

# PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER E DO MENOR

A inserção da mulher ao mercado de trabalho tem sido cada vez mais crescente, o que torna relevante conhecermos melhor sobre seus direitos e seus deveres. Sob o aspecto legal, todos são iguais e, portanto, o trabalho da mulher dá-se nas mesmas condições que o dos homens.

Entretanto, algumas situações de proteção à mulher são salvaguardadas pelo ordenamento jurídico, tais quais as relatadas no Art. 373 da CLT, que dispõe sobre proteção à integridade física e moral da mulher, bem como o direito à isonomia no momento da contratação, seja na ocasião da escolha da profissional como na negociação da devida remuneração.

A proteção à maternidade está prevista no Art. 391 da CLT, o qual determina que o casamento ou o estado de gravidez não constitui justo motivo para a rescisão de contrato de trabalho da mulher. De igual forma, a estabilidade provisória está garantida à empregada gestante, ainda que seja comunicada ao empregador durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, consoante assim estipula a alínea "b", do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Àquele empregador que não cumprir o determinado pela lei, será imposta multa de 2 a 20 valores de referência regionais, aplicada pelas Delegacias Regionais do Trabalho ou por autoridade que exerça funções delegadas. Ademais, cabe ao empregador e a todos os funcionários garantir que o devido tratamento de igualdade e respeito seja dado a mulher dentro ou fora do ambiente de trabalho.

No que concerne ao trabalho do menor, assim entendido como o trabalhador com idade entre 14 e 18 anos, a legislação estipula certas medidas de proteção, tais como a proibição da realização do trabalho em locais prejudiciais à sua formação (perigosos ou insalubres), ao

seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários e locais que não permitam a frequência à escola.

Para efeitos de contratação, deve-se atentar ao fato de que adolescentes com idade de 14 a 16 anos apenas podem possuir trabalhos em condições de aprendiz, sendo qualquer outro tipo de labor proibido para esta faixa etária. Além disso, é vedado o trabalho noturno aos menores de 18 anos.

Ao menor é devido, no mínimo, o salário mínimo federal, inclusive ao menor aprendiz é garantido o salário mínimo hora, uma vez que sua jornada de trabalho será de no máximo 6 horas diárias, ficando proibida a prorrogação e compensação de jornada, podendo chegar ao limite de 8 horas diárias desde que o aprendiz tenha completado o ensino fundamental, e se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica.

Outra função que pode ser exercida por menores é o Estágio. Alunos que estiverem frequentando cursos de nível superior, profissionalizante de 2º grau, ou escolas de educação especial podem ser contratados como estagiários. O estágio não cria vínculo empregatício de qualquer natureza e o estagiário poderá receber bolsa, ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada, devendo o estudante, em qualquer hipótese, estar seguro contra acidentes pessoais.

Importa ainda salientar que o artigo 427 da CLT determina que todo empregador que empregar menor será obrigado a conceder-lhe o tempo que for necessário para a frequência às aulas, devendo suas férias do trabalho coincidir com suas férias escolares.

Maiores informações a respeito dos temas ora tratados podem ser obtidas junto à Consultoria Jurídica da FENABB, através do e-mail [juridico@fenabb.org.br](mailto:juridico@fenabb.org.br)