

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 055

10/07/2019

Sumário:

- **TRABALHO DA MULHER - DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO**
- **PIS-PASEP - EXERCÍCIO 2019/2020 - RENDIMENTOS - CRONOGRAMA**



TRABALHO DA MULHER DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO

A Lei nº 9.029, de 13/04/95, DOU de 17/04/95, proibiu a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação militar ou idade.

Caracteriza-se crime com pena de detenção de 1 a 2 anos e multa:

- a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez;
- a adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem: indução ou instigamento à esterilização genética; promoção do controle de natalidade, assim não considerado o oferecimento de serviços e de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados através de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde - SUS.

O(a) empregado(a) que foi desligado(a) pela empresa por ato discriminatório, poderá optar entre:

- a readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais;
- a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais.

Legislação

- Mulher - Protocolo Facultativo à Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (Decreto nº 4.316, de 30/07/02, DOU de 31/07/02)

- Mulher - Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação (Decreto nº 4.377, de 13/09/02, DOU de 16/09/02)
- O Decreto s/nº, de 20/08/04, DOU de 23/08/04, instituiu, no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, a Comissão Tripartite com o objetivo de promover políticas públicas de igualdade de oportunidades e de tratamento, e de combate a todas as formas de discriminação de gênero e de raça, no emprego e na ocupação.
- O Decreto nº 7.393, de 15/12/10, DOU de 16/12/10, dispôs sobre a Central de Atendimento à Mulher - Ligue 180, na modalidade de serviço telefônico de utilidade pública de âmbito nacional, é destinada a atender gratuitamente mulheres em situação de violência em todo o País.

Regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho

A Lei nº 9.799, de 26/05/99, DOU de 27/05/99, inseriu na CLT regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho, criando uma nova titulação na seção I "Da Duração, Condições do Trabalho e da Discriminação contra a Mulher".

Salvo quando previstas em acordos trabalhistas, e em função de corrigir distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho, a empresa não poderá:

- publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;
- recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;
- considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;
- exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego(3);
- impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;
- proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

Nota 1: Art. 373-A, CLT.

Nota 2: As restrições acima, não obstam a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher.

Nota 3: Na atividade de evidente risco para a mulher gestante (ex. radiologia), é permitida a solicitação do teste de gravidez no exame médico admissional. Caso a candidata se recuse a realizar o teste de gravidez, o médico do trabalho deverá recusar a considerá-la apta e emitir o ASO (Código de Ética Médica).

Exame de gravidez - Exame médico demissional

A Constituição Federal/88 (art. 10, II, ADCT), assegurou à empregada gestante a estabilidade a partir da "confirmação" da gravidez, e não a partir da "comprovação". Vale dizer que, a caracterização da estabilidade se dá independentemente da empresa ter ciência da gravidez.

Assim, é razoável que no exame médico demissional, o exame de gravidez seja solicitado, porém "não exigido" (art. 373-A, III, CLT), a fim de se verificar eventual estado de gravidez.

O resultado interessa tanto para a empregada, como também para a empresa. Para a empregada, visa a sua proteção de permanência no emprego, e economicamente para a empresa, porque na eventual dispensa sem justa causa, a gestante tem o direito à reintegração, resultando em pagamentos de todo o período afastado (salários atrasados, encargos com acréscimos, indenizações trabalhistas, honorários profissionais, custas, emolumentos, etc.).

"ESTABILIDADE PROVISÓRIA. COMPROVAÇÃO PRÉVIA DA GRAVIDEZ. Art. 10, inciso II, do ADCT proíbe a despedida imotivada ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez, até cinco meses após o parto. O preceito constitucional visa à proteção do nascituro e da maternidade. Daí se conclui que a falta de comprovação prévia e o desconhecimento pelo empregador do estado gravídico, no momento da despedida, não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade provisória. Revista conhecida e provida." (RR-405153/97, 3ª Turma, Relator ministro Carlos Alberto Reis de Paula, DJ de 17/4/98)



PIS-PASEP - EXERCÍCIO 2019/2020
RENDIMENTOS - CRONOGRAMA

A Resolução nº 834, de 09/07/19, DOU de 10/07/19, do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador - CODEFAT, estabeleceu o Calendário de Pagamento do Abono Salarial - exercício de 2019/2020. Na íntegra:

O Presidente do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador - CODEFAT, nos termos do artigo 9º e do inciso V do artigo 19 da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, e tendo em vista o inciso VIII do artigo 4º do Regimento Interno do Conselho, aprovado pela Resolução nº 596, de 27 de maio de 2009, resolve, ad referendum do Conselho:

Art. 1º - Estabelecer o Calendário de Pagamento do Abono Salarial para o exercício 2019/2020, conforme os Anexos I e II desta Resolução.

Art. 2º - O pagamento do Abono Salarial - PIS será efetuado pela Caixa Econômica Federal e Abono Salarial - PASEP pelo Banco do Brasil.

§ 1º - O Calendário de Pagamento do Abono Salarial tem início em 25 de julho de 2019 e término em 30 de junho de 2020.

§ 2º - Para o pagamento do Abono Salarial - PIS é considerado o mês de nascimento do trabalhador e para o pagamento do Abono Salarial - PASEP é considerado o dígito final do número de inscrição do PASEP.

Art. 3º - Compete aos agentes pagadores, Caixa Econômica Federal e Banco do Brasil, para efetivação do disposto no artigo 1º desta Resolução:

I - executar os serviços de pesquisa, de identificação dos trabalhadores com direito ao Abono Salarial, de apuração e controle de valores, de processamento de dados e de atendimento aos trabalhadores;

II - realizar o pagamento do abono salarial, mediante depósito em conta corrente de titularidade do trabalhador ou por meio de saque em espécie;

III - executar os serviços de regularização cadastral com base na Relação Anual de Informações Sociais - RAIS a partir do Ano-Base 2013;

§ 1º - As regularizações cadastrais de que trata o inciso III deste artigo realizadas até 12 de junho de 2020 serão pagas até o final do calendário estabelecido nos anexos I e II desta Resolução e, após essa data, no calendário do exercício seguinte.

§ 2º - O pagamento do Abono Salarial para trabalhadores identificados em RAIS fora do prazo, entregues até 25 de setembro de 2019, serão disponibilizados a partir de 04 de novembro de 2019, conforme calendário de pagamento anual constante nos Anexos I e II e, após essa data, no calendário do exercício seguinte.

Art. 4º - Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

BRUNO SILVA DALCOLMO

ANEXO - I

CALENDÁRIO DE PAGAMENTO DO ABONO SALARIAL PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO SOCIAL - PIS

EXERCÍCIO 2019/2020

NAS AGÊNCIAS DA CAIXA ECONÔMICA FEDERAL

NASCIDOS EM	RECEBEM A PARTIR DE	RECEBEM ATÉ
JULHO	25/07/2019	30/06/2020
AGOSTO	15/08/2019	30/06/2020
SETEMBRO	19/09/2019	30/06/2020
OUTUBRO	17/10/2019	30/06/2020
NOVEMBRO	14/11/2019	30/06/2020
DEZEMBRO	12/12/2019	30/06/2020
JANEIRO	16/01/2020	30/06/2020
FEVEREIRO	16/01/2020	30/06/2020
MARÇO	13/02/2020	30/06/2020

ABRIL	13/02/2020	30/06/2020
MAIO	19/03/2020	30/06/2020
JUNHO	19/03/2020	30/06/2020

I - os Pagamentos do Abono Salarial decorrente da RAIS extemporânea nos termos do §1º do art. 3º, desta Resolução serão disponibilizados no período de 04/11/2019 a 30/06/2020.

II - o crédito em conta do valor do Abono Salarial - PIS será efetuado a partir do terceiro dia útil anterior ao início de cada período do calendário de pagamento deste anexo.

ANEXO - II

CALENDÁRIO DE PAGAMENTO DO ABONO SALARIAL

PROGRAMA DE FORMAÇÃO DO PATRIMÔNIO DO SERVIDOR PÚBLICO - PASEP EXERCÍCIO 2019/2020

NAS AGÊNCIAS DO BANCO DO BRASIL S.A.

FINAL DA INSCRIÇÃO	RECEBEM A PARTIR DE	RECEBEM ATÉ
0	25/07/2019	30/06/2020
1	15/08/2019	30/06/2020
2	19/09/2019	30/06/2020
3	17/10/2019	30/06/2020
4	14/11/2019	30/06/2020
5	16/01/2020	30/06/2020
6 e 7	13/02/2020	30/06/2020
8 e 9	19/03/2020	30/06/2020

I - os Pagamentos do Abono Salarial decorrente da RAIS extemporânea nos termos do §1º do art. 3º, desta Resolução serão disponibilizados no período de 04/11/2019 a 30/06/2020.

II - o crédito em conta do valor do Abono Salarial - PASEP será efetuado a partir do terceiro dia útil anterior ao início de cada período do calendário de pagamento deste anexo.