer no emprego durante todo o período de gestação.

O tema versado na proposição foi, entretanto, objeto de recente parecer desta Comissão, fato, aliás, lembrado pelo ilustre relator do projeto quando de sua passagem pela douta Comissão de Justiça.

Por se tratar, assim, de matérias correlatas, esta dispondo sobre o que poderia ser chamado de “estabilidade provisória da gestante”, e a outra (Projeto do Senado n.º 81, de 1973), determinando uma indenização em dobro no caso de dispensa imotivada julgamos de bom alvitre que os projetos devam ser anexados para uma tramitação conjunta, nos termos do art. 283 do Regimento Interno, e neste sentido é o nosso parecer.

Sala das Comissões, em 30 de agosto de 1973. — Franco Montoro, Presidente — Renato Franco, Relator — Heitor Dias — Accioly Filho — Guido Mondin.

Na sessão do Senado, de 11 de setembro de 1973, foi submetida à discussão, em turno único, o Parecer da Comissão de Legislação Social, no sentido da tramitação em conjunto dos Projetos de Lei do Senado n.ºs 5 e 81, de 1973. Manifestando-se favorável ao Parecer o autor de ambas as proposições Senador Nelson Carneiro dirigiu apelo àquele órgão técnico solicitando urgência na apreciação da matéria. (\*)

O Parecer foi aprovado, anexando-se ao Projeto n.º 5/73 o de n.º 81/73.

(\*) DCN — Seção II — 12-9-73, pág. 3.369.

#### PROJETO DE LEI DO SENADO N.º 81, DE 1973 (\*)

Acrescenta parágrafo ao art. 391 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1.º de maio de 1943, determinando o pagamento de indenização, em dobro, para a mulher despedida por motivo de casamento ou de gravidez.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1.º — O artigo 391 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1.º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

“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.

§ 1.º — 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.

§ 2.º — A despedida que se verificar por inobservância deste artigo sujeitará o empregador a pagamento em dobro da indenização prescrita nos arts. 477 e 478.”

Art. 2.º — Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 3.º — Revogam-se as disposições em contrário.

#### JUSTIFICAÇÃO

É do conhecimento público a odiosa praxe, adotada por numerosas empresas, de dispensar a mulher trabalhadora pelo simples fato de contrair matrimônio ou de estar grávida.

Os direitos assegurados à mulher pelo artigo 391 da Consolidação das Leis do Trabalho, não garantidos por qualquer tipo de penalidade pela sua infringência, são facilmente burlados pelo empregador, pois, está claro, a rescisão jamais é justificada com aqueles motivos.

Em breve comentário sobre o artigo, que traduz a unanimidade de opinião dos estudiosos do assunto, diz Gabriel Saad:

“Não há quem possa recusar ao Estado o dever de proteger a mulher sobretudo quando se encontra grávida.

Mas não nos parece que, em nosso país, tenhamos escolhido o melhor processo de defesa da gestante que trabalha.

Assim pensamos porque a norma do artigo supra leva muitos empregadores a estabelecer a praxe de dispensar toda e qualquer empregada que se casa

(\*) DCN — Seção II — 1.º-7-73, pág. 2.619.

a fim de evitar os futuros encargos da maternidade. Ninguém ignora que a mulher solteira sempre encontra emprego com mais facilidade do que aquela que se casou."

O presente projeto, ainda que não consiga dar solução ideal para esse grave problema social, constitui-se em mais uma medida inibidora daquele procedimento arbitrário e injusto, repellido por todos quantos vêem no casamento e na maternidade a forma mais sublime de afirmação da mulher.

Por isso ao submetermos o presente projeto à consideração do Congresso Nacional estamos certos da sua aprovação, ainda mais que se acha em perfeita sintonia com o ordenamento jurídico da Consolidação das Leis do Trabalho e dentro dos pressupostos constitucionais que facultam ao Congresso Nacional iniciativas como a ora proposta.

Sala das Sessões, em 28 de junho de 1973. — Nelson Carneiro.

**PARECERES N.os 593 e 594, DE 1973 (\*)**

**Sobre o Projeto de Lei do Senado n.º 5, de 1973, que "veda a dispensa da empregada grávida, sem comprovação de falta grave, a partir do momento em que o empregador é cientificado da gravidez, e dá outras providências".**

**PARECER N.º 593, DE 1973**

**Da Comissão de Legislação Social**

**Relator: Senador Renato Franco**

O projeto em exame, de autoria do eminente Senador Nelson Carneiro, já foi objeto de parecer, por nós proferido e aprovado por esta Comissão, no qual, após uma sucinta análise do problema da mulher trabalhadora em estado de gravidez, concluímos pela sua tramitação em conjunto com o PLS 81/73, pois além de ser do mesmo autor, dispõe sobre matéria idêntica.

Realmente, ambas as proposições contêm dispositivos que visam a garantir à mulher gestante sua permanência no emprego, quer assegurando-lhe uma espécie de estabilidade provisória, quer obrigando o empregador a pagar-lhe uma indenização em dobro no caso de despedida imotivada. Assim, justifica-se, plenamente, a fusão das duas proposições num único texto legal, pois, é princípio assente que estabilidade e indenização são dois termos de uma mesma equação.

Já nos idos de 1940, quando se davam os primeiros passos para formar, neste País, uma das legislações mais completas no campo do Direito do Trabalho, o então Ministro Marcondes Filho, em discurso sobre a mulher trabalhadora, assim se expressava:

"Minha palavra se dirige à operária, à senhora do lar proletário. Começo lembrando que o termo **proletariado** — cuja etimologia vem de prole e significa "classe que tem muitos filhos" — o termo **proletariado** constitui uma consagração à esposa, assinala a glória da maternidade, evoca a música dos berços e, povoando de imagens de crianças o nosso pensamento, logo o remete às gerações provindouras, aos problemas do futuro, à continuidade da vida nacional. O termo representa, por tudo isso, um dos vocábulos mais belos de nossa língua e torna a mulher operária uma criatura digna dos maiores desvelos do Estado, porque é da classe proletária que provém o maior número de cidadãos."

Essa visão do problema, felizmente, não ficou restrita à área sentimental ou poética.

(\*) DCN — Seção II — 27-10-73, pág. 4.325.

Foram afirmações e conceitos desse jaez que vieram a influir, decisivamente, na inclusão em capítulo especial da Consolidação das Leis do Trabalho, de normas específicas de proteção à mulher, tais como a limitação de horário, a proibição do trabalho noturno, a restrição às atividades insalubres ou perigosas etc., todas com o objetivo único de amparar à maternidade.

Entre a previsão legal, fundada nos princípios éticos que devem reger as relações empregatícias, e a realidade, há, no entanto, um enorme abismo. Infelizmente, apesar de todos os cuidados do legislador em amparar a maternidade, sucedem-se os casos trazidos às salas dos tribunais ou às páginas dos jornais, de despedidas aparentemente imotivadas, mas que, no curso das audiências e dos exames da prova, se chega à conclusão terem sido em decorrência da gravidez.

Como diz Gabriel Saad, citado pelo Autor na Justificativa, os empregadores, para evitar os futuros encargos da maternidade, vêm adotando a odiosa praxe de dispensar toda e qualquer empregada que se casa. Assim, o projeto,

“ainda que não consiga dar solução ideal para esse grave problema social, constitui-se em mais uma medida inibidora daquele procedimento arbitrário e injusto, repellido por todos quantos vêem no casamento e na maternidade a forma mais sublime de afirmação da mulher.”

As proposições são, portanto, de relevante alcance social, pois dão à norma legal vigente o poder coercitivo indispensável ao seu cumprimento. Como já tivemos oportunidade de afirmar, em nosso primitivo parecer, de nada vale garantir-se o repouso remunerado da gestante nas imediações do parto sem, antes, assegurar-lhe o direito de permanecer no emprego durante todo o período da gestação. Já, agora, acrescentamos que essa garantia de emprego só se tornará eficaz se o seu desatendimento tiver como sanção o pagamento de uma indenização, proporcional ao tempo de serviço da empregada despedida.

Com essas considerações, ao ratificarmos o nosso parecer favorável a ambos os projetos, sugerimos a adoção do seguinte:

#### SUBSTITUTIVO

Dê-se ao Projeto de Lei do Senado n.º 5, de 1973, a seguinte redação:

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1.º — O art. 391 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1.º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 391 — É vedada a dispensa de empregada grávida, sem comprovação de falta grave, a partir do momento em que o empregador for cientificado da gravidez, até o vencimento do período a que se refere o art. 392.

§ 1.º — 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.

§ 2.º — A despedida que se verificar por inobservância deste artigo sujeitará o empregador ao pagamento, em dobro, da indenização prescrita nos arts. 477 e 478, para a empregada não optante pelo Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e a uma indenização simples, proporcional ao tempo de serviço, para a optante, sem prejuízo do recebimento dos depósitos efetuados na sua conta vinculada.”

Art. 2.º — Esta Lei entra em vigor na data da sua publicação.

Art. 3.º — Revogam-se as disposições em contrário.

Sala das Comissões, em 11 de outubro de 1973. — Franco Montoro, Presidente — Renato Franco, Relator — Wilson Campos — Accioly Filho — Heitor Dias.



## PARECER N.º 594, DE 1973

Da Comissão de Constituição e Justiça aos Projetos de Lei do Senado nos 5, de 1973, que “veda a dispensa da empregada grávida, sem comprovação de falta grave, a partir do momento em que o empregador é cientificado da gravidez, e dá outras providências”, e 81, de 1973, que “acrescenta parágrafo ao artigo 391 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1.º de maio de 1943, determinando o pagamento de indenização em dobro para a mulher despedida por motivo de casamento ou de gravidez”.

**Relator: Senador Helvídio Nunes**

Retorna a esta Comissão, em decorrência de Substitutivo aprovado pela Comissão de Legislação Social, o Projeto em exame que visa a garantir à gestante o direito ao emprego desde o momento em que der ciência ao empregador do seu estado.

O Substitutivo resulta da fusão deste Projeto com outro semelhante (n.º 81, de 1973), também de autoria do eminente Senador Nelson Carneiro, que objetiva assegurar à trabalhadora uma indenização, em dobro, quando despedida do emprego por motivo de casamento ou de gravidez.

Ambas as proposições, ao serem examinadas por esta Comissão, tiveram pareceres favoráveis face à inexistência de óbices, de natureza constitucional ou jurídica, que lhes impedissem a tramitação normal.

No mesmo sentido é o nosso parecer ao presente Substitutivo, pois a simples unificação dos dois textos não cria fato novo susceptível de modificar o entendimento anteriormente esposado.

## PARECERES N.os 593-A e 595, de 1973 (\*)

Sobre o Projeto de Lei do Senado n.º 81, de 1973, que “acrescenta parágrafo ao artigo 391 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1.º de maio de 1943, determinando o pagamento de indenização, em dobro, para a mulher despedida por motivo de casamento ou gravidez”.

## PARECER N.º 593-A, DE 1973

## Da Comissão de Constituição e Justiça

**Relator: Senador Helvídio Nunes**

O ilustre Senador Nelson Carneiro, através do Projeto de Lei n.º 81, de 1973, pretende o acréscimo de um parágrafo, e a conseqüente renumeração, ao art. 391 da Consolidação das Leis do Trabalho, que passaria a vigorar com a seguinte redação:

“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.

§ 1.º — 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.

§ 2.º — A despedida que se verificar por inobservância deste artigo sujeitará o empregador a pagamento em dobro da indenização prescrita nos arts. 477 e 478.”

2. Na verdade, o capítulo III da CLT é totalmente dedicado à proteção do trabalho da mulher, especialmente quanto à duração e condições, trabalho noturno, período de descanso, método e locais de trabalho e proteção à maternidade.

(\*) DCN — Seção II — 30-10-73, pág. 4.382.

Apesar de as normas específicas procurarem cobrir todas as situações emergentes, certo é que numerosas empresas, disfarçadamente, adotam a praxe da dispensa da mulher que contrair matrimônio ou que se encontra em estado de gravidez.

Indisfarçável, portanto, o conflito que se trava, representado, de um lado, pelo Estado, que ampara a instituição do casamento e socorre a maternidade, e, do outro, pelo empregador, preocupado exclusivamente, via de regra, com o crescente rendimento da sua empresa.

3. Não há discutir sobre a prevalência dos interesses do primeiro em relação aos últimos. Cumpre encontrar, porém, medidas eficazes para exercitá-la, uma vez que, em tais casos, as dispensas não se fazem de modo declarado, mas artificioosamente.

Certo é que, exatamente por ardilosas e simuladas, as dispensas com infringência ao preceito estabelecido no vigente art. 391, da CLT, não são de fácil identificação. Ao contrário, a despedida acompanhada das indenizações legais, quase sempre, coonestas as mais ignóbeis motivações.

Dai o objetivo da proposição oferecida pelo ilustre Senador Nelson Carneiro, que pretende, apurada a causa verdadeira, impor ao empregador o pagamento, em dobro, da coerção prescrita nos arts. 477 e 478 da Consolidação.

Tenho para mim que, com relação àqueles que percebem o salário-mínimo, o art. 401 da CLT já disciplina convenientemente a situação.

O Projeto de n.º 81, de 1973, entretanto, vai mais além, pois colhe todas as despedidas que visem burlar o espírito do preceito contido no art. 391, qualquer que seja o salário prometido. E aí reside o seu principal, o seu grande mérito.

Todavia, a este colegiado não cabe o exame do mérito da matéria.

No âmbito da Comissão de Constituição e Justiça, porém, tenho o projeto por constitucional e jurídico, pois que não invade a área da competência privativa dos demais Poderes.

É o parecer.

Sala das Comissões, em 24 de outubro de 1973. — Daniel Krieger, Presidente — Helvidio Nunes, Relator — Wilson Gonçalves — José Lindoso — Nelson Carneiro — José Augusto — Gustavo Capanema — Accioly Filho — Mattos Leão — Heitor Dias.

#### PARECER N.º 595, DE 1973

#### Da Comissão de Legislação Social

**Relator: Senador Renato Franco**

De autoria do eminente Senador Nelson Carneiro, visa o projeto em estudo assegurar à mulher despedida do seu emprego, por motivo de casamento ou de gravidez, o direito de haver do empregador o dobro da indenização prevista nos arts. 477 e 478 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Sobre o mesmo, isto é, a necessidade de ampliar as garantias ao emprego da mulher gestante, já teve esta Comissão a oportunidade de apreciar e aprovar o parecer n.º 425/73, que conclui pela anexação desta proposição àquela, nos precisos termos do que dispõem os arts. 283 e 284 do Regimento Interno, resultante num substitutivo que engloba a matéria dos dois projetos.

Assim, opinamos favoravelmente ao projeto, face ao seu inegável alcance social, na forma do Substitutivo apresentado, por esta Comissão, ao Projeto de Lei do Senado n.º 5, de 1973.

Sala das Comissões, em 11 de outubro de 1973. — Franco Montoro, Presidente — Renato Franco, Relator — Wilson Campos — Accioly Filho — Heitor Dias.

Colocados em Ordem do Dia, na sessão de 13 de novembro, a requerimento do Senador Nelson Carneiro, os Projetos de Lei do Senado n.ºs 5 e 81/73 tiveram a discussão adiada para a sessão de 20 do mesmo mês. (\*)

(\*) DCN — Seção II — 14-11-73, pág. 4.763.

A 20 de novembro, procedeu-se à discussão e votação da matéria.

Usou da palavra o Senador Virgílio Távora, ocupando a tribuna, a seguir, o Senador Nelson Carneiro. (\*)

**O SR. VIRGÍLIO TÁVORA** — (Sem revisão do orador.) Sr. Presidente:

Os Projetos de Lei n.º 5 e 81, de 1973, ambos de autoria do nobre Senador Nelson Carneiro, têm tramitação em conjunto. Assim as considerações expendidas a respeito de um, claro, estão aqui extensivas ao outro.

Sr. Presidente, seremos sintéticos.

A farta legislação pertinente à espécie, objetivando assegurar o rendimento demográfico, cuida de preservar a função fundamental da maternidade, podendo-se enumerar as seguintes medidas que antecedem ou sucedem o parto ou dele decorrem como suplemento econômico (CLT, art. 391 e segs.):

- a) a construção e manutenção de creches;
- b) proibição do trabalho durante quatro semanas antes e oito após o parto;
- c) garantia do salário íntegro durante esse período;
- d) repouso remunerado de duas semanas, em caso de aborto não criminoso;
- e) prorrogação de duas semanas, em casos excepcionais do repouso que precede e sucede ao parto, com salários integrais;
- f) auxílio-natalidade;
- g) garantia de volta ao emprego, com todas as vantagens da categoria, como se estivesse em serviço; e
- h) prevê penalidades pela infração de qualquer dos dispositivos citados.

A par disso, a Constituição vigente preserva o descanso remunerado à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário (art. 165, inciso XI).

Em verdade, a legislação pátria é, *data venia*, reconhecida mundialmente como uma das mais perfeitas e benéficas no respeitante à proteção da mulher trabalhadora e, principalmente, no que toca à sua função biológica fundamental, a maternidade, além de, na maioria das vezes, a jurisprudência funcionar com base na presunção de que a despedida, nesses casos, ocorreu para evitar a aquisição do benefício, mesmo quando não tenha havido comunicação específica da situação de gravidez.

Assim, em vez do sugerido nos projetos em exame — refiro-me ao dois projetos — cabe um mais assíduo fiscalizar do cumprimento do texto legal em vigor, perfeitamente consoante com o princípio que preside à criação da Justiça Trabalhista, o de equilíbrio entre empregados e empregadores, o qual, por seu turno, procura evitar graves problemas sociais, ante a inclinação da balança a favor de uns ou de outros.

Sr. Presidente, eram estas as nossas considerações. A Maioria, a fim de permitir exame ainda mais aprofundado da matéria, dá o seu voto favorável na discussão em primeiro turno, sem que essa atitude a comprometa no segundo turno.

**O SR. PRESIDENTE (Paulo Torres)** — Continua em discussão o projeto.

**O SR. NELSON CARNEIRO** — Sr. Presidente, peço a palavra.

**O SR. PRESIDENTE (Paulo Torres)** — Concedo a palavra ao nobre Senador Nelson Carneiro.

**O SR. NELSON CARNEIRO** — (Sem revisão do orador.) — Sr. Presidente:

Quero testemunhar ao nobre Líder da Maioria o meu reconhecimento pela atenção que deu a este projeto. Realmente, o que ocorre no Brasil de hoje é que quando uma empregada se encontra grávida e faz essa comunicação ao patrão, é sumaria-

(\*) DCN — Seção II — 2-11-73, pág. 4.947.

mente despedida. Para evitar isto, o projeto admite que ela só pode ser dispensada havendo justa causa. E quais são as justas causas?

Estão no art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, que passo a ler:

**“Art. 482 —** Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalhe o empregado, ou fôr prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra e boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em casos de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.

**Parágrafo único —** Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática devidamente comprovada em inquérito administrativo de atos atentatórios à segurança nacional.”

Ora, em todas essas hipóteses a empregada pode ser dispensada. O projeto mantém esse dispositivo mas não permite que se converta em justa causa o fato de a mulher ter engravidado. Num País em que se combate o aborto — e ainda ontem o Senado rejeitou o aborto social sentimental, que é aquele fruto da violência, do estupro — num País onde a Constituição assegura o amparo à maternidade e à infância, evidentemente o projeto visa a amparar — ao lado de todas essas outras iniciativas lembradas pelo nobre Senador Virgílio Távora — o projeto, repito, é mais uma segurança para que a mulher que trabalha possa ter uma gravidez tranqüila, sem perder o emprego e sem se sujeitar a bater às portas da Justiça do Trabalho, a não ser para pedir indenização, quando for injusta a causa; e não para sempre bater às portas da Justiça do Trabalho.

Agradeço, ainda uma vez, ao nobre Líder Virgílio Távora a compreensão que teve ao aprovar, em primeiro turno, este projeto, e faço votos para que a Maloria, meditando sobre o alto sentido social que ela encerra, lhe dê em segundo turno também o seu voto.

Posto em votação, por preferência regimental, foi aprovado o Substitutivo da Comissão de Legislação Social, sendo, em consequência, prejudicados os Projetos n.ºs 5 e 81/73.

100) in “The American Journal of Comparative Law” — Vol. 20 — Number 4 — Fall 1972 — pág. 598.

101) Idem, idem, pág. 639 (estatística relativa ao censo de 1960).

102) Idem, idem, pág. 705.

103) in “Revue Internationale du Travail” — Vol. 103 — n.º 6 — Juin, 1971 — pág. 613.