

2094

2079

Trabalho da Mulher e do Menor

TRANSFERENCIA DA MULHER CASADA

J. DE SEGADAS VIANNA

Diretor Geral do Departamento Nacional do Trabalho
(Do livro a sair "Trabalho da Mulher e do Menor")

1 — Capacidade jurídica; transferência do local de trabalho da mulher casada; contrato de trabalho em empresa cujo chefe é o marido. — 2 — Duração de trabalho; prorrogações; gerência; oficina de família. — 3 — Períodos de descanso; repouso entre duas jornadas de trabalho; ornamentação; descanso antes da prorrogação; descanso semanal; férias. — 4 — Trabalho noturno; remuneração. — 5 — Condições de trabalho; atividades perigosas e insalubres. — 6 — Proteção à maternidade; proibição de demissão; proibição de trabalho; garantia do salário e do emprego; creche. — 7 — Penalidades.

1 — Se hoje em dia está plenamente reconhecida, e de maneira expressa, a capacidade jurídica da mulher casada para firmar contrato de trabalho, outrora a matéria era motivo de controvérsia interminável.

Não resultando de qualquer condição insusceptível, a incapacidade relativa da mulher decorria exclusivamente de preceito legal. "Criação da lei, a incapacidade de mulher casada não resulta de defeito natural nem tem por fundamento o sexo, a que pertence. A necessidade que ela tem da autorização de seu marido não é fundada sobre a fraqueza da sua razão, porque uma mulher casada não tem a razão mais fraca que as solteiras e viúvas, que são juridicamente capazes". (Pothier, "Puis-je du Mari", cit. por Dyonísio Gama, "Contrato por instrumento particular").

Essa incapacidade jurídica, como disse, foi motivo de forte controvérsia e Clovis Bevilacqua enfileirava-se, com seu luminoso espírito, entre os que a combatiam, declarando: "Que o futuro trará modificações razoáveis a esse regime de calatrás, estou convencido, sem aliás pensar em uma emancipação incompatível com o recato e os malindres próprios do sexo feminino". ("Direito da Família", § 28).

Redigido na época em que a mulher ainda não adquirira a posição de relva, como verdadeira companheira do marido, o Código Civil inscreveu uma série de restrições para a mulher casada, que não pode: alienar ou gravar de ônus real os imóveis do seu domínio particular (também não o pode o marido); exercer tutela ou curatela; litigar em juízo, a não ser em casos especiais; exercer profissão e assumir obrigações que possam importar em alienação dos bens do casal e aceitar mandato.

A autorização para trabalhar pode, em face do Código, ser suprida judicialmente apenas quando o marido não subministrar os meios de subsistência ao casal (art. 245 número 1).

Essas restrições existem também em muitos países, entre os quais a França, a Suíça e Portugal.

A legislação italiana, a mexicana, a norte-americana (salvo em alguns Estados), a inglesa, a argentina, a peruana e a dinamarquesa asseguram plena capacidade à mulher casada.

Se esta é a situação em face do Direito

Civil em relação ao Direito do Trabalho, a restrição não existe senão muito relativamente. Assim dispõe o art. 446 da Consolidação:

"Presume-se autorizado o trabalho da mulher casada e do menor de 21 anos e maior de 18. Em caso de oposição conjugal ou paterna, poderá a mulher ou o menor recorrer ao suprimento da autoridade judiciária competente."

Podendo contratar, a mulher, mesmo casada, está, consequentemente, autorizada a praticar todos os atos decorrentes do contrato de trabalho, inclusive pleitear perante a Justiça do Trabalho sem a assistência do marido (art. 792).

Autorizado tácita ou expressamente o contrato, só no caso previsto no parágrafo único do art. 446 poderá se verificar a intervenção do marido:

"Ao marido ou pai é facultado pleitear a rescisão do contrato de trabalho, quando a sua continuação for suscetível de acarretar ameaça aos vínculos da família, perigo manifesto às condições peculiares da mulher ou prejuízo de ordem física ou moral para o menor."

Como já acentuamos anteriormente, desde 1917 que o então projetado Código do Trabalho previa em seu art. 6º, § 2º, o direito à mulher de contratar trabalho prescindindo de autorização do marido. Mas "tal projeto, note-se, foi tenazmente combatido sob esse aspecto, por vários deputados, entre os quais o Sr. Joaquim Osório que declarava ser absurdo o rompimento dos elos de "subordinação e dependência que necessariamente têm de existir entre pai e filho, marido e mulher", e porque isso seria levar a anarquia ao lar, à sociedade". (Arnaldo Sussekind, Dorval Lacerda e Segadas Vianna, "Direito Brasileiro do Trabalho").

Autorizada a contratar o trabalho, a mulher tem, consequentemente, todos os direitos decorrentes do contrato, podendo receber e dar quitação, reclamar perante a Justiça do Trabalho, renunciar à estabilidade nos termos previstos na legislação, etc.

TRANSFERENCIA DE LOCAL DO TRABALHO

Se a mulher tem plena liberdade de acordar os termos do contrato de trabalho, deve ser esclarecido, entretanto, que o empregador

não poderá, mesmo na hipótese prevista no artigo 470 da Consolidação, transferir seu local de trabalho de modo a importar na mudança de domicílio.

É isso se compreende perfeitamente em face do art. 233, n. III, do Código Civil, que dá ao marido, como chefe da sociedade conjugal, "o direito de fixar e mudar o domicílio da família", combinado com o parágrafo único do art. 36 que estabelece que "a mulher casada tem por domicílio o do marido".

Dessa maneira a alteração do contrato de trabalho que importa na mudança de domicílio deverá ser considerada como despedida indireta, com os seus consequentes.

Isso só não se verificará se, de maneira inequívoca, constar do contrato de trabalho a cláusula de transferência e se a esse respeito tiver havido concordância expressa do marido.

Julgando caso em que o assunto foi focalizado, o Conselho Regional do Trabalho da 2ª Região entendeu que "o interesse da empresa, por mais respeitável que possa ser, está a juízo do interesse da sociedade, que tem na família sua pedra basilar. E tanto assim o é, que pela Constituição Federal, art. 124, a família fica sob a proteção especial do Estado" (proc. 878, de 1944).

EMPRESA CUJO CHEFE É O MARIDO

Ainda quanto ao contrato de trabalho da mulher casada surge um problema interessante e que é o da mulher que se emprega em empresa individual ou coletiva, da qual o marido é proprietário ou sócio.

É válido o contrato de trabalho nessas condições? Somos de parecer que tal contrato tem plena validade e a esse respeito já nos manifestámos no processo D.N.T. 33.210-43, com o seguinte despacho:

"De acordo com o parecer da D.F.

Nenhum impedimento legal existe no sentido de que a mulher seja empregada do marido ou mesmo a ele se associe para a exploração de qualquer atividade comercial ou industrial, não constituindo obstáculo a tal, ser o regime do casamento o da comunhão de bens. A sociedade conjugal, pela sua natureza essencialmente doméstica, familiar, não pode nem deve equiparar-se à sociedade comercial, de natureza essencialmente econômica. O fato da mulher ser meieira dos bens do casal, e ser o marido estabelecido com firma comercial individual, não basta para lhe outorgar qualidade de sócia do estabelecimento e ter ingerência nos negócios, não praticando atos de comércio, ainda mesmo que se limite ao dia venda das mercadorias, sem que a sociedade esteja legalmente constituída de acordo com as leis comerciais, ou então que se ache na situação de proposta, devidamente definida. A mulher é meieira nos lucros do negócio para efeito da manutenção do lar, porém não cabe ser considerada como sócia do marido, ao qual, como cabeça do casal, compete a administração dos bens comuns, a fim de prover as necessidades de subsistência própria e da prole.

Somente em se verificando o fale-

cimento do marido é que se define, habitualmente a qualidade de meieira, e assim mesmo, no que se apurar na liquidação do estabelecimento comercial.

Não há como se negar à mulher o direito de concorrer para a manutenção do lar, mediante a adoção de uma profissão ou o exercício de uma atividade, quer pela realização de trabalhos no próprio lar, quer pela utilização de seus serviços como empregada de terceiros ou mesmo do próprio marido, quer, finalmente, como proprietária do estabelecimento comercial ou industrial ou associada a terceiros, e mesmo ao próprio marido, porém não que possa ser considerada como empregada ou sócia do marido em estabelecimento comercial por este explorado em firma individual pelo simples fato de serem casados sob o regime da comunhão de bens, o que redundaria em equiparar uma sociedade civil, essencialmente familiar, doméstica, a uma sociedade comercial, de natureza exclusivamente econômica. O contrato nupcial no regime de comunhão de bens, gera, por assim dizer, uma ampla outorga de poderes ao cabeça do casal para gerir e dispor dos bens comuns, sem que seja permitido à mulher intervir em tal senão em casos excepcionais, como no do evidente malbaratamento dos bens mediante a ação interditoria.

Assim, a mulher não é de reconhecer a qualidade de sócia do estabelecimento comercial explorado pelo marido em firma individual, pelo simples fato de serem casados sob o regime de comunhão de bens, tornando-se essencial para a efetividade dessa situação o preenchimento dos requisitos legais, conforme as leis comerciais. Nestas condições, nego provimento ao recurso, para confirmar a decisão recorrida. Publique-se. Providencie-se junto à Contadoria Seccional, no sentido de ser o depósito de fls. 11 convertido em recolhimento, registre-se a renda, façam-se as devidas anotações e arquivem-se. A D.F.

Esse nosso ponto de vista é, também, da Câmara de Previdência Social do Conselho Nacional do Trabalho, cujo acórdão transcrevemos:

"Terá essa Câmara que decidir se a esposa pode ser empregada no estabelecimento comercial, de firma individual do marido; se existe incompatibilidade entre o vínculo conjugal e o contrato de trabalho; se a subordinação hierárquica do empregado é inconciliável com a condição de esposa.

1 — As leis sociais que regulam as relações entre empregados e empregadores e asseguram ao trabalhador um conjunto de benefícios através dos órgãos de previdência, não vedam, expressa ou implicitamente, o contrato de trabalho entre marido e mulher, fora do lar, quando aquele represente a empresa. Segundo a legislação social:

"Considera-se empregador a pessoa

... individual ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação de serviços", (art. 2.º da Consolidação).

Empresa, portanto, pode ser uma firma coletiva ou individual. Sendo individual haverá coincidência, apenas, entre a pessoa natural do proprietário e a jurídica. Essas pessoas, natural e jurídica, estão apenas justapostas, podendo ser dissociadas. Tal acontece quando o estabelecimento é vendido. As obrigações decorrentes do contrato de trabalho continuam vinculadas a empresa, independentemente da pessoa de seu proprietário, eventual. O empregador é sempre a empresa, isto é, o estabelecimento de atividade econômica que recebe a prestação de serviços. Há simples coincidência, que lei alguma veda, quando o proprietário da empresa está ligado por laços de parentesco à pessoa de seu empregado que pode ser até sua própria esposa.

2. — O contrato de trabalho pode ser definido como a convenção pela qual uma pessoa coloca sua atividade profissional à disposição de outra, natural ou jurídica, submetendo-se à sua direção mediante remuneração combinada.

O contrato de trabalho é um instituto novo. Não teve sua fonte no direito romano porque, então, o trabalho competia ao escravo. Nasceu com a socialização e humanização do Direito. O Estado reconhecendo a fragueza do trabalhador, principal elemento na produção, ante o poder sempre crescente da classe patronal que se enriquecia pela formação das grandes empresas, interveio reificando a desigualdade econômica entre essas duas forças da produção — capital e trabalho. O contrato de trabalho se desenvolve à margem do Direito Civil, não se confunde com o "locatio operarii", porque:

"Tal contrato tem a sua individualidade própria, obedece a outras inspirações, parte de outros princípios, nega a liberdade contratual e a igualdade dos contratantes para lhes reificar a desigualdade econômica, prescinde da forma civil, evoluindo para a disciplinação regulamentar"

— Castro Nunes — Arq. Jud., vol. LXII, pág. 11.

Adotado, inicialmente, pela Bélgica, aceito pela Suíça, foi incluído no tratado de Versalhes donde se universalizou, ante a necessidade de amparar o trabalhador, sem distinção de raça, cor e ideologia.

O contrato de trabalho se caracteriza pelos requisitos: permanência e subordinação. Basta citar:

3. — Inúmeros tratadistas estrangeiros consideram elemento essencial a subordinação. Basta citar: *Capitant et Cuche* — Précis de Legislation industrielle; *Luigi de Lillo* — Contrato di

lavoro; *Gallart Folch* — Derecho Español del Trabajo.

Subordinação significa a dependência hierárquica em que está o empregado ante o empregador, acatando e executando suas ordens. Deve ser entendida em termos compatíveis com a responsabilidade pessoal e profissional, deve ser compreendida, não no sentido absoluto, mas em relação à natureza da atividade do trabalhador. É a lição de *Bortolotto*.

A subordinação em que está um empregado de categoria mais elevada, não é a mesma a que está sujeita o trabalhador braçal, ensina *Carvalho de Mendonça*, porque o preposto, pelos seus estudos e conhecimentos, pode se impor ao respeito e à estima do patrão, sem quebra da obediência que lhe deve.

Esclarecida o que seja subordinação, verifica-se que ela não é inconciliável com os deveres morais que incumbe à mulher casada para com seu esposo, porque, a mulher ao contrair matrimônio, promete obedecer e respeitar ao marido e subordinação nada mais é que obediência e respeito. Longe de haver incompatibilidade entre os deveres que a mulher assume pelo casamento e a subordinação do contrato de trabalho, o que há é completa harmonia porque seus deveres, de respeito e obediência, não se limitam ao lar, continuam e se prolongam fora do lar, no emprego que exerce quando o empregador é seu marido, justamente essa harmonia, essa continuidade da subordinação, no lar e no trabalho aliado ao desejo sincero que, por certo, alimenta a empregada-esposa, de propriedade da empresa impede que ela cometa, qualquer ato de indisciplina ou se recuse a atender a seus encargos no serviço. Torna-se, assim, o tipo ideal do empregado, porque sempre se esforçará pela prosperidade do estabelecimento e jamais será elemento de perturbação.

O parágrafo único do art. 1.º da lei 62, de 1935, não admite distinção entre o trabalho prestado e os profissionais respectivos e o art. 136 da Constituição de 1937, considera o trabalho um dever social digno da proteção e solicitude especiais do Estado. Pouco importa, portanto, a condição de quem presta o serviço.

O Direito Social não veda, pois, que a mulher seja empregada no estabelecimento do marido. Sendo empregada, sua inscrição e filiação, aos institutos de previdência é obrigatória, a lei não faz distinção de sexos, de categoria, de condição, de estado civil. Como associada, atendida as exigências regulamentares, faz jus aos benefícios.

4. — Vejamos a lei civil. Pelo casamento a mulher sofre restrições em sua capacidade jurídica, expressamente estabelecidas em lei. Código Civil:

Art. 242 — A mulher não pode, sem

autorização do marido... VII. — Exercer profissão.

Obtida a autorização marital, expressa ou tácita, pode a mulher casada exercer profissão, segundo suas conveniências e especialização, podendo ser empregada de qualquer empresa. Não infringe o art. 240 do Código Civil pelo qual a mulher pelo casamento, se torna "companheira, consorte e auxiliar nos encargos da família". Não há contradição entre esses dispositivos. A situação da mulher não se modifica. O exercício da profissão pela mulher casada lhe é permitido pelo Código que ainda vai além, exclui da comunhão conjugal seus proventos auferidos no trabalho, quando diz:

"Art. 246 — A mulher que exerce profissão lucrativa terá direito a praticar todos os atos inerentes ao exercício e à sua defesa, bem como dispor livremente do produto de seu trabalho".

Comentando este artigo, diz Clovis Bevilacqua:

"O direito que este artigo atribui à mulher casada não altera o regime de bens. Se for o da comunhão universal ou limitada, abre-se uma exceção apenas à administração do marido. Os valores adquiridos pela mulher são comuns, porém administrados por ela, como se estivesse separada."

Assim pois, a mulher casada, poderá empregar o produto de seu trabalho naquilo que desejar. Se porém, adquirir um imóvel este incorpora-se aos bens conjugais e então necessária se tornará a aquiescência expressa do marido para sua alienação.

O fato da mulher ser casada sob regime de comunhão e, portanto, com meação obrigatória sobre o negócio do marido, não cria incompatibilidade com o emprego por ela exercido na empresa. Seu trabalho substitui o de outro auxiliar; é justo, pois, que obtenha retribuição. O argumento de que estaria pagando a si próprio, é fraco. A meação da mulher é apenas sobre os proventos da empresa, porque esta como entidade econômica, está sujeita a despesa e tem encargos de ordem financeira para com os credores, que possuem preferência legal. O salário obtido pela mulher é parte integrante das despesas da firma e nessa modalidade deverá ser escriturado em sua contabilidade sob o título de Razão — Despesas Gerais. — Portanto, o salário é pago pela empresa e não pelo marido, eventual proprietário.

O argumento de que seu ordenado se dilui nas despesas do casal em nada modifica a situação porque a lei lhe confere livre administração e aplicação da renda obtida no exercício da profissão, podendo pois contribuir com seu salário para atender às necessidades domésticas.

Fato observado na vida real, a mulher casada dedica-se a várias profissões, obtendo no salário que auferir, o elemento de equilíbrio para as despesas do lar, valioso auxílio na manutenção da família. Se a mulher pode ser empregada em qualquer estabelecimento, não vejo como achar contrário à lei a circunstância ocasional de trabalhar no estabelecimento do esposo, pois existe distinção absoluta entre a pessoa natural e a empresa.

Ainda há mais. Não existe, na legislação brasileira, disposição que veja a sociedade comercial entre marido e mulher. As objeções levantadas são apenas de ordem doutrinárias, opiniões de alguns tratadistas, alimentando polêmicas.

Em "Direitos da mulher casada sobre o produto de seu trabalho" assim manifesta o professor Vicente Rão:

"Também não desaparece esse caráter quando entre os conjugues se contrata regularmente uma sociedade com fins econômicos (o que lei alguma veda desde que não importe em alteração do regime de bens), porque nesta hipótese, não se poderia contestar à mulher o requisito do exercício pessoal de uma profissão."

Se nenhuma lei proíbe que a mulher se associe ao marido, uma sociedade com fins econômicos, mesmo quando casada no regime de comunhão universal, se nenhuma lei expressamente proíbe que a mulher seja empregada no estabelecimento comercial de propriedade do marido, se o próprio Código Civil, artigo 242, n. VII, permite o exercício da profissão e lhe assegura, pelo art. 246, a livre aplicação dos proventos do seu trabalho, não há pois, incompatibilidade alguma entre seus deveres conjugais e o contrato de trabalho.

5 — Vejamos a lei comercial. Carvalho de Mendonça, a maior autoridade em direito comercial até hoje surgida no país, reconhece que a mulher pode ser empregada do próprio marido, em seu estabelecimento:

"A mulher pode ser auxiliar, preposta do marido, tomar parte maior ou menor ativa no negócio comercial deste. Por este fato não é comerciante." (Carvalho de Mendonça vol. 55, pag. 58).

e preposto, define o mestre:

"o que se obriga a prestar o serviço toma o nome genérico de preposto ou empregado no comércio" (vol. II pag. 434).

Predominando nos empregados auxiliares a qualidade de locador de serviços, desde que não entre em relação jurídica com terceiros, caixeiros e dentários podem ser os menores com licença paterna, e as mulheres casadas, com o consentimento, ainda que tácito, do marido". (Idem, vol. II, página 78).

idã real, a mu-
várias profis-
quo aufero, o
ara as despesas
manutenção da
de ser empre-
cimento, não
to à lei a cir-
cubalhar no es-
cois-existe dis-
pessoa natural

existe, na lo-
ção, que vede
tre marido
itadas são ape-
as, opinião do
tando polêmi-

ber casada sô-
tha" assim se
om Rão:

300 esse carã-
vintes se con-
na sociedade
que ei algu-
o imposto em
bens), porque
poderia con-
sistido do exer-
rofissão."

o que a mu-
uma socieda-
esmo quando
não univer-
amente proi-
pada no es-
propriedade
Civil, ar-
exercício da
elo art. 236
ntos de seu
apabilidade
onjugais e o

ercial. Car-
r autoridade
toje surgida
mulher pode
nutrido, em

vilhar, pre-
parle mais
que comer-
ção é co-
Mendonça.

o serviço
proposto ou
vol. II.

ados auxi-
lar de ser-
em relação
ixeiros so-
mores com
iores casa-
inda que
vol. II. pá-

6 — A Lição precisa de Carvalho de Mendonça, as disposições expressas do Código Civil, a generalidade das leis sociais que não fazem distinção entre sexos de trabalhador e não indaga de sua situação e estado civil, permitem que a mulher casada exerça uma profissão, realize um contrato de trabalho, mesmo com o seu próprio marido ocasionalmente, proprietário da empresa.

A Constituição amparando a todos os trabalhadores erigiu o trabalho num dever social digno de solicitudes e proteção especiais do Estado.

A recorrente, como empregada da empresa, contribuiu obrigatoriamente, durante sete anos para o Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Comerciantes. Seu contrato de trabalho é anterior à época em que seu marido adquiriu a empresa e ainda que não o fosse, não o invalidaria sua situação de esposa. Acha-se inválida. Pleiteia a aposentadoria, e ela tem direito.

Isto posto:

Resolve a Câmara de Previdência Social, por maioria de votos, dar provimento ao recurso para reconhecer a recorrente e direito à aposentadoria, e ela tem direito.

Rio de Janeiro, 24 de agosto de 1943.

— L. M. Ribeiro Gonçalves, presidente.

— E. J. Cassermann, relator.

2 — Se bem que algumas feministas, levando a pontos extremados a igualdade dos indivíduos de ambos os sexos perante a lei, condenam a existência de medidas especiais de tutela do trabalho feminino, é certo que o Estado não poderia estabelecer essa igualdade que importaria em tratamento desigual àquela que, pela sua própria natureza, é mais fraca.

Dul a existência de medidas restritivas de trabalho feminino justificadas e apoiadas em todos os estudos dos problemas trabalhistas.

Carla Oviedo, falando sobre o trabalho feminino e justificando sua especial proteção, sob o título "Debilidade do sexo": "Fisiologicamente a mulher é inferior ao homem. O organismo físico não tolera os trabalhos pesados. E, se não fosse por ela mesmo, a consideração de que a depauperação da mulher traria em sua descendência, comprometendo o futuro da raça, seria, por si só, suficiente para justificar essa proibição." ("Derecho Social").

Em nosso país, Cesarino Junior, comentando a Consolidação, declara: "A mulher, pela sua própria condição fisiológica, justifica uma proteção especial no que diz respeito ao trabalho, afim de se evitar que um esforço excessivo ou prolongado, possa pôr em perigo sua saúde e a de sua prole. Não justifica, porém, que seja mais beneficiada do que o homem em matéria de remuneração. É razoável que se imponha restrições à prorrogação da duração do trabalho das mulheres." ("Consolidação das Leis do Trabalho").

Já o illustre mestre se manifestara no mesmo sentido anteriormente, citando uma publicação do B.I.T. em que se diz: — "a diferenciação física que separa o homem da mu-

lher tem suas repercussões na esfera do trabalho. Menos resistente, em geral, ao esforço físico, mais vulnerável em todo o caso com respeito aos órgãos que a diferenciam de seu companheiro de trabalho, a mulher que se dedica a um trabalho manual tropeça nele em perigos particulares e perigos capazes não somente de redundar em prejuízo seu, senão também no daqueles seres a quem transmite a vida. Sua situação social, é, ademais, muito diferente. Costumes tradicionais a erigiram em dispensadora da vida familiar; a sua tarefa profissional vem somar-se às múltiplas tarefas domésticas que lhe incumbem: cuidados caseiros, cuidados dos filhos, conservação da roupa branca e de vestir dos membros da família, etc. Estas circunstâncias dão como resultado, que a operária contraia uma fadiga nervosa, ruínosa para sua saúde, se não se adotarem a este respeito medidas de proteção especial". ("Direito Social Brasileiro").

Atendendo a essas circunstâncias e dando cumprimento a compromissos que assumimos (v. capítulo II), estabelece a Consolidação que a duração normal do trabalho da mulher será de oito horas diárias, ressalvadas as atividades nas quais é fixada duração inferior e que estão registradas no estudo que fazemos sobre a duração do trabalho do menor (Capítulo VI).

Dispõe, entretanto, o artigo 374 da Consolidação das Leis do Trabalho, que a duração normal do trabalho diurno da mulher poderá ser, no máximo, elevada de duas horas, mediante contrato coletivo de trabalho ou acordo firmado entre empregados e empregadores, observando o limite de 48 horas semanais.

Ao contrário do que sucede com os acordos individuais com trabalhadores do sexo masculino, em se tratando de mulher, haverá necessidade de prévia homologação pela Divisão de Higiene e Segurança do Trabalho, no Distrito Federal, e pelas Delegacias Regionais do Trabalho, nos Estados. Dêse acordo deverá constar, obrigatoriamente, a importância do salário da hora suplementar, que será igual à da hora normal, acrescida de uma porcentagem adicional mínima de 25%.

E ainda outra exigência fundamental para a validade dêsse acordo: — é que a trabalhadora esteja previamente autorizada a prorrogar a duração do trabalho por atestado médico oficial, que constará da sua carteira profissional. Esse atestado é fornecido pela Divisão de Higiene do Trabalho, no Distrito Federal; nas localidades onde não exista serviço médico oficial, o atestado poderá ser dado por médico particular, em documento em separado, mas que será anexado ao acordo.

A inobservância dessas duas condições — atestado médico e acordo —, e mais a falta de anotação do acordo no quadro de horário, importará na imposição de multa, pela fiscalização (Decisão do Diretor Geral do Departamento Nacional do Trabalho no processo D. N. T. 7.720-44).

Se essas são as prescrições para a prorrogação da duração normal do trabalho por mais duas horas, deve ficar claro, entretanto, que em hipótese alguma, para o contrato normal,

o total de horas trabalhadas durante a semana pode exceder de 48.

Ainda deve ser notado, que no acôrdo, devem constar, de maneira expressa, os dias em que se vai verificar a prorrogação, que não pode ser "quando convier ao empregador" (D. N. T. 7.720-44).

Excepcionalmente, entretanto, e somente quando ocorrer motivo de força maior, poderá se verificar duração do trabalho além do limite convencional, até o máximo de doze horas, pagas as horas extraordinárias também com o acréscimo de 25% sobre o salário normal.

Deve ficar acentuado que a força maior é sempre um acontecimento não resultante da vontade da empresa, e cujo efeito prejudicial não pode ser evitado por providências que, razoavelmente, seem ser tomadas (Egon Gottschalk, "Força Maior"). No mesmo sentido, esclareceu o Consultor Geral da República em parecer, no qual disse: — "Nos casos evidentes de força maior, caracterizados pela imprevisibilidade e pela impossibilidade de atenuar ou corrigir os seus efeitos, não há intervenção direta de qualquer dos contratantes. Não há manifestação de vontade capaz de traduzir a responsabilidade pelo fato ou ato que tornou impossível a execução das relações contratuais. Não podia assim, estar na intenção do legislador abstrair da aplicação justa e segura da lei, situações inevitáveis, absolutamente alheias à vontade e ao animo dos contratantes. O que, ao meu ver, o legislador quis preservar foram as ampliações abusivas e desvirtuadoras da conceituação jurídica da força maior, colocando o empregado a salvo de quaisquer maguinças ou embustes" (Justiça do Trabalho, 1939, pág. 1016).

Não existindo essas condições — imprevisibilidade e impossibilidade de outra providência — não se poderá admitir a força maior, o que acarretará imposição de multa.

E, dada essa condição de imprevisibilidade, é que a lei estabeleceu que o empregador terá 48 horas para comunicar a prorrogação à autoridade, a quem compete verificar a veracidade da alegação (parágrafo único do artigo 376).

O disposto no art. 376 não exclui, entretanto, a aplicação do preceito contido no artigo 375, que condiciona qualquer prorrogação a um prévio exame médico. Por esse motivo tem o empregador, sempre, a conveniência de mandar submeter suas empregadas a exame médico, nas condições já referidas, para que, no caso de prorrogação por força maior, estejam suas trabalhadoras habilitadas a realizá-la.

Como se verificou, a Consolidação se refere à duração do trabalho, que é, logicamente, a do trabalho efetivo, da prestação de serviço. Nessa duração do trabalho não podem, por isso, ser computados os períodos de descanso.

Estes não se computam para o cálculo da duração, pelo que nenhum impedimento legal há para que a mulher estabeleça, por acôrdo escrito, descanso, para a refeição, superior a duas horas, como examinaremos no número 3 deste capítulo.

GERENTES

Mas, examinando a duração do trabalho da mulher, em face das medidas que a Consolidação estabelece, cabe uma pergunta: — apli-

cam-se às gerentes os preceitos restritivos?

Dispõe a letra c do artigo 62 que não estão compreendidos no regime da duração do trabalho os gerentes, mas o art. 372 estabelece que os preceitos que regulam o trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino "naquilo que não colidirem com a proteção especial instituída por esse capítulo". Ora, nesse capítulo se limita a duração do trabalho da mulher a dez horas (havendo acôrdo ou contrato coletivo) e se estabelece no art. 377 que "a adoção de medidas de proteção do trabalho das mulheres é considerada de ordem pública". Não nos parece possível, por isso, em qualquer hipótese, a duração do trabalho feminino por mais de dez horas.

No caso da gerente, tendo havido o prévio exame médico, caberá aos contratantes (empregado e empregador) estabelecer a duração de dez horas no contrato de gerência, sob pena de incidir a empresa em infração à lei.

OFICINA DE FAMÍLIA

Estabelecendo essas medidas de proteção ao trabalho da mulher e limitando sua duração, a lei apenas exclui 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 (art. 372, parágrafo único).

Poderia parecer estranho empregar a lei o termo *oficina*, ao invés de *empresa*, e, dessa maneira, excluir da aplicação do preceito as pequenas casas comerciais onde só trabalham pessoas da família.

Houve, na verdade, intenção na exclusão. O que o legislador visou excluir das restrições legais foram as chamadas indústrias caseiras, tão comuns no norte do país, para a fabricação de rendas, de bordados, etc.

Parece-nos, por isso, que o preceito legal deveria ser mais preciso, sob pena de dar tratamento diverso a empresas de caráter lucrativo, apenas por ser uma, da indústria e outra do comércio.

Não há, porém, confusão entre *oficina de família* e *trabalho a domicílio*. Neste último, o empregador está sujeito ao cumprimento das medidas de proteção do trabalho feminino, e isso porque, como bem acentua Evaristo de Moraes Filho, "a indústria a domicílio dos nossos dias é uma espécie de transbordamento da grande indústria fabril concentrada" (Trabalho a domicílio).

Na oficina de família, está trabalhando diretamente para o público; no trabalho a domicílio, o produto é entregue ao revendedor ao empregador.

3 — Os períodos de descanso compreendem os intervalos entre duas jornadas de trabalho, para a refeição, para a amamentação do filho, entre o horário normal e a prorrogação de descanso semanal e as férias.

O primeiro deles está regulado no art. 382, que dispõe:

"Entre duas jornadas de trabalho haverá um intervalo de onze horas consecutivas, no mínimo, destinado ao repouso."

Trata-se de disposição idêntica à contida no art. 66, apenas com redação diferente.

pergunta: — apli-
tos restritivos?
no 62 que não es-
da duração do
art. 372 estabele-
o trabalho mas-
trabalho feminino
om a proteção es-
título". Ora, nesse
do trabalho da
o acordo ou con-
no art. 377 que
ção do trabalho
de ordem públi-
por isso, em qual-
trabalho femi-
nino.

haveria o prévio
tratantes (em-
eleger a duração
erência, sob pena
ação" lei.

ILIA
das de proteção
tando sua dura-
balho nas ofici-
mente pessoas da
ta sob a direção
tutor ou do fi-
o).

empregar a lei
prévia, e, dessa
o preceito as
le só trabalham

ia na exclusão,
r das restrições
strias encerradas,
para a fabrica-
o).

o preceito legal
na de dar tra-
caráter hiera-
lística e outra.

ntre oficinas de
Ne última,
imprimindo das
o feminino, e
a Evarista de
dício dos pas-
bordamento da
cada". (Traba-

trabalha dire-
balho a dan-
exendidos ou

so compre-
uadas de tra-
amentação de
prorrogação

ado no artº

de trabalho
ze horas con-
bando a

ica à conta
diferente.

teria sido muito mais prático, não só em
a este preceito como a outros, estabe-
apenas o que foi feito quanto à duração,
que se aplicam os dispositivos sobre
cansaço, do trabalho masculino, naquilo que
colidirem com as normas especiais de pro-
teção do trabalho feminino.

Jornada de trabalho é o período de dura-
ção do trabalho em cada ciclo de 24
horas. Dessa maneira, quando o trabalho se
desenvolve em turnos, não poderá existir entre
o fim do último turno de um dia e o início
do primeiro turno no dia seguinte, um inter-
valo menor de onze horas.

REFEIÇÃO

Estabelece a consolidação no artigo 71 que
qualquer trabalho contínuo, cuja duração
normal de 6 horas, é obrigatória a concessão
de um intervalo para repouso ou alimentação,
qual será, no mínimo, de uma hora, e, salvo
acordo escrito ou contrato coletivo, não pode-
rá exceder de duas horas.

Quanto ao trabalho da mulher, a lei si-
tuada (art. 383) quanto ao limite em que se
torna obrigatória a concessão do repouso, e
quanto à possibilidade de acordo para o au-
mento do intervalo.

Haverá vantagem para a mulher nessas
restritivas restrições? Poderá ela, contratar
trabalho em dois turnos?

Quanto à primeira pergunta parece-nos
que não. Admitamos a hipótese de um contra-
to de trabalho de tempo reduzido, 4 horas por
exemplo. Em face do que dispõe a lei, torna-
se sempre necessário conceder um intervalo
para repouso e isso refém a trabalhadora mais
tempo afastada de seu lar, prejudicando justa-
mente a finalidade que teria visado contratan-
do trabalho a tempo reduzido.

Se interpretar a lei restritivamente, gra-
tuitamente, chegaríamos a entender que a
trabalhadora não poderia, também, acordar
com o empregador um aumento na duração do
intervalo, o que importaria em prejudicá-la,
principalmente no caso de residir em lugar
distante do local de trabalho.

Nessa hipótese, entretanto, tal acordo po-
de existir porque a lei não veda a realização
de contrato em que a duração do trabalho se-
ja fixada em dois turnos. Foi o que decidiu,
em 14 de maio de 1943, o Ministro do Trabalho no despacho a
sua transcrição, no processo 143.742, publi-
cado no "Diário Oficial" de 27 de dezembro
de 1943.

"Consultam a Companhia Telefô-
nica Brasileira e outras empresas da mes-
ma atividade, como deverá ser entendi-
da a classificação de operadores em
serviço de telefonia" a que se referem
os artigos 227 e seguintes da Consolida-
ção das Leis do Trabalho. Ouvida a Co-
missão de Consolidação, aprovou a mes-
ma, unanimemente, logo parecer exa-
minando o assunto. Na verdade, refe-
rindo-se a operadores nas empresas que
exploram serviços de telefonia, telegra-
fia submarina ou sub-aquática, de radio-
telefonia ou radiotelegrafia, quis a lei

assegurar proteção especial e melhores
condições de trabalho a uma determi-
nada categoria de empregados cujo ser-
viço demanda constante atenção que de-
termina, consequentemente, forte esfor-
ço mental. Tais trabalhadores são aqué-
les que, operando em aparelhos de tele-
fonia, telegrafia ou radiotelegrafia, se
dedicam à transmissão de mensagens,
seja por meio de sinais, seja pela repe-
tição verbal dos textos. Para tais empre-
gados justifica-se, plenamente, o regime
estabelecido na lei. O trabalho prolongado
tanto quanto nas profissões em que
se emprega o esforço físico, provocaria,
dentro em pouco, o esgotamento do sis-
tema nervoso do trabalhador, prejudi-
cando mesmo a eficiência de seus servi-
ços. Como bem acentua o parecer da
Comissão, as telefonistas cujo serviço se
resume ao estabelecimento de ligações
por meio de comutadores de manipula-
ção manual, nada têm que ver com a ope-
ração de transmissão de mensagens, que
é feita diretamente pelos próprios inter-
essados. A essa classe de trabalhado-
res se aplicam os dispositivos da Consolida-
ção a respeito da duração do traba-
lho e, quando forem mulheres, aquéles
que prescrevem especial proteção para o
trabalho feminino, equipará-las aos ope-
radores seria admitir incoerência entre
dispositivos da própria Consolidação, já
que no título III, disciplinando o traba-
lho dos bancários, estabelece o art. 226
que "a duração normal do trabalho dos
empregados em serviços de portaria e de
limpeza, tais como porteiros, telefonistas
de mesa, contínuos e serventes, é regu-
lada pelas disposições gerais sobre du-
ração de trabalho de que trata o título
anterior". Não se compreenderia, por-
tanto, que o legislador fixasse a duração
de 8 horas para o trabalho de telefonis-
tas de mesa, mesmo em estabelecimen-
tos bancários de grande número de apa-
relhos na rede interna e desse condição
privilegiada aos telefonistas de peque-
nas estações com reduzido número de
aparelhos para controle. Dessa maneira
aos telefonistas de mesa aplicam-se dis-
positivos da duração normal do traba-
lho, ou seja o regime de 8 horas, facul-
tada a prorrogação até 10 horas, desde
que obedecidas as prescrições que regem
a matéria. Podem, portanto, as empré-
sas interessadas, manter o regime de oito
horas descritos nos memoriais apresen-
tados, devendo, entretanto, para poder
aumentar o intervalo entre as duas ses-
sões de trabalho, realizar acordo escri-
to ou contrato coletivo com os empre-
gados. Cumpre, também, observar que,
entre duas jornadas de trabalho deverá
haver um período mínimo de onze ho-
ras para descanso. Esclarecidas, assim,
as dúvidas suscitadas, deve ser acentua-
do, finalmente, que não se confunde a si-
tuação de empregados com a daqueles
que têm com as empresas contratos de
locação de serviços. Transmitem-se o ar-
quive-se."

AMAMENTAÇÃO

Se bem que incluída na secção "Da protecção à maternidade", regula o descanso a disposição do artigo 399 que manda conceder à trabalhadora com filho, até este completar 6 meses, dois descansos especiais, de meia hora cada um, destinados à amamentação. Esse período de 6 meses, quando o exigir a saúde do filho, poderá ser dilatado a critério da autoridade competente em matéria de higiene e segurança do trabalho.

Tais descansos, quando estabelecidos, deverão constar do quadro de horário, para efeitos da fiscalização.

A esse respeito deve ser notado, que nossa legislação poderia e deveria ainda assegurar mais ampla protecção ao recém-nascido e à sua mãe, adoptando dispositivo semelhante ao do art. 134 do Código de Trabalho da Rússia, que assim dispõe:

"As mães que amamentam seus filhos têm o direito, além dos descansos do trabalho comum, a descansos suplementares para a amamentação de seus filhos; esses descansos, de meia hora cada um no mínimo, devem-lhes ser concedidos em intervalos de 3 horas e meia pelo menos; eles não devem diminuir os salários que lhes correspondem."

Na verdade, com a redacção vigente, as trabalhadoras tarefeiras sofrem redução de salário com a amamentação dos filhos.

DESCANSO ANTES DA PRORROGAÇÃO

Já nos referimos em capítulo anterior à prorrogação da duração do trabalho da mulher e as condições legais para que isso se possa verificar.

Atendendo às condições físicas da mulher, a lei estabeleceu mais uma medida de protecção, contida no art. 384:

"Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de quinze minutos, antes do início do período extraordinário do trabalho."

Tal medida se aplica qualquer que seja a prorrogação e qualquer que tenha sido a duração do turno de trabalho efectivo.

Já está comprovado que a fadiga é uma das causas mais fortes dos acidentes do trabalho e a concessão desse descanso visa, especialmente, assegurar à trabalhadora uma pequena reparação das forças antes de iniciar um novo período de trabalho.

DESCANSO SEMANAL

Se o repouso hebdomadário é imprescindível para qualquer trabalhador, não há dúvida de que, para a mulher, éle representa mais do que uma exigência fisiológica.

Senhora do lar operário, ela necessita de um dia, pelo menos, durante a semana, para os roli e um cuidados de casa, para costurar a roupa do esposo e dos filhos, para lavar a roupa, para os arranjos domésticos.

E para a mulher, ainda mais do que para o homem, há uma especial conveniência em recair esse descanso no domingo, que é o dia em que as crianças não têm que frequentar as aulas, podendo, assim, receber cuidados higiê-

nicos maiores de sua mãe.

Tão necessários são esses cuidados domésticos — e ao Estado cabe a protecção da família — que hoje em dia se preconiza a concessão de mais meio dia de descanso, além do domingo, durante a semana, às trabalhadoras casadas, período esse destinado, sobretudo, às compras, impossíveis de serem feitas no domingo. Alguns países, como a Argentina, a Austrália, a Inglaterra, a Nova Zelândia, a Holanda e a Tchecoslováquia, já haviam, antes da guerra, adoptado o regime da chamada "semana inglesa".

A Consolidação das Leis do trabalho, no art. 385, repete dispositivo semelhante ao artigo 67 e é assim redigido:

"O descanso semanal será de 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."

Reportando-nos às disposições gerais, encontramos o parágrafo único do art. 67, estabelecendo:

"Nos serviços que exijam trabalho aos domingos, com excepção quanto a elencos teatrais, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada e constando de quadro sujeito à fiscalização."

As actividades nas quais é permitido o trabalho aos domingos constam da portaria número SCm-342, de 17 de agosto de 1940, a que nos referimos, transcrevendo a relação dessas actividades, no capítulo VI.

Quanto à escala de revezamento, deverá ela ser organizada de modo que cada empregado tenha direito ao descanso semanal no menos uma vez por mês (art. 67, parágrafo único, e art. 386).

Proibido o trabalho aos domingos e sujeito às sanções legais o empregador que obedecer à lei, mesmo com a concordância do empregado, a nulidade do acordo não importa na dispensa do pagamento dos salários, como bem decidiu a 6ª Junta de Conciliação e Julgamento no processo 193-43.

Ainda quanto ao trabalho dominical, deve ser esclarecido que mesmo no caso de necessidade imperiosa, salvo motivo de comprovada força maior, deverá haver licença prévia da autoridade (art. 68 e art. 385).

Finalmente, cumpre acentuar que se equiparam aos domingos os feriados e dias santos de guarda.

FÉRIAS

Aplicam-se ao trabalho feminino os dispositivos da Consolidação contidos nos artigos 129 e seguintes e que estudamos no Capítulo VI.

Apenas aqui caberá examinar o que dispõem os artigos 393 e 395, em face do artigo 134.

Estabelecem aquêles a concessão de descanso remunerado à gestante, 6 semanas antes e 6 semanas depois do parto e o repouso de 2 semanas no caso de aborto não provocado.

Entre os motivos que, provocando a re-

esses cuidados domésticos e a proteção da família se preconiza a concessão de descanso, além do comum, às trabalhadoras casadas, sobretudo às que serem fôllas no dia, como a Argentina, a Nova Zelândia, a Honolua, já haviam, antes da guerra, a chamada "semana

Leis do trabalho, no artigo semelhante ao art. 67.

semanal será de 24 horas e coincidirá no todo com o domingo, salvo quando pública ou necessária de serviço, a juízo da autoridade, na forma das leis, caso em que recairá sobre os dias seguintes.

disposições gerais, em conformidade com o art. 67, esta-

que exijam trabalho em exceção quanto aos dias estabelecidos escala mensalmente organizada e quadro sujeito à fiscalização.

tais é permitido o trabalho de portaria municipal, a partir de agosto de 1940, a que vem a relação dessas atividades.

e revezamento, deverá ser observado que cada empregado de descanso semanal ao menos (art. 67, parágrafo

aos domingos e supérfluo empregador que desobedeça a concordância do acordo não importa a perda dos salários, como se a legislação e Jul-3-43.

trabalho dominical, deve ser observado no caso de necessidade de comprovada licença prévia da autoridade (art. 395).

acentuar que se equiparados os dias sen-

A S

do feminino os direitos conferidos nos artigos estudados no Capítu-

examinar o que dispõe o art. 395, em face do ar-

a concessão de descanso, 6 semanas antes do parto e o repouso do parto não provocado, no provocando a au-

do serviço, não serão descontados do período aquisitivo do direito a férias, não constam esses a que se referem os citados artigos 393 e 395. Entretanto, em face do art. 377, não há a menor dúvida de que tais períodos não se computam como faltas para o direito aquisitivo de férias.

durante as férias o empregado tem direito à remuneração (art. 129) e se a adoção de medidas de proteção do trabalho das mulheres é considerada de ordem pública, não significando, em hipótese alguma, a redução do salário (art. 377), logicamente não haverá, em tais casos, alteração no período aquisitivo das férias.

Se diferente não poderia ser o entendimento em face do art. 129, letra c. Não sendo descontados os dias de ausência justificada, a administração da empresa, com maior razão não poderá haver desconto se é o próprio Estado que reconhece justas faltas e, mais do que isso, impõe essas faltas sob pena de punição.

Outra não tem sido a orientação do Departamento Nacional do Trabalho, podendo-se ver o despacho proferido no processo D.N.T. 151-41.

"Há que distinguir entre licença facultativa, isto é, a que depende exclusivamente de solicitação do empregado e ausência, ou não, do empregador e licença decorrente de um imperativo legal, isto é, a que, verificadas determinadas condições, não pode ser negada pelo empregador."

Assim, na espécie dos autos, o artigo 392 da Consolidação das Leis do Trabalho não faculta ao empregador licenciar a empregada gestante no período de 6 semanas antes e 6 semanas depois do parto, e sim, determina imperativa e expressamente, que a gestante será afastada do serviço durante o referido período.

Portanto, embora remunerado, esse período de afastamento não pode ser considerado como licença para os fins do disposto no art. 123 da Consolidação, ou seja, para que a gestante fique sem direito ao gozo de férias.

Em apoio de tal, haja vista os dispositivos do Estatuto do Funcionário Público Civil que, também determinando o afastamento da servidora gestante, não lhe retira em razão disso o direito ao gozo das férias regulamentares.

Quer encarada a questão sob o ponto de vista estritamente legal, quer sob o aspecto eminentemente social, sómente é de se concluir que o afastamento da empregada gestante não pode constituir causa determinante da perda do seu direito a férias.

Essa doutrina foi confirmada pelo Ministério do Trabalho.

Ainda quanto ao direito a férias deve ser observado o decreto-lei n. 4.868, de 22 de outubro de 1942, que alterou o regime de concessão de férias aos empregados nas atividades essenciais à segurança nacional, enquanto durar o estado de guerra.

Segundo esse decreto, nas atividades consideradas essenciais à segurança nacional e que não sejam reputadas insalubres, ou quando se tratar da conclusão de serviços diretamente ligados à defesa nacional, poderá ser adiado o período em que as férias deveriam ser gozadas, sem prejuízo de sua acumulação no decurso do ano seguinte. Excepcionalmente o benefício das férias poderá ser convertido em indenização, na forma do que prevê a legislação em vigor para o caso de sonegação desse direito. Nesta hipótese a trabalhadora perceberá, além do salário correspondente às férias, pago em dobro, mais o salário dos dias em que trabalhar.

Também os trabalhadores na indústria têxtil, mobilizados pelo decreto-lei n. 6.688, podem ter as férias convertidas em indenização paga em dobro.

Em todos os casos, porém, deverá haver prévia autorização do Ministro do Trabalho que, aliás, tem excecionado desse regime excepcional as trabalhadoras nos cinco últimos meses de gestação (M.T.L.C. 210:434, em "Diário Oficial" de 13 de outubro de 1944).

4 — A reação contra o trabalho noturno das mulheres iniciou-se no século XIX com o desenvolvimento da indústria têxtil que ocupava grande número de trabalhadores do sexo feminino.

Comprovado estava que o trabalho noturno era prejudicial a todos os trabalhadores, homens ou mulheres. Atividade anormal, produzia efeitos nefastos, quer fisiológicos, quer socialmente. Para as mulheres ele tem efeitos particularmente funestos, inclusive para a descendência.

A esse respeito diz o Bureau Internacional do Trabalho:

"Mesmo supondo que a resistência fisiológica da mulher não seja inferior à do homem, este fato é facilmente explicável por motivos de ordem social: — uma mulher regressando ao lar ao momento em que os demais moradores se levantam (quase sempre num alojamento exíguo onde o isolamento é difícil), tem seu sono perturbado constantemente pelas tarefas domésticas que lhe incumbem e, consequentemente, ela é levada, por múltiplas solicitações, a diminuir perigosamente para sua saúde, o repouso reparador do trabalho noturno. Os inquéritos antigos e recentes provaram que a grande maioria das que trabalham à noite não gozam um descanso de sono senão de 4 a 6 horas. Consequentemente o "surmenage" vem quase que de modo inevitável juntar seus efeitos funestos aos demais inconvenientes do trabalho noturno: — esforços exigidos por um trabalho realizado no estado de depressão fisiológica que o organismo apresenta à noite, fadiga e excitação nervosa causadas pela iluminação artificial, perturbações no aparelho digestivo, pela modificação de hábitos, etc. ("Le statut légal des travailleuses").

Outras razões poderiam, ainda, ser apontadas contra-indicando o trabalho feminino noturno e, entre elas, o problema da locomo-

ção. Nas grandes cidades as fábricas são situadas em locais distantes das zonas residenciais operárias e à noite a condução é menos numerosa; há ainda o natural temor da mulher ter de viajar muitas vezes sem qualquer companhia, longas distancias a horas avançadas.

Por todas essas razões está plenamente justificado o art. 379 da Consolidação, que dispõe:

"É vedado à mulher o trabalho noturno considerado este como o que for executado entre as vinte e duas (22) e as cinco (5) horas do dia seguinte."

Estabelece a Consolidação, entretanto, algumas exceções naturais para certas atividades.

Em primeiro lugar exceptua-se o trabalho realizado em oficinas nas quais sirvam exclusivamente pessoas da família da mulher e esteja esta sob a direção do esposo, pai, mãe, tutor ou filho (art. 372). Pelas próprias condições do trabalho aí realizado verifica-se que se os inconvenientes de ordem fisiológica persistem, já diversos outros não têm mais razão de ser.

A segunda exceção é para as mulheres maiores de 18 anos empregadas em empresas de telefonia, radiotelegrafia ou radiotelefonía (letra a, parágrafo único do art. 379).

Executadas muitos dos serviços dessas empresas exclusivamente por mulheres, seria difícil substituí-las por homens e daí a razão da medida especial.

As mulheres que trabalham em serviços de enfermagem também não estão incluídas na proibição (letra b, art. cit.). Também seria difícil e quicá impossível substituir as enfermeiras em casos especialmente de tratamento de senhoras, por enfermeiros.

Como terceira exceção encontram-se, na letra c do artigo citado, as que trabalham em casas de diversões, hotéis, restaurantes, bares e estabelecimentos congêneres. Nessas atividades seria difícil, na maioria dos casos, substituir as empregadas. Além do mais, a mulher que trabalha nessas atividades quase sempre tem outro desdobramento, não fica constrangida por viajar à noite, reside em bairro próximo ao local de trabalho, etc.

Finalmente, exceptuam-se as mulheres que, não participando de trabalho contínuo, ocupam postos de direção, nêlas compreendidos os de gerência.

Permitindo o trabalho noturno em casas de diversões, etc., a Consolidação estabelece algumas exigências que têm a grande finalidade de seleccionar aquelas que realmente trabalham de algumas que poderiam fazer de tal trabalho apenas a desculpa para outras atividades. Por isso as que se dedicarem aqúelles misteres são obrigadas a apresentar atestado de bons antecedentes, fornecido pela autoridade competente, e atestado de capacidade física e mental, passado por médico oficial.

Ainda nessas atividades deverá haver, pelo empregador, fixação do salário, não sendo permitido o pagamento somente de comissões. A medida se explica porque em certos bares, de proprietários menos escrupulosos, adoptava-se o sistema de pagamento exclusivamente de

comissões sobre bebidas vendidas ou consumidas.

Além dessas exceções foi aberta, excepcionalmente, outra para as mulheres que trabalham nas indústrias de fiação e tecelagem, mobilizadas pelo decreto-lei n.º 6.688. E' que, julgadas essas indústrias de interesse nacional, não seria possível trabalharem sem o concurso do braço feminino que nelas representa 50% do total. Dispõe o citado decreto-lei entretanto, como medida restritiva, que a mulher que trabalha em horário noturno (das 22 às 5 horas) não pode fazer acôrdo para prorrogação da duração do trabalho.

Não esclarece o decreto-lei n.º 6.688 se a proibição é para as que tenham horário totalmente noturno ou se abrange as que tenham horário misto. Como dispõe o art. 8º que é permitido o trabalho noturno da mulher com a duração máxima de 8 horas e em face do artigo 9º, somos de parecer que mesmo nos horários mistos não poderá haver acôrdo para a prorrogação. Realmente, neste último artigo se dispõe que "as trabalhadoras autorizadas a realizar serviço noturno" é vedado fazer acôrdo ou participar de contratos coletivos para a prorrogação da duração do trabalho". Logicamente, se há trabalho noturno, mesmo parcial, não pode haver qualquer prorrogação.

Quanto ao trabalho noturno deverá ser notado que, nesse período, a hora computa-se com 52m. 30s. e que o salário é sempre majorado sobre o que se paga por igual serviço de dia, como a seguir veremos.

REMUNERAÇÃO DO TRABALHO NOTURNO

A questão da remuneração do trabalho noturno da mulher tem passado despercebida à maioria dos estudiosos e, no entanto, apresenta aspecto peculiar.

Quanto aos trabalhadores do sexo masculino a Consolidação faculta ao empregador dois sistemas: 1º Rodizio ou revezamento semanal ou quinzenal, sem majoração do salário; 2º Horário noturno permanente e majoração do salário em 20% sobre o salário pago durante o dia, em função igual.

Em relação ao trabalho noturno da mulher não há a alternativa do art. 73. Realmente dispõe o art. 380:

"O trabalho noturno das mulheres terá salário superior ao diurno."

Parágrafo único — Para os fins deste artigo, os salários serão acrescidos de uma percentagem adicional de 20% no mínimo.

Trata-se de prescrição especial regida matéria regulada, também, de modo geral e, consequentemente, o dispositivo especial revoga o geral a que se refere. Assim, a mulher que trabalha em horário noturno, terá sempre direito à majoração de 20% sobre o salário diurno de função correspondente. No caso de inexistir função exercida de dia, o salário noturno não poderá ser inferior ao salário mínimo da região com o acréscimo de 20%.

5 — Não seria perfeita a proteção à mulher trabalhadora, tão minuciosa no que concerne à duração, aos períodos de descanso, ao trabalho noturno, se não cuidasse das condições de trabalho.

Os riscos para sua saúde e de segurança

indidas ou consu-

a liberta, excepção alheres que traba-
iação e tecelagem,
n. 6.688. E' que
e interesse nacio-
flurem sem o con-
nelas represen-
citado decreto-lei
tributiva que a mu-
io noturno (das 22
acôrdo para pror-
alho.

lei n. 6.688 se a
ham horário total-
ge as que tenham
o 6.º art. 8º que
o da mulher com
s e em face do ar-
ue mesmo nos ho-
ver acôrdo para
este último artigo
adoras autorizadas
é vedado fazer
com os coletivos
ção ao trabalho".
o noturno, mesma
lugar prorrogação,
oturno deverá ser
a hora computa-
rio é sempre ma-
por igual serviço
mos.

ALHO NOTURNO

ção do trabalho
ssado despercebido
no entanto, apre-

res do sexo mas-
lla ao empregador
a revezamento se-
moração do sala-
rmanente e maio-
le o salário pago
qual.

o noturno da mu-
do art. 73. Real-

unc as mulheres
ao noturno.

— Para os fins
são serão acrescidos
cional de 20% no

especial regendo
da modo geral e
tivo especial revo-

Assim, a mulher
noturno, terá sem-

20% sobre o sala-
pendente. No caso
a de dia, o salário
rior ao salário m-
ximo de 20%.

a proteção à mu-
ciosa no que con-
s de descanso e a
nidasse das condi-

o e de segurança

em grande número: — perigos de aciden-
provocados pelo emprego de variadas má-
as, a maioria de grande força e de marcha
riscos de acidentes relacionados com o
meio no qual executam o trabalho (queima-
bras, quedas, etc.); perigos de lesões corpo-
as decorrentes de um processo lento e con-
tínuo, como, por exemplo, a permanência pro-
longada em certas posições anormais para o
corpo ou o transporte de pesos, com a defor-
mação do esqueleto ou o desvio do útero; a
ação nociva sobre a pele de alguns produtos
químicos, ou nas vias respiratórias com a inala-
ção de gases, vapores, fumaças e poeiras; ou
riscos de intoxicação lenta ou aguda pela ação
de diversas substâncias tóxicas, etc.

Os riscos profissionais são, não somente,
perigos: eles estão, também, em perpétua evo-
lução. A criação ou a transformação de uma
indústria, a introdução de um novo método de
fabricação, fazem aparecer, cada dia, novos
perigos que, muitas vezes, não se revelam se-
nto ao fim de algum tempo; por outro lado,
o melhoramento dos métodos industriais e a
introdução de dispositivos de segurança, a ins-
talação de aparelhos de ventilação nas ofici-
nas e a aplicação de regras de higiene coletiva
industrial podem atenuar muito os efeitos
danosos de operações perigosas e insalubres".
("Le statut légal des travailleuses").

Descarado o problema em nosso país du-
rante longos anos, hoje em dia merece, entre-
tanto, particular atenção dos poderes públi-
cos, a tal ponto que na própria Constituição se
proíbe o trabalho feminino nas indústrias in-
salubres (art. 127, letra k).

Unidando de maneira especial da prote-
ção ao trabalhador, no capítulo "Da Higiene e
da Segurança do Trabalho", a Consolidação
fixou outras medidas em relação às mulheres
e, mais ainda, repetindo dispositivos daquele
capítulo, quiz acentuar a necessidade de uma
proteção absoluta à trabalhadora.

Assim, no artigo 387 se estabelece:

"É proibido o trabalho da mulher:
a) nas subterrâneas, nas minerações
em subsolo, nas pedreiras e obras
de construção pública ou parti-
cular;

b) nas atividades perigosas ou insalu-
bres, especificadas nos quadros pa-
ra este fim aprovados."

As atividades constantes da letra a pela
sua entranhada justificam a proibição. O
trabalho nas subterrâneas exige condições es-
peciais de saúde e muitas vezes obriga a po-
sições forçadas, dada sua pequena altura. O
trabalho nas pedreiras e obras importa em
emprego de força física incompatível com a
constituição feminina.

É interessante notar que a Consolidação
só apenas proíbe esses trabalhos em empre-
sas privadas; vai além e os impede até nas
construções públicas.

Refere-se a letra b do artigo 387, como vi-
mos, aos quadros especificando as atividades
consideradas perigosas e insalubres, e nas
quais é proibido o trabalho de mulheres e ma-
chucos. A especificação dessas atividades foi
feita pelo quadro que acompanhou o decreto
n. 21.417-A, de 17 de maio de 1932.

Essas proibições poderão, no entanto, ser
derrogadas total ou parcialmente desde que,
com a aplicação de novos métodos de traba-
lho ou o emprego de medidas preventivas, não
seja desaparecido qualquer caráter perigoso ou
prejudicial ao trabalho feminino (art. 388).

As medidas de proteção ao trabalho femi-
nino não se resumem, entretanto, em vedar
que elas trabalhem em certas atividades, da-
das as condições de perigo e insalubridade que
apresentem. A Consolidação faculta, ainda, à
autoridade exigir dos empregadores que to-
mem nos estabelecimentos as medidas de hi-
gienização dos métodos e locais de trabalho,
tais como ventilação e iluminação, que forem
julgadas necessárias. Ainda o critério das au-
toridades encarregadas da fiscalização do tra-
balho feminino, os empregadores devem for-
necer gratuitamente os recursos de proteção
individual, tais como óculos, máscaras, luvas
e roupas especiais, para a defesa dos olhos, do
aparelho respiratório e da pele (art. 389, le-
tras a e c).

Outras providências devem ser tomadas
pelo empregador, independente de notificação
pela autoridade, tais como instalação de bebe-
douros, lavatórios, aparelhos sanitários e vesti-
tário com armários individuais; também os
locais de trabalho deve ser providos de cadei-
ras ou de bancos, em número suficiente que
permita às mulheres trabalhar sem grande es-
gotamento físico (art. 389, letra b).

Todos esses dispositivos independem de
qualquer justificação. Era comum, outrora, a
existência de oficinas sem possuir bebedouros,
com aparelhos sanitários servindo a trabalha-
dores de ambos os sexos. A falta de armários
para suas roupas, as operárias tinham de tra-
balhar com os vestidos com que vinham de
casa e isso não somente provocava um desgas-
te rápido das roupas, como era, evidentemente,
anti-higiênico.

Não havendo cadeiras ou bancos nos lo-
cais de trabalho, as mulheres permaneciam de-
pé o dia inteiro e, como consequência, não es-
tavam atacadas de varizes que as impediam
de trabalhar ainda em pleno vigor de suas
forças.

Compreendendo a conveniência na adoção
de tais medidas de proteção já diversos em-
pregadores têm construído suas fábricas e ofi-
cinas dotadas de grande conforto. O ar con-
dicionado já vai sendo usado; há fábricas com
salas de "toilette" confortáveis destinadas às
suas operárias; muitos estabelecimentos ao
instalar bebedouros os dotam de aparelhos de
filtração e de refrigeração.

O progresso, nêsse aspecto de melhoria
das condições de trabalho foi, inegavelmente,
notável nos últimos anos.

Entre as medidas que dizem respeito a mé-
todos e locais de trabalho encontramos a que
determina a existência de lugares para a guar-
da de filhos das trabalhadoras, quando não
houver creches. Trata-se de dispositivo que se
refere mais diretamente à proteção da materni-
dade e que, por isso, aí examinaremos.

Finalmente, quanto às condições de traba-
lho resta examinar o art. 390 que assim esta-
belece:

"Ao empregador é vedado empregar

a mulher em serviço que demande o emprêgo de força muscular superior a 20 quilos, para trabalho contínuo ou 25 quilos, para o trabalho ocasional.

Parágrafo único — Não está compreendida na determinação deste artigo a remoção de material feita por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, de carros de mão ou quaisquer aparelhos mecânicos.

Em nosso país, habitualmente, os empregadores eram os primeiros a evitar serviços que importassem no dispêndio de grande força muscular às trabalhadoras. Isso porque, dada sua menor resistência física, rapidamente se verificava a estafa e o menor rendimento do serviço.

O preceito fixado na Consolidação, por isso, não somente atendeu a recomendações das Conferências Internacionais como registou uma prática normal em nosso país.

Para melhor conseguir seus objetivos de proteção à mulher operária, conhecendo as condições de trabalho em todos os estabelecimentos, a Divisão de Higiene e Segurança do Trabalho está visitando todas as fábricas do país a fim de levantar, de cada uma delas, uma ficha contendo os seguintes dados:

- 1 — Nome da fábrica
 firma endereço
 fone
- Natureza da indústria
 Matérias primas usadas
 Data da inspeção
- 2 — Número de mulheres de 14 a 18 anos
 de 19 a 30
 de 31 a 40
 de 41 a 50
 mais de 50
- 3 — Duração do trabalho e fadiga
 horas por dia horas por
 semana suplementares, li-
 cença da DHST? Sim, não; Trabalho no-
 turno? Sim, não; almoço e repouso
 horas; há anotações sobre a influência da
 fadiga na diminuição da capacidade pro-
 dutiva da mulher; no aumento de de-
 sastres; na imperfeição do trabalho; na
 sua menor resistência física; em desor-
 dens nervosas; em perda de peso? Sim,
 não. Há possibilidade de transferência
 de funções em caso de fadiga? Sim, não.
 Qual
- 4 — Trabalhos penosos, perigosos e insalu-
 bres — há mulheres desenvolvendo gran-
 de esforço físico? Sim, não; em que se-
 ção; a carga pesa mais
 de um terço do peso da mulher? Sim, não;
 há limite para o número de volumes le-
 vantados, por dia? Sim, não; de tamanho
 e de forma? Sim, não; de distância a
 transportar? Sim, não; de tempo de sus-
 tentação? Sim, não; há instruções para
 levantamento de peso? Sim, não; as mu-
 lheres trabalham sentadas, sempre, alter-
 nadamente? Há cadeiras, bancos adequa-
 dos? Sim, não; há mulheres em trabalhos
 perigosos? Sim, não; quais?
 em que seção? há mulheres
 manuseando anilinas, benzol, toluol,
 chumbo, mercúrio, nitrobenzol, fósforo,

substâncias rádio-ativas, outras?

Sim, não; em que seção?

- 5 — Exame médico prévio — há, diariamen-
 te, médico na fábrica? Sim, não; gineco-
 logista, obstetra, parteira, enfermeira?
 Sim, não; O profissional, antes do exa-
 me, sabe o tipo de trabalho que a mu-
 lher vai desempenhar? Sim, não; o pro-
 fissional procura verificar condições re-
 lativas à acuidade visual, doenças pulmo-
 nares (raios X), cardíacas, vasculares,
 nervosas, bem como os problemas re-
 ferentes à lúes, epilepsia, vícios de bacia
 pélvica, gravidez, abortos, fluxos men-
 struais excessivos, dermatoses, hemorra-
 gias, prolapso? Sim, não.

- 6 — Período probatório — há escolha de ti-
 pos especiais de trabalho para a mu-
 lher? Sim, não; há instrutores? Sim,
 não; o período de treinamento excede de
 quatro semanas? Sim, não; são observa-
 dos os hábitos individuais? Sim, não; o
 profissional observa a mulher no seu
 reajustamento ao novo ambiente, veri-
 ficando as suas perturbações emotivas e
 seu desajustamento dos primeiros tem-
 pos, os seus primeiros sinais de fadiga,
 perda de peso, ansiedade, deficiência de
 alimentação, perturbações digestivas,
 ovarianas, ausência ao trabalho e suas
 causas? Sim, não.

- 7 — Exame médico periódico — semestral,
 anual, bienal, para doenças profissionais
 e não profissionais? Sim, não; quais as
 doenças profissionais e não profissionais?
 Sim, não; quais as doenças profissionais
 dominantes? Há registro
 clínico? Sim, não; em dia? Sim, não.

- 8 — Dismenorréia — são investigadas as vá-
 rias modalidades de congestão pélvica no
 sentido da influência ocupacional? Sim,
 não; São evitadas atividades penosas e
 fatigantes nesse período? Sim, não; são
 verificadas as hipóteses de metrites, neo-
 plasias, estenose do colo, distúrbios hor-
 monais, estados alérgicos? Sim, não. Há,
 nessa época, pequenas interrupções no
 trabalho diário? Sim, não. Há salas de
 repouso temporário e facilidades de "toi-
 lette" individual? Sim, não.

- 9 — Gravidez — o médico, parteira ou enfer-
 meira atua no sentido da notificação pre-
 coce da gravidez? Sim, não; verificada
 esta, a mulher é transferida para traba-
 lhos menos fatigantes e para ambiente
 menos insalubres, mantida sob orienta-
 ção profissional? Sim, não; são garanti-
 das melhores condições de segurança no
 trabalho, devido ao seu estado especial?
 Sim, não. Há exames, antepartum, da
 bacia, de pressão arterial, da urina, de
 sangue? Sim, não; é garantido o repous-
 seis semanas antes e seis semanas depois
 do parto? Sim, não.

- 10 — Menopausa — as mulheres, nessa época,
 são transferidas para funções meno-
 penosas, visando diminuir o absentismo?
 Sim, não; são anotadas e remediadas as
 perturbações vaso-motoras, emotivas e
 outras? Sim, não.

- 11 — Aleitamento e berçário — são consi-

dos, durante a jornada de trabalho, dois descansos especiais de meia hora, para a nutriz alimentar o filho? Sim, não; há local destinado à guarda dos filhos de operárias? Sim, não; tem o berçário, sala de amamentação, cozinha dietética e instalação sanitária? Sim, não.

2. — Asselo — há pias, sabão, toalha, desinfetantes, pôs protetores da pele na prevenção de dermatoses profissionais? Sim, não; há privadas só para mulheres? Sim, não; uma para 20? Sim, não; vesti-
liários, individualizados? Sim, não.

Roupas de trabalho — as mulheres usam roupas próprias para o trabalho — uniformes, gorros, luvas e sapatos? Sim, não; os vestidos ou uniformes de acordo com o trabalho? São duráveis? de cor agradável, não facilmente inflamáveis, não muito grossos nem muito finos? São usadas mangas compridas, abas e palas largas, bolsos, punhos, laços e fitas soltas que facilitem o desastre? Os gorros cobrem, totalmente, os cabelos longos? Sim, não; são usados os chamados sapatos de segurança com biqueira reforçada? Sim, não; não têm salto alto, salto gasto? Sim, não; são proibidos os sapatos de peito e bico abertos? Sim, não. Durante o trabalho é permitido o uso de colares, braceletes, pulseiras, anéis, broches e outras jóias que facilitem o acidente? Sim, não.

Observações

6. — O desenvolvimento das indústrias e mineração cada vez maior para o trabalho feminino criaram, em todos os países, um problema que preocupou as autoridades. Ocupadas o dia inteiro nas fábricas, as mulheres não podiam dedicar tanto quanto necessário aos filhos e, em consequência disso evitaram a procriação. Nos lares onde havia crianças, estas definhavam por falta de cuidado, facilmente adoeciam e, consequentemente, a mãe operária faltava no trabalho.

Em diversos países o problema assumiu uma grande importância que o poder público foi obrigado a tomar providências e a incentivar e premiar as que os próprios empregadores tomavam. No Brasil até 1930 o governo não se desinteressava do assunto: a mulher operária era despedida por muitos empregadores logo aos primeiros sintomas de gravidez; apenas certos empregadores compreendiam a necessidade de amparo à mãe operária mas isso fazia com uma finalidade econômica porque assim se atraía o braço feminino, por remunerado, e se garantia a permanência da trabalhadora mãe, evitando a admissão de aprendizes que produzissem pouco e dispendiam muita matéria prima.

Antes que o problema atingisse proporções graves o Estado iniciou diversas medidas de amparo à operária gestante e à mãe trabalhadora. A questão foi encampada pelo Congresso brasileiro transcendência que a Constituição de 1937 estabeleceu na letra I da seção 131 como um dos pontos a observar na lei do trabalho:

“...balhador e a gestante, assegurado a esta, sem prejuízo do salário, um período de repouso antes e depois do parto”.

Tal dispositivo não é, senão, um complemento do princípio na mesma Constituição estabelecendo que incumbe ao Estado amparar a família.

Dai a razão das medidas encerradas na Consolidação e que, por si só, honram o regime e o presidente, que as aprovou.

Essas medidas aqui examinaremos, a seguir:

PROIBIÇÃO DE DEMISSÃO

Como acentuamos, certos empregadores, logo aos primeiros sintomas de gravidez da empregada, a despediam impiedosamente, quando, na verdade, nesse momento, é que ela mais necessitava do emprego que lhe permitiria não somente ganhar para sua subsistência, como para cuidar do filho que ia nascer.

Hoje em dia isso não mais será possível porque dispõe o art. 331 da Consolidação:

“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.”

Para assegurar-se da proteção legal a trabalhadora deverá, no primeiro caso, apresentar certidão de casamento e, no segundo, atestado médico em que se declare estar grávida.

Desde que se faça a prova do casamento, não pode o empregador despedi-la sem o pagamento de indenização, mesmo no primeiro ano de vigência do contrato de trabalho, considerado de experiência para todos os demais efeitos legais.

Na segunda hipótese tem a mulher grávida, independente de seu estado civil, assegurada a permanência no emprego até seis semanas depois do parto. O contrato por tempo indeterminado passa, por força da lei, a ser contrato por prazo determinado, sendo devidos os salários integrais até a citada ocasião (6 semanas depois do parto), no caso de despedida injusta.

Proibindo a despedida, a lei faculta, entretanto, a operária grávida rescindir o contrato de trabalho, desde que o exercício da função seja prejudicial à gestação (art. 394).

Ainda como medida de grande alcance deve ser notado que serão nulos quaisquer acordos ou contratos coletivos, assim como dispositivos em regulamentos da empresa, estabelecendo restrições ao direito da mulher no seu emprego, por motivo de gravidez ou casamento.

A existência de tais dispositivos ou a prática de qualquer ato tendente a criar aquelas restrições importará na imposição de penalidades ao responsável.

PROIBIÇÃO DE TRABALHO

Era comum, nos tempos passados, vermos mulheres trabalhando até os últimos dias da gestação e, não raramente, a ambulância da Assistência Pública tinha de comparecer a uma fábrica afim de socorrer uma trabalhadora que havia dado à luz na oficina ou para transportá-la a uma maternidade.

Hoje em dia isso não mais pode suceder.

Não depende da boa vontade do empregador conceder licença à gestante. Bem ao contrário, o patrão não pode deixar trabalhar a operária nas seis últimas semanas de gravidez, sob pena de multa, desde que ela haja apresentado atestado passado por médico oficial, nos termos do art. 375. E o que estabelece o artigo 392:

"É proibido o trabalho da mulher grávida no período de 6 semanas antes e 6 semanas depois do parto."

Esses períodos de repouso, quer antes quer depois do parto, poderão ser aumentados de mais duas semanas cada um, mediante atestado de médico oficial. (Art. 392, § 2º).

Também no caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a trabalhadora terá um repouso de duas semanas e a garantia de retorno ao emprego.

Cumpra-se bem claro que a lei não condiciona sua aplicação ao fato de ser, ou não, casada civilmente a trabalhadora.

GARANTIA DE SALÁRIO E DE EMPREGO

Como vimos anteriormente, decorre de imperativo constitucional a concessão de repouso remunerado à trabalhadora gestante.

Fixada a duração desse repouso no artigo 392, determina o art. 393 que a mulher terá direito aos salários integrais, calculados de acordo com a média dos últimos seis meses de trabalho.

O pagamento desse salário não poderá ser recusado desde que, oportunamente, a empregada tenha apresentado o atestado de médico oficial; foi o que decidiu a 3ª Junta de Conciliação e Julgamento no processo 2.494-41 ("Revista do Trabalho", 1942). Mas a 1ª Junta de Conciliação e Julgamento do Distrito Federal, no processo 1.081-43, entendeu que a notificação não é imprescindível:

"Não se compreende, portanto — e isso tem sido exposto por várias vezes, em decisões desta Junta — que, podendo ser dispensada do trabalho, com todos os vencimentos, vá a gestante, sem nenhuma vantagem, antes com evidente sacrifício, dispensar o benefício legal. Freqüentes, como são, os enganos quanto à época do parto, a falta de notificação aos mesmos devem ser atribuídos, e, no caso, isso ocorreu, pois a reclamante já fora anteriormente advertida. Além disso, é tão visível o estado de gravidez que não poderia passar despercebido ao empregador que, hoje, se apega à falta de notificação para furtar-se ao pagamento". ("Revista do Trabalho", 1943).

Tendo direito ao salário, como se trabalhando estivesse, a operária será beneficiada ainda com os aumentos que, atingindo todas suas companheiras de função, sejam dados pela empresa ou decorram de imperativo legal.

A percepção do salário, deve ser esclarecido, não desaparece pelo fato de receber a trabalhadora auxílio-maternidade ou auxílio-natalidade de instituição de previdência social (Parágrafo único, art. 393).

Assegurando a proteção da trabalhadora durante o período da gravidez, assim como an-

tes e depois do parto lhe garantindo repouso remunerado, estabeleceu a Consolidação que, também, lhe será garantido o retorno ao emprego.

Nem poderia ser de outra forma. Acrescido o lar com o nascimento do filho, mais do que nunca necessita a operária do trabalho do qual tirará seu sustento e o do recém-nascido.

E da mesma maneira aquela que não teve a ventura de ver nascer o filho, vítima de aborto não criminoso, é garantido o retorno à função que ocupava antes do repouso imposto pela lei.

Esse retorno se fará sem qualquer prejuízo econômico, computando-se integralmente o tempo de serviço.

CRECHES

É precisa e metódica a Consolidação nos dispositivos de proteção à maternidade e à infância. Nenhum detalhe foi olvidado para que o amparo seja total e perfeito.

Nascida a criança, tem a mãe operária direito a dois intervalos, durante a jornada de trabalho, para amamentá-la, como já vimos ao tratar dos descansos (N.º 3 deste capítulo). Não nos deteremos novamente, por isso, no assunto, e a seguir falaremos sobre as creches.

Não pode ser acionada de exaço a Consolidação, ao dispor sobre a obrigatoriedade da construção de creches, quando vemos o que foi feito em outros países, como a Inglaterra, os Estados Unidos e a Rússia.

Neste último, enquanto, em 1919 havia apenas 14 creches com poucos leitos, hoje em dia o número de leitos para crianças contase aos milhões. Nas creches russas as mães podem levar crianças até 3 anos de idade.

A respeito das creches estabelece a Consolidação no 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."

Esse dever de construir creches não incumbe apenas aos empregadores, mas também às próprias instituições de seguro social, como determina o 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."

Pelo exame desses dois dispositivos verificou-se que os empregadores poderão optar pela construção de creches próprias ou pelo contrato de utilização de creches particulares idôneas. Consequentemente as creches podem ser situadas fora do local de trabalho, mas, neste caso, não deverão distar mais de 5 minutos do estabelecimento em que trabalha a empregada, tendo em vista que a duração da mamada é aproximadamente de 20 minutos que, somados ao tempo de viagem de ida e volta, completam os 30 minutos previstos na lei.

As creches, para merecer a aprovação, deverão possuir, no mínimo, um berçário, um saleta de amamentação, uma cozinha de

uma instalação sanitária. De toda conveniência será que elas possuam sala de vestimenta e sala de isolamento.

Numa das mais bem organizadas e instaladas creches de nosso país, a da Fábrica Bazar, no Rio de Janeiro, a criança chegando é banhada e muda de roupa; conforme sua idade vai para o berço ou para a sala de recreio; à hora determinada recebe a refeição ou é amamentada; em seguida repousa para ter, depois, o seu período de recreio, tudo sob as vistas de enfermeiras e assistentes sociais. Antes de sair troca de roupa, recebendo a que lhe é convenientemente lavada ou, pelo menos, desinfetada.

Considerado de interesse nacional o amparo à criança, era natural que o Estado estimulasse a construção de creches. Daí a disposição contida no art. 399:

"O Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio conferirá diploma de benevolência aos empregadores que se distinguirem pela organização e manutenção das creches e de instituições de proteção aos menores em idade pré-escolar, desde que tais serviços se reco-

mendem por sua generosidade e pela eficiência das respectivas instalações."

Circunstâncias várias impedem, algumas vezes, a instalação de creches mas, nestes casos, a juízo da autoridade competente, poderão ser elas substituídas por local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência, os seus filhos em período de amamentação. Nesses locais, além dos berços, deverá haver perfeitas instalações sanitárias, e uma pequena cozinha.

Essa obrigação é imposta a todos empregadores que tenham pelo menos 30 empregadas com mais de 16 anos de idade, pouco importando sejam todas elas solteiras ou casadas sem filhos.

Não fôra assim e alguns empregadores recusariam empregar mulheres casadas, o que importaria em encorajamento às uniões ilegais e, pelo menos, um incentivo à prevenção contra a maternidade.

7 — A infração das prescrições legais sobre o trabalho feminino acarretará multa de cem a mil cruzeiros, que será aplicada sempre no grau máximo se ficar apurado o emprego de artifício ou simulação para fraudar a lei, e nos casos de reincidência.

Reservistas não amparados pelo decreto n. 5.689

DELIO MAGALHÃES

Advogado no Espírito Santo

Pelo Decreto-Lei n. 5.689, de 22 de junho de 1943, os empregados reservistas em idade de convocação militar, após vencerem o período de experiência a que se refere o art. 178 da Consolidação das Leis do Trabalho, enquanto durar o estado de guerra, gozam estabilidade *sui generis* aos seus respectivos empregos, só podendo, pois, ser demitidos, caso venham a violar as alíneas do art. 482 do novo estatuto dos trabalhadores.

Por se tratar de uma estabilidade excepcional, isto é, convencionada ao estado de guerra, não é necessário instauração de inquérito por parte dos empregadores para a apuração das faltas capituladas no texto *supra*, como também não é exigida autorização da Justiça do Trabalho para demiti-los. Todavia, o art. 1.º da citada lei especial alude aos empregados reservistas em idade de convocação militar, ou seja, aos reservistas que estejam em estado de convocação militar. Outra parte, preceitua o decreto-lei 1.902, de 31 de outubro de 1942, que foi alterado pelo Decreto-Lei n. 5.612, de 24 de junho de 1943, que os empregados convocados recebem dos empregadores 50 % de seus salários durante o tempo em que estiverem, com as armas nas mãos, servindo à Força Armada exclusivamente, nos Ministérios da Guerra, Marinha e Aeronáutica o pagamento da etapa. O art. 2.º preceitua o ilustrado militar, Coronel

Raul Tavares, que são considerados isentos definitivamente do serviço militar, desde que estejam registrados na chefia da circunscrição do recrutamento de seu domicílio:

"Os cidadãos que foram, em inspeção de saúde por junta médica militar, julgados incapazes definitivamente para o serviço do Exército, da Armada, da Aeronáutica, das forças policiais e do Corpo de Bombeiros do Distrito Federal" ("apud" COMO FICAR QUITE COM O SERVIÇO MILITAR, 5ª edição, 1943, página 13).

Assim, tais cidadãos receberão certificados de isenção definitiva do serviço militar, por isso que, "ex-vi" do Decreto n. 15.937, de 22 de janeiro de 1923, art. 2.º, inciso 1.º, são isentos do serviço militar em tempo de paz e de guerra, os que tiverem incapacidade física que os inabilite para o mesmo serviço. E, afinando com esta lei, estabelece o § 2.º do art. 2.º do Decreto n. 1.902, emendado pelo Decreto n. 5.612, que se o convocado for julgado incapaz definitivamente para o serviço militar, a autoridade militar a que se tenha apresentado, comunicará ao empregador o resultado de sua inspeção, assim como a data do serviço, afim de cessar o pagamento do salário de convocação. Ora, salta logo à vista que não fica sujeito a essa inspeção, o portador do certificado comprovante de sua isenção definitiva do serviço militar por incapacidade física, *com o que se registra a aptidão*