



CINCO DIREITOS TRABALHISTAS DAS MULHERES

A evolução dos direitos trabalhistas das mulheres representa um marco significativo na trajetória rumo à igualdade. Enquanto a legislação trabalhista geral estabelece parâmetros para todos os trabalhadores, é essencial compreender as características e pormenores dos direitos das mulheres.



1. Equiparação de salários

A CLT e a Constituição Federal - CF, dispõem acerca da igualdade entre homens e mulheres em direitos e obrigações.

Diante de tais determinações, não pode haver diferença de salários entre homens e mulheres que exerçam as mesmas funções, assim como é vedado que o exercício de funções e o critério de admissão sejam feitos por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

Essa previsão legal é mais uma medida importante cujo objetivo é obstar discriminações no ambiente de trabalho.

2. Descansos especiais para amamentação

A CLT prevê o direito ao intervalo especial para mulheres que estão em fase de amamentação. A legislação trabalhista dispõe que a mulher terá direito a dois descansos especiais de trinta minutos cada durante a jornada de trabalho para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que a criança complete seis meses de vida.

Os horários dos descansos para a amamentação durante a jornada de trabalho serão definidos conjuntamente em acordo individual entre a trabalhadora e o empregador.

O tempo de seis meses poderá ser prorrogado se for necessário à saúde da criança e devidamente comprovada sua necessidade através de atestado médico.

Esse é um direito importantíssimo para a saúde e bem-estar da trabalhadora e do recém-nascido.

3. Limite de pesos

O empregador não pode determinar que a mulher utilize de força muscular excessiva. O limite de peso varia de acordo com a habitualidade da atividade.

Em se tratando de trabalho contínuo, diário, a mulher não poderá carregar peso superior a vinte quilos.

No caso de trabalho ocasional, a mulher não poderá se ativar em serviço que exija o emprego de força muscular superior a vinte e cinco quilos.

Caso o trabalho seja efetuado com o auxílio de vagonetes sobre trilhos, carros de mão ou qualquer aparelho mecânico, o limite de peso não será considerado nesses casos.

4. Licença-maternidade

A empregada gestante terá o direito de se afastar dos serviços sem prejuízo do emprego e do salário pelo período de 120 dias.

O período de afastamento não precisa iniciar somente no nascimento da criança, uma vez que a lei trabalhista prevê a possibilidade do início da licença-maternidade entre o vigésimo oitavo dia antes do parto e o dia efetivo do nascimento.

A trabalhadora deverá informar a data do início do afastamento ao empregador através de atestado médico.

A licença-maternidade de 120 dias também se estende à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente.

Embora a lei determine o prazo de 120

dias para licença-maternidade, caso o estabelecimento em que trabalhe a empregada for participante do Programa Empresa Cidadã, o período de licença poderá ser prorrogado por mais 60 dias e, assim, ser ainda mais vantajoso para a mulher que acabou de se tornar mãe.

5. Proibição de realização de exame de gravidez

Com a finalidade de inibir discriminações no ambiente de trabalho, a legislação proíbe a exigência da realização de exame de gravidez antes do ingresso da trabalhadora no emprego, assim como para a sua manutenção.

Qualquer exigência nesse sentido configura ato ilegal praticado pelo empregador.

Conclusão

Os direitos específicos aplicados ao trabalho da mulher são importantes medidas para garantir a igualdade no ambiente laboral. Considerando algumas peculiaridades inerentes às mulheres, a exemplo da amamentação, é essencial e imprescindível o reconhecimento e concessão de direitos e benefícios específicos às mulheres.

Fonte: migalhas.com.br

