

Direitos e emancipação
da mulher trabalhadora





Direitos e emancipação da mulher trabalhadora

Sinpro 
Sindicato dos Professores
de Itajaí e Região
Filiado à CUT e CONTEE

cas **Aberta**
editora

Editores

José Isaías Venera
José Roberto Severino

Comercial

Ivana Bittencourt dos Santos Severino

Rua Lauro Müller, n. 83, Centro, Itajaí - CEP: 88301.400
Fone/Fax: (47) 30455815
www.editoracasaaberta.com.br

H629 Direitos e emancipação da mulher trabalhadora / José Isaías Venera (org.) - Itajaí : Sinpro ; Casa Aberta Editora, 2012.
72 p.

Inclui bibliografias
ISBN: 978-85-62459-41-2

1. Direitos das mulheres. 2. Violências contra a mulher. 3. Mulheres – Emprego. I. Venera, José Isaías. II. Título.

CDU: 396.1

Claudia Bittencourt Berlim - CRB 14/964

Revisão

Ivana Bittencourt dos Santos Severino

Projeto Gráfico e Diagramação

J. I. Venera

Conferência

Adércia Bezerra Hostin e Roberta Peinador

Interpretação das Leis

Normelia Souza da Costa e
Roman de Avellar Mascarello

Colaboração

Clarice Montrezor, Francielle da Silva
e Vanessa Isabel dos Santos

Sumário

Preliminares	07
Apresentação - Contee	09
Apresentação - CUT	13
Desenvolvimento das Leis	21
Prefácio	27
Direitos	33
Siglas	35
A família	37
A sociedade conjugal	37
Regime de bens	43
Proteção da mulher contra a violência doméstica	47
Direitos constitucionais fundamentais sociais	48
Direitos aos professores da base do Sinpro Itajaí e Região garantidos em Convenção	65
Glossário	71



Preliminares

O Sinpro Itajaí e Região atua na defesa por melhores condições de trabalho e ampliação de direitos para professores e professoras do setor privado de ensino. Mas a luta não acontece de forma isolada. Filiado à Central Única dos Trabalhadores (CUT) e à Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino (Contee), o sindicato participa dos principais movimentos de luta da classe dos trabalhadores e da categoria profissional.

Conscientizar para a importância do movimento sindical, da organização da categoria e da noção de classe, é desafio constante. Esse opúsculo funciona como uma ação nessa direção. Reúne um conjunto de leis que asseguram direitos, sobretudo, às mulheres trabalhadoras. Mas o leitor observará nos textos que antecedem às leis, que o direito está relacionado à emancipação da mulher e, em última instância, a emancipação da própria classe trabalhadora.

A participação da Contee, por meio da apresentação de Rita Fraga Zambon, Secretária de Gênero e Etnia da entidade, e também do texto da Secretária Nacional da Mulher Trabalhadora da CUT/Nacional, Rosane da Silva, insere o

leitor no debate em âmbito nacional sobre o tema. O mesmo acontece com o texto do Consultor Jurídico da Contee, José Geraldo de Santana Oliveira, ao apresentar o desenvolvimento das leis na história do país. Por último, esse trabalho se inspirou na cartilha "Direitos básicos da mulher trabalhadora em educação", organizada pela Federação Interestadual dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino do Brasil Central (Fitrae-BC). A interpretação das leis foi realizada pelos advogados do Sinpro, Normelia Souza da Costa e Roman de Avellar Mascarello.

Adércia Bezerra Hostin

Presidenta do Sinpro Itajaí e Região



Contee

Apresentação

"É que tem mais chão nos meus olhos
do que cansaço nas minhas pernas,
mais esperança nos meus passos
do que tristeza nos meus ombros,
mais estrada no meu coração do que
medo na minha cabeça."

Cora Coralina

A realização de uma publicação abordando a temática dos direitos das mulheres trabalhadoras demonstra grande amadurecimento de uma entidade sindical nas questões políticas e de gênero.

A constatação da importância de ter nas mãos um material que ajude na reflexão e no debate é essencial para avançarmos na transformação de nossa realidade - por vezes tão perversa.

O conhecimento e a conscientização certamente são grandes instrumentos de luta das mulheres. A tomada de consciência de nossos direitos reafirma a necessidade de garanti-los e ampliá-los.



Assim, proporcionar a divulgação desses direitos é qualificar o debate e dar capacidade de atuação à sociedade em que vivemos e pela qual lutamos.

O processo de avanços e de melhorias nas condições de vida e trabalho das mulheres é longo, embora recente. Até 1932 as mulheres não podiam votar, e hoje temos uma mulher presidindo o país. Sinal de que as mulheres adquiriram grande capacidade de luta. No entanto, é necessário ressaltar que há ainda muito a ser conquistado na esfera do poder eleitoral. Temos uma representação muito aquém das nossas possibilidades e necessidades, tanto no Congresso Nacional, nas Assembleias Legislativas, quanto nas Câmaras Municipais.

No campo do trabalho, mesmo possuindo uma formação qualificada maior que a do homem, as mulheres não revertiram essa realidade em equidade salarial, fazendo com que muitas de nós tenhamos o mesmo trabalho, porém com remuneração inferior.

Outro ponto lamentável é a violência contra as mulheres em suas várias formas e nuances. Conseguimos avanços com a aprovação da Lei Maria da Penha, mas



ainda falta superar muitos desafios.

Segundo o "Mapa da Violência 2012 - Instituto Sangari" (Abril/ 2012), de 1980 a 2010, foram assassinadas no país perto de 91 mil mulheres, 43,5 mil só na última década. Assegurar o debate e o conhecimento da legislação é ação fundamental, mas promover a transformação desta realidade é imprescindível. Nesse sentido, nossa contribuição é essencial. A luta para que a escola não seja espaço de reprodução e produção de uma educação machista, sexista, homofóbica ou racista é nossa tarefa diária e cabe, sim, ao sindicato, às federações e às confederações promoverem este debate, contribuindo no avanço e na superação das desigualdades.

A luta por melhores condições salariais e de trabalho é tarefa sindical, mas também a luta por uma sociedade inclusiva, participativa, democrática, igualitária, solidária, fraterna é ponto de unificação. Assim, estaremos de fato cumprindo nosso papel mais amplo, como educadoras e educadores.

Rita Fraga Zambon

Secretária de Gênero e Etnia da CONTEE



CUT

Apresentação

Com grande satisfação a Secretaria Nacional da Mulher Trabalhadora da Central Única de Trabalhadores recebe o livro "Direitos e emancipação da mulher trabalhadora". São iniciativas como essa que revelam o comprometimento do sindicalismo com mecanismos para que mais mulheres tenham acesso à informação e possam lutar por seus direitos. Mais que isso, as mulheres juntas podem conquistar melhores condições de vida e trabalho.

Nos últimos 40 anos, a presença das mulheres aumentou consideravelmente. A mobilização do movimento feminista contribui para esse aumento, assim como para a participação das mulheres no movimento sindical e na luta pelo reconhecimento de seus direitos. Em 1970 apenas 18% das mulheres brasileiras trabalhavam fora de casa, em 2009 esse



percentual chegou a 42,6%, conforme dados da PNAD/IBGE (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios). A entrada das mulheres no mercado de trabalho é um dos mecanismos pelos quais os benefícios do desenvolvimento econômico e social podem ser acessados. Contudo, não significa que as desigualdades entre homens e mulheres foram resolvidas, inclusive porque no mercado de trabalho encontramos condições bastante desfavoráveis e discriminatórias com relação às mulheres. Ainda é preciso garantir que as mulheres acessem seus direitos, tenham proteção social e igualdade de oportunidades.

“A existência e persistência da segregação ocupacional por sexo no mercado de trabalho está fortemente relacionada aos estereótipos de gênero existentes na sociedade - um conjunto de características comumente atribuídas a homens e mulheres e suas presumíveis atitudes, comportamento e habilidades. As mulheres são comumente associadas características relacionadas às atividades domésticas, à afetividade e à docilidade. Deste conjunto de características deriva o entendimento de que as mulheres detêm uma maior destreza e experiência nas atividades de cuidado e uma maior



habilidade manual.” (Perfil do trabalho decente – Um olhar sobre as unidades da Federação - 2012)

Nos últimos dez anos, segundo a Pesquisa Nacional de Amostras por Domicílio (PNAD), a participação das mulheres no mercado de trabalho passou de 42,0% para 47,2%. Porém, a participação dos homens continua sendo maior em todas as faixas etárias, vejamos:

Proporção de pessoas ocupadas por sexo, segundo os grupos de idade - Brasil (Fonte: PNAD/2009 – elaboração própria).

16 a 24 anos

Homens – 67,6%

Mulheres – 46,5%

25 a 29 anos

Homens- 89,1%

Muheres- 64%

30 a 49 anos

Homens - 91,3%

Mulheres- 66,8



50 a 59 anos

Homens – 80,9%

Mulheres- 53,1%

60 anos ou mais

Homens – 43,5%

Mulheres- 20,0%

Cabe destacar que o conceito de trabalho adotado pelos indicadores econômicos e estatísticos tende a ignorar a imensa quantidade de outros trabalhos realizados pelas mulheres que garantem o bem-estar comum. Por isso, é nossa tarefa também transformar a realidade em que cabe somente às mulheres garantir o cuidado com a casa, família e filhos. De acordo com as informações da Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílios (PNAD) 23,1 milhões de mulheres entre 16 e 64 anos de idade foram definidas como “inativas”, no entanto, 92% delas realizavam afazeres domésticos dedicando-se em média 33,3 horas semanais de trabalho com essas tarefas.

A publicação “Perfil do trabalho decente – Um olhar sobre as unidades da Federação (2012)” chama atenção para a dificuldade de articulação entre trabalho



e família, entre as mulheres ocupadas, pois as mulheres adultas continuam:

“[...] atuando como responsáveis exclusivas ou principais pelas atividades de cuidado de pessoas idosas e outras pessoas dependentes o que, somado à sua participação no mercado de trabalho, pressupõe uma altíssima carga de trabalho. Além de gerar altos níveis de estresse, esta situação pode impedir ou restringir sua inserção laboral.”

Nesse sentido, a nossa luta pela ratificação da Convenção da OIT sobre Trabalhadores e Trabalhadoras com Responsabilidades Familiares 1981 (nº 156), que tem o objetivo de reconhecer a responsabilidade de homens e mulheres pelo trabalho de cuidado, pode ser um instrumento para assegurar que as trabalhadoras com responsabilidades familiares tenham garantido seu direito à igualdade de oportunidades e tratamento no mundo do trabalho, e de não serem discriminados em razão de suas responsabilidades familiares.

A Secretaria Nacional da Mulher Trabalhadora da CUT está à frente da campanha por creches. A creche, para além de ser um direito das crianças à educação e ao bem-estar, é um instrumento



fundamental para que as trabalhadoras que são mães possam acessar e permanecer no mercado de trabalho.

Em Santa Catarina, de acordo com dados da OIT Brasil (2012), 11,4% das mulheres ocupadas têm filhos entre 0 e 03 anos. Entre estas mulheres, 56,1% nenhum filho frequenta a creche. Na região Sul, 10,4% das mulheres ocupadas têm filhos entre 04 e 06 anos. Destas, 23,3% nenhum filho frequenta creche ou escola. Essas crianças fora da escola e creche são filhos e filhas de trabalhadoras que enfrentam extensas jornadas de trabalho.

Compreendemos a demanda por creche não apenas como uma luta das mães trabalhadoras, mas de todas as mulheres. Pois, como sabemos, na ausência de um equipamento público em que a mãe possa deixar seus filhos em segurança, outra mulher será acionada para cumprir essa tarefa (seja a avó, irmã, vizinha ou a filha mais velha).

A desigualdade salarial entre homens e mulheres é mais uma característica determinante do mercado de trabalho. Ainda de acordo a PNAD de 2009, as mulheres, em geral, ocupam posições



mais precárias na hierarquia das ocupações o que lhes confere menores rendimentos. Porém, em todas as ocupações o rendimento médio dos homens é maior que o das mulheres, ainda que a escolaridade média das mulheres seja superior a dos homens.

As desigualdades no trabalho entre homens e mulheres também perpassam pelas funções ocupadas, pelas condições de trabalho, pela maior exposição à violência sexual e moral, e por uma série de mecanismos de diferenciação do valor do trabalho realizado por homens e mulheres tão bem construídos, que faz com que, muitas vezes, acabem sendo vistos como “naturais”. Isto faz com que a luta pela igualdade salarial esteja incluída num contexto mais amplo, de luta por igualdade entre homens e mulheres no trabalho. Por isso mais do que nosso tema, nosso compromisso de gestão é avançar na igualdade entre homens e mulheres e pelo acesso das mulheres ao trabalho decente.

A nossa luta por trabalho decente é realizada por meio da compreensão de que as mulheres além de poderem ter as mesmas condições que os homens de acesso ao mercado de trabalho, devem



poder trabalhar em condições de liberdade, equidade, segurança, dignidade e proteção social. Ainda, o trabalho decente pode ser um meio para garantir que as pessoas saiam das condições de pobreza, que no mundo corresponde a 70% das mulheres.

Rosane da Silva
Secretária Nacional da
Mulher Trabalhadora da CUT



Desenvolvimento das Leis

Há muito, a legislação brasileira vem cuidando da ampliação dos direitos da mulher. O primeiro grande marco é do direito ao voto, que se remonta ao Código Eleitoral de 1932, ratificado pela Constituição de 1934.

As Constituições de 1937, 1946, 1967 e a Emenda Constitucional de 1969 cuidaram da proteção à mulher, prevendo-lhe proibição de diferença de salário por motivo de sexo e de trabalho noturno; período de repouso, antes e depois do parto, sem prejuízo dos salários, que se constituiu no embrião da atual licença maternidade.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que é de 1º de maio de 1943, destina o Capítulo III, do Título III, à proteção do trabalho da mulher, reservando-lhe os Arts. 372 a 401, sendo que os



de N. 374,375, 376, 378, 379, 380 387 já foram revogados.

Igualmente, a legislação previdenciária cuidou, desde a Lei Orgânica da Previdência Social (LOPS), de 1960, de proporcionar à mulher o direito à aposentadoria com 30 anos de trabalho, o que foi ratificado por todas as Constituições que se seguiram.

A Emenda Constitucional N. 18/81 tornou constitucional o direito da mulher professora de aposentar-se com cinco anos a menos de tempo de contribuição, em relação às atividades comuns.

Porém, a grande revolução quanto aos direitos da mulher deu-se com a Constituição da República (CR, de 5 de outubro de 1988. Já no Art. 3º, a CR elegeu como objetivo da República Federativa do Brasil a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (inciso IV).

O Art. 5º, da CR, que trata dos direitos e garantias fundamentais individuais, em seu inciso I, preconiza que "homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição".



O Art. 7º, que elenca os direitos fundamentais sociais, reserva à mulher os incisos XVIII- licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de cento e vinte dias; XX- proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; e XXX- proibição de diferenças de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

O Art. 226, da CR, acabou com o discriminatório e injustificado pátrio poder, estabelecendo, em seu § 5º, que " Os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher". O que, é bom que se diga, representou uma revolução social, ao quebrar o maior símbolo da multissecular dominação masculina.

O Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), em seu Art. 10, inciso II, alínea 'b', assegura a estabilidade provisória, desde a confirmação da gravidez, até cinco meses após o parto, pouco importando se está do conhecimento da empresa, ou não.

Consoante a Súmula 244, do Tribunal Superior do Trabalho (TST), a estabilidade da



gestante é garantida mesmo nos casos de contrato por prazo determinado, até no de experiência.

Com a promulgação da CR, que implantou o Estado democrático de direito, fundado, dentre outros princípios, no da igualdade de direito entre homens e mulheres, mudaram-se as leis, para adequar-se a ela, e outras foram aprovadas, como a conhecida Maria da Penha, Lei N. 11.340, de 7 de agosto de 2006, que as protege contra todas as formas de violência doméstica, seja física, mental, moral, intelectual, sexual, patrimonial ou social.

As conquistas da mulher são, antes de tudo, da sociedade, da cidadania plena, sem a qual o Estado Democrático de Direito não se sustenta nem floresce.

Se é verdade que ainda há muito a ser conquistado. Se é verdade que a mulher não conquistou o paraíso. Também o é, que ela não vive mais no inferno da sociedade machista, de domínio absoluto do homem, em palavras, direitos e atos, como o eram há algumas décadas.

Parafraseando Milton Nascimento e Fernando Brant, em sua belíssima música "O que foi feito devera", na qual di-



zem que "se muito vale o já feito, mais vale o que será. Conhecer o que feito é preciso, para melhor prosseguir".

Com o propósito de dar conhecimento ao que já foi feito, é que se escreveu esta Cartilha de Direitos. Agora, publicada pelo Sinpro Itajaí.

José Geraldo de Santana Oliveira

Consultor Jurídico da Contee



Prefácio

A Constituição Federal Brasileira de 1988 concede direitos iguais aos homens e mulheres. No artigo 5º diz que "todos são iguais perante a Lei, sem distinção de qualquer natureza". Pelo documento, não poder haver, entre outras, discriminação de gênero.

Esses direitos expressam, em parte, as reivindicações de diversas vozes organizadas em movimentos sociais que, historicamente, eram silenciadas. Resultado mais direto da abertura política pós-ditadura militar, a Carta Constitucional salvaguarda conquistas importantes para as mulheres.

Diante de uma reunião de leis que refletem diretamente na ampliação da cidadania, sobretudo, para as mulheres, a dimensão histórica não pode se perder. A importância dessas leis pode ser medida com a formação do nosso país, resultado de um processo histórico de desigualdade social, preconceito racial, silenciamento de práticas culturais enraizadas em diferentes matizes étnicas e de sucessivas políticas a serviço da dominação de uma classe sobre a outra. E são nas lutas travadas, como no movimento



sindical, que uma nova história, mais inclusiva, passa a ser escrita.

As principais conquistas são recentes. Muitas vezes resultam de diversas demandas de lutas sociais, nem sempre fáceis. Aparecem em políticas públicas elaboradas a partir da agenda da classe trabalhadora e se voltam para setores menos favorecidos, o que constitui avanços na democracia brasileira.

Opúsculo

Esse opúsculo é uma organização dos principais direitos assegurados à mulher que estão na Constituição Federal Brasileira, no Código Civil, na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), das leis de Benefícios da Previdência Social e na Convenção Coletiva do Trabalho, esta última que compactua direitos por categorias de trabalho e, quase sempre, observa-se a presença de reivindicações específicas as mulheres.

E não é por acaso que este trabalho inicia com a definição de família, a partir da Constituição. Lembremos à clássica obra de Engels, "A origem da família, da propriedade privada e do estado", para quem a propriedade privada, um dos alicerces do estado moderno, constitui o fortalecimento do patriarcalismo. Em A ideologia Alemão, manuscrito concluído em 1846, Marx e Engels afirmam que "a primeira divisão do trabalho é a que se fez entre o homem e a mulher para a procriação dos filhos". O homem passa a ser compreendido como



proprietário dos meios de produção e a mulher, submetida ao espaço privada, na condição de reprodutora da força de trabalho.

No interior de uma sociedade patriarcal e de divisão de classe a mulher, das camadas populares, passou a ser duplamente oprimida - em casa e no trabalho. Essa materialidade histórica que constitui as relações sociais resultou, no trabalho, numa diferença salarial entre homens e mulheres. A divisão social do trabalho constituiria a divisão sexual das funções entre feminino e masculino. Esse desdobramento da vida privada no público, ou do pacto social que reverbera na intimidade, são as capilaridades subjetivas em toda dimensão da vida.

Por mais que as normatizações que asseguram direitos à mulher são conquistas históricas, elas, em parte, funcionam como paliativos dos sintomas de uma sociedade liberal, estruturada na noção de propriedade privada e na divisão social do trabalho.

A emancipação da mulher

A emancipação da mulher pode ser observada nos direitos conquistados. O primeiro de grande envergadura foi o direito ao voto feminino, de 1932. Passados 79 anos e 27 de redemocratização, o país elege a primeira presidenta da República, Dilma Rousseff.

As principais conquistas para salvaguardar a



igualdade nas relações sejam no trabalho ou na vida privada, tiveram como ponto central a Constituição Federal. A igualdade salarial é uma delas. O dever também dos pais com os filhos é outra. Seja no espaço privado ou público, a lei presume igualdades nas relações.

Mas no dia a dia, a realidade muitas vezes é diferente. Garantir o estado de direito é um processo de luta constante. Em março deste ano, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) revelou que a diferença de renda entre homens e mulheres permanece, desde 2009, em 28%. A luta pelo fim da desigualdade de gênero no mercado de trabalho é uma das principais do movimento sindical. Maioria da população ativa, a mulher ainda sofre com a intensificação da exploração da força de trabalho.

Na qualificação, a realidade é bem diferente. O Programa das Nações Unidas para o desenvolvimento mostra que as mulheres estudam mais do que os homens. Essa contradição entre mais qualificação e renda menor resulta de uma herança histórica de preconceito e perversidade a serviço do sistema capitalista.

No Brasil, importantes conquistas acontecem depois dos anos 80

O movimento feminista no Brasil e os grupos pela redemocratização do país nos 70, contribuíram para importantes conquistas. Foi à década da mulher, com destaque à primeira Conferência



Mundial da Mulher organizada pela ONU em 1975.

Com a redemocratização do país nos anos 80, a mulher começa a atuar de forma programática na esfera pública. Partidos políticos, sindicatos e associações comunitárias passam a ser espaços de luta para ampliação de direito. É nesse cenário que propostas do movimento são inseridas na Constituição Federal e depois no desenvolvimento de políticas públicas. Entre as conquistas: o Conselho Nacional do Direito da Mulher - criado em 1985; as Delegacias Especializadas de Atendimento à Mulher - a partir de 1985 - e dos programas específicos de atendimento e prevenção às vítimas de violência sexual e doméstica.

Em 2003, o Governo Federal cria a Secretaria de Políticas Públicas (SPM) para viabilizar condições de melhorias de vida para a mulher brasileira.

Em 2007, o presidente Luiz Inácio Lula da Silva lançou o Pacto Nacional pelo Enfrentamento à Violência Contra a Mulher estabelecendo um acordo federativo entre governo federal, os governos dos estados e dos municípios, para o planejamento para consolidar políticas de enfrentamento à violência contra as mulheres.

Mas, foi no final da primeira década deste século, que o presidente Lula sancionou, talvez, a mais importante Lei (n. 11.340), conhecida por Lei Maria da Penha, que coíbe a violência doméstica contra mulheres.

A Lei foi resultado de um grande debate público,



por meio de audiências, que contribuiu e legitimou a elaboração do documento que visa coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher. Sua aprovação foi um desdobramento da longa luta da cearense Maria da Penha Maia Fernandes, com um processo que articulou o Centro pela Justiça pelo Direito Internacional (Cejil) e no Comitê Latino-Americano dos Direitos da Mulher (Cladem) para a formulação de uma denúncia à Comissão Interamericana de Direitos Humanos da Organização dos Estados Americanos (OEA) contra, na época, o marido. Foi nesse período que o caso chegou a SPM, seguido de outro longo processo, que resultou na Lei Maria da Penha.

José Isaiás Venera

jornalista e dirigente do Sinpro



Direitos

Siglas

CF	Constituição Federal
CC	Código Civil
ADCT	Ato das Disposições Constitucionais Transitórias
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
LB	Lei de Benefício da Previdência Social
CCT	Convenção Coletiva do Trabalho



A família

CF - Art. 226 - § 4º - Entende-se, também, como entidade familiar a comunidade formada por qualquer dos pais e seus descendentes.

A sociedade conjugual

CF - Art. 226. A família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado.

§ 1º - O casamento é civil e gratuita a celebração.

§ 2º - O casamento religioso tem efeito civil, nos termos da lei.

§ 3º - Para efeito da proteção do Estado, é reconhecida a união estável entre o homem e a mulher como entidade familiar, devendo a lei facilitar sua conversão em casamento.

§ 4º - Entende-se, também, como entidade familiar a comunidade formada por qualquer dos pais e seus descendentes.



- § 5º - Os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher.
- § 6º O casamento civil pode ser dissolvido pelo divórcio. (Redação dada Pela Emenda Constitucional nº 66, de 2010)
- § 7º - Fundado nos princípios da dignidade da pessoa humana e da paternidade responsável, o planejamento familiar é livre decisão do casal, competindo ao Estado propiciar recursos educacionais e científicos para o exercício desse direito, vedada qualquer forma coercitiva por parte de instituições oficiais ou privadas.
- § 8º - O Estado assegurará a assistência à família na pessoa de cada um dos que a integram, criando mecanismos para coibir a violência no âmbito de suas relações.

Lei 10406/02

CF - Art. 1.723. É reconhecida como entidade familiar a união estável entre o homem e a mulher, configurada na convivência pública, contínua e duradoura e estabelecida com o objetivo de constituição de família.

- § 1º A união estável não se constituirá se ocorrerem os impedimentos do art.



1.521; não se aplicando a incidência do inciso VI no caso de a pessoa casada se achar separada de fato ou judicialmente.

§ 2º As causas suspensivas do art. 1.523 não impedirão a caracterização da união estável.

Sociedade conjugal é a união de um casal que tem por objetivo constituir família. As formas de constituição da sociedade conjugal se dão por meio do casamento civil, religioso ou da união estável. É entendimento pacífico nas jurisprudências, o reconhecimento da união entre duas pessoas do mesmo sexo.

A quem cabe à direção da sociedade conjugal

Com o art. 226 e 1631 da CF, o homem e a mulher passaram a ter igualdade no exercício do poder familiar. A direção da sociedade conjugal é exercida em conjunto, ou seja, em igualdade de condições, pelo pai e pela mãe.



Formas de desconstituição da sociedade conjugal

As causas que dão fim a sociedade conjugal estão elencadas no art. 1571 do CC. E ocorrem com a morte de um dos cônjuges, nulidade ou anulação do casamento, separação judicial e divórcio.

Com relação ao divórcio, depois da Emenda Constitucional nº 66, de 13 de julho 2010, o § 6º do art. 226 da CF foi alterado, deixando de exigir o requisito de prévia separação judicial pelo período de mais de 1 ano (um ano) ou de comprovada a separação de fato por mais de 2 anos (dois anos) para concessão do divórcio.

Procedimentos necessários para se dissolver a sociedade conjugal - Previstos no art. 1124-A, do CC

Para realizar o divórcio em Cartório de Registro Civil, tem que haver o mútuo consentimento, ou seja, ambos quererem se separar. Não podem ter filhos menores ou incapazes. É preciso apenas estar na presença de advogado, não necessitando mais de separação prévia.

Em caso de litígio, isto é, não havendo concordância entre as partes, e/ou havendo filhos menores ou incapazes, não será possível a realização do divórcio em Cartório. Neste caso, o divórcio deverá ser requerido judicialmente.



A guarda dos filhos

Conforme prevê o art. 1583 do CC, a guarda dos filhos pode ser unilateral ou compartilhada.

A guarda unilateral é a forma mais comum, atribuída a um só dos genitores ou a alguém que o substitua, enquanto a outra tem, a seu favor, a regulamentação de visitas.

Na guarda compartilhada, a responsabilidade é conjunta. O pai e mãe têm os mesmos direitos e deveres concernentes ao poder familiar dos filhos comuns, mesmo não vivendo sob o mesmo teto.

Se o juiz verificar que os pais não possuem condições de continuar com a guarda dos filhos, eles poderão ser transferidos a outra pessoa, que, neste caso, será levado em consideração o grau de parentesco e as relações de afinidade e de afetividade.

O dever de alimentar o cônjuge e os parentes

De acordo com o art. 1.694 do CC, não são só os filhos e os cônjuges que podem exigir alimentos. Os parentes, os pais, avós e irmãos que demonstrarem não possuir meios para o próprio sustento também podem reivindicar este direito.

Tem direito aos alimentos, segundo art. 1.695, aquele que não consegue gerir seu próprio sustento, e aquele de quem se reclama, pode fornecê-lo sem comprometer seu próprio sustento.



A qualquer momento, pode ser revisto o valor dos alimentos, desde que comprovada à mudança na situação financeira, tanto por aquele que tem a obrigação de fornecer os alimentos, quanto para o beneficiado.

Cobrança dos alimentos

Conforme art. 733 do CC, o juiz ao fixar os alimentos provisionais, mandará citar o devedor para que este em três dias apresente o pagamento, comprove que o fez ou, então, que justifique a impossibilidade de fazê-lo. Caso contrário, o juiz decretará a prisão do devedor pelo prazo de um mês a três meses. Mesmo cumprindo a pena, o devedor não se exime do pagamento das prestações vencidas e vincendas.

Se o devedor não pagar os alimentos provisionais no qual foi condenado, poderá o credor proceder com uma ação de execução de alimentos, conforme consta no art. 735.



Regime de bens

O regime de bens são as regras que disciplinam as relações econômicas dos cônjuges. O Código Civil Brasileiro prevê os regimes de comunhão parcial; de comunhão universal; o de participação final nos bens adquiridos; e o de separação total.

Art. 1.639. É lícito aos nubentes, antes de celebrado o casamento, estipular, quanto aos seus bens, o que lhes aprouver.

§ 1º O regime de bens entre os cônjuges começa a vigorar desde a data do casamento.

§ 2º É admissível alteração do regime de bens, mediante autorização judicial em pedido motivado de ambos os cônjuges, apurada a procedência das razões invocadas e ressalvados os direitos de terceiros

Art. 1.653. É nulo o pacto antenupcial se não for feito por escritura pública, e ineficaz se não lhe seguir o casamento.



A Lei estabelece que ambos os cônjuges, deverão arcar com as despesas do casal, de acordo com os rendimentos de seu trabalho e de seus bens.

Por determinação do art. 1.640, não havendo acordo entre os nubentes na escolha do regime, a Lei prevê que vigorará o regime de comunhão parcial.

Regime de comunhão parcial

O regime de comunhão parcial de bens estabelece que todos os bens adquiridos na constância do casamento, serão repartidos entre os cônjuges. Neste caso, excluem-se os bens que os cônjuges adquiriram antes do casamento (art. 1658).

Não integra a comunhão os bens cuja aquisição tiver por título uma causa anterior ao casamento. Como por exemplo, o dinheiro recebido após o casamento pela venda anterior de um bem (art. 1659).

No regime de participação final, cada cônjuge possui patrimônio próprio, ou seja, a exclusiva administração de seu patrimônio pessoal, e caso ocorra à dissolução da sociedade conjugal, ambos têm direito à metade do que foi adquirido na constância do casamento (art. 1672).



Regime de comunhão universal

O regime de comunhão universal é aquele em que se comunicam todos os bens, presentes e futuros, ainda que adquiridos em nome de um só deles, bem como as dívidas contraídas posteriormente ao casamento (art. 1667).

Instituição do bem de família

Desde que não ultrapasse um terço do patrimônio líquido, os cônjuges ou a entidade familiar poderão, por meio de escritura pública, instituir o bem de família (art. 1711).

Isento de execução por dívidas posteriores

O bem de família é isento de execução por dívidas contraídas após a sua instituição, salvo as dívidas provenientes dos impostos e taxas condominiais existentes sobre o próprio imóvel.

A isenção durará enquanto viver um dos cônjuges, ou na falta destes, até que os filhos completem a maioridade (art. 1715).

Em caso de falecimento sem deixar testamento

Caso a pessoa morra sem deixar testamento, a herança será transmitida aos seus herdeiros legítimos, pois são assim chamados, por terem seu quinhão estabelecido pela Lei (art. 1788).



Em caso de falecimento com testamento

Caso o falecido tenha deixado testamento, o Código Civil prevê que o testador só poderá dispor, em testamento, da metade da herança, pois a outra metade dos bens pertence aos herdeiros necessários, descendentes e ascendentes, em qualquer condição (art. 1789).

Herdeiros

Consideram-se herdeiros necessários os filhos (descendentes), os pais (ascendentes) e o cônjuge, ou seja, todos os parentes em linha reta, bem como o cônjuge ou companheiro (art. 1845).

Sucessão legítima

A Lei estabelece a ordem da sucessão legítima, devendo iniciar pelos descendentes, em concorrência com o cônjuge sobrevivente, desde que este tenha casado com o falecido em regime de comunhão universal de bens, depois os ascendentes em concorrência com o cônjuge e, por último, os parentes colaterais (art. 18429).



Proteção da mulher contra a violência doméstica

A Lei Maria da Penha, de nº. 11.340, de 7 de agosto de 2006, visa coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, seja ela física, mental, sexual, intelectual, patrimonial ou social.

A Lei assegura uma série de medidas para proteger a mulher agredida, que está em situação de risco ou que corre risco de vida, lhe sendo assegurada: assistência social e judiciária; caso seja servidora pública, acesso prioritário à remoção; manutenção do vínculo trabalhista e o imediato afastamento do agressor.

Havendo ameaça ou agressão, deve a mulher procurar imediatamente a Delegacia da Mulher, para que sejam tomadas as devidas providências.



Direitos constitucionais fundamentais sociais

Dentre os direitos fundamentais sociais previstos no capítulo II da Constituição Federal, o constituinte assegura alguns direitos específicos às mulheres, tais como: a licença maternidade, hoje, extensiva à adotante (art. 7º, inciso XVIII); a proteção do mercado de trabalho (art. 7º, inciso XX); proibição da diferença de salário, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade ou estado civil (art. 7º inciso XXX); e estabilidade provisória, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (art. 10, inciso II, alínea 'b', do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias - ADCT).

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias (Lei).



- XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei (LEI).
- XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

Estabilidade da gestante

A empregada gestante goza de estabilidade provisória, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Esta estabilidade não pode ser convertida em indenização (artigo 10, inciso II, alínea 'b', do ADCT).

Atualmente é garantida a estabilidade provisória à gestante mesmo na hipótese de contratação por prazo determinado, como por exemplo, em contrato de experiência (súmula 244, III do TST).

A licença maternidade

A licença maternidade é um direito trabalhista concedido à gestante ou à adotante de se afastarem do labor, sem prejuízo do salário, pelo período de 120 dias (art. 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal e caput do art. 392 da CLT).

A licença maternidade é concedida 28 dias antes do parto, no entanto não há impedimento de iniciar no dia do parto. (§1º do art. 392 da CLT)



Durante a gestação, a empregada tem direito de se ausentar do trabalho, sem prejuízo da remuneração, pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares (art. 392, §4º, inciso II, da CLT).

Da licença em caso de aborto

Em caso de aborto previsto em Lei é garantida a licença remunerada por duas semanas (art. 395, da CLT).

O aborto é considerado lícito em duas situações: quando a gravidez resulta de um estupro e o aborto for consentido pela gestante ou representante legal, em caso de incapacidade civil; ou quando o aborto é o único meio de salvar a vida da gestante (art. 128 do CP).

Da criança natimorta

Diferentemente do aborto, em caso de criança natimorta ou seja, quando a criança morre antes ou depois do parto, a gestante terá seu direito a licença maternidade resguardado (art. 392, da CLT).

A remuneração durante o período de licença maternidade

Durante a licença maternidade, o salário da gestante deve ser pago na sua integridade, com



todas as vantagens de caráter pessoal. Se o salário for variável é feito a média dos últimos seis meses (art. 393, da CLT).

O salário maternidade é pago pelo empregador, que depois será compensado. Para os contribuintes individuais, como no caso de empregada doméstica ou em caso de adoção é pago pela Previdência Social por meio da rede bancária.

Direito a intervalos para amamentação do filho

Encerrado o período de licença maternidade é assegurado o direito a dois intervalos diários, de meia hora cada, para amamentação até que o filho complete seis meses de idade (art. 396, da CLT).

Para garantir o direito à amamentação, as empresas em que trabalhe pelo menos 30 mulheres, com mais de dezesseis anos de idade, são obrigados a destinarem locais apropriados à permanência de crianças, no período de amamentação, podendo haver convênio creches (art. 389, §§ 1º e 2º, da CLT).

Do rompimento do contrato

Observado o risco para a gestação da atividade exercida pela grávida, é assegurado o direito de rescindir o contrato de trabalho, sem qualquer obrigação (art. 394, da CLT).



Da proibição de trabalho pesado

Em virtude das diferenças biológicas entre os sexos, a legislação trabalhista proíbe a contratação de mulher para o trabalho considerado pesado, isto quanto exigir trabalho contínuo que demande força muscular superior a 20 quilos, ou, 25 se ocasional (art. 390, da CLT).

Da proibição de restrições ao casamento e à gravidez

A legislação trabalhista busca resguardar o espaço da mulher no mercado de trabalho. Com este objetivo, o art. 391 parágrafo único da CLT proíbe a adoção de medidas que restrinjam o direito da mulher ao emprego, por motivo de casamento ou de gravidez, seja em regulamentos, acordos ou convenções coletivas de trabalho.

Das férias no período de licença maternidade

A licença maternidade é um benefício previdenciário, enquanto as férias é um direito trabalhista, por esta razão que não se confundem nem se substituem, sendo que durante ambos o contrato de trabalho fica suspenso. Por isso, a mãe biológica ou adotante não goza férias durante o período de licença maternidade (art. 130, da CLT, e 71 e 72, da LB).



Do salário família

Por determinação constitucional, o trabalhador de baixa renda que possui família constituída tem direito a percepção do salário família, para cada dependente (art. 7º, inciso XII da CF)

Este benefício é concedido apenas aos filhos ou equiparados de até 14 anos de idade e o valor do benefício corresponde a R\$ 29,41, quando a remuneração mensal do segurado não ultrapassar R\$ 573,58, e de R\$ 20,83 quando a remuneração mensal do segurado for superior a R\$ 573,58 e igual ou inferior a R\$ 862,11.

Do auxílio-doença

Quando um trabalhador, segurado da Previdência Social estiver incapacitado de exercer seu labor por mais de 15 dias consecutivos, terá direito ao auxílio-doença, salvo se não tiver observado a carência de 12 meses de contribuição (art. 25, inciso I, 59 e 60, da Lei de Benefícios da Previdência Social). A mencionada carência é dispensada em caso de acidente de trabalho (art. 26, da LB).

Caso o segurado se filie ao regime geral da Previdência Social já portando doença ou lesão, o auxílio não será devido, salvo quando a incapacidade sobrevier por agravamento desta lesão ou doença (art. 59, Parágrafo único, da LB).



Em caso de empresas que possuem serviço médico próprio ou convencionado, estas ficam responsáveis pelos exames e pelo abono de faltas, nos primeiros quinze dias de afastamento, além de serem responsáveis ao encaminhamento do segurado à Previdência Social (art. 60, § 4º, da LB).

Durante o gozo do auxílio-doença, o contrato de trabalho fica suspenso (art. 63, da LB).

O valor do benefício corresponde a 91% do salário-de-benefício, salvo para o segurado especial (art. 61 e 29, § 2º da LB e artigo 201, § 2º, da CF). Para o segurado especial, o auxílio-doença corresponde ao valor do salário-mínimo (art. 29, § 6º, da LB).

Do auxílio-doença acidentário e da estabilidade provisória

Trata-se de benefício semelhante ao auxílio-doença, no entanto, aqui o problema de saúde que impossibilita o segurado de trabalhar deve ter sido causado por acidente, o qual deve ter ocorrido dentro da empresa, no deslocamento residência-trabalho trabalho-residência ou em viagens a serviço ou, ainda, por uma doença causada pelo trabalho (doença ocupacional).

Da mesma forma que no auxílio-doença, o auxílio-doença acidentário é concedido apenas quando o segurado fica incapacitado por mais de 15 dias.



Este benefício previdenciário não exige a carência prevista para o auxílio-doença, e, ainda, resguarda ao segurado uma estabilidade provisória no emprego, por doze meses, contados do fim do auxílio-doença (art. 29, inciso II, 59 e 118, todos da LB).

Auxílio acidente

Este benefício previdenciário corresponde a uma indenização paga ao segurado que sofre acidente, e que após a cessação do benefício correspondente é identificado alguma sequela que reduza sua capacidade laboral.

O valor pago a este título corresponde a 50% do salário de benefício (art. 86 da lei 8.213/91).

Da pensão por morte

A pensão por morte é um benefício previdenciário devido aos dependentes do segurado falecido, a contar da data do óbito.

O valor do benefício corresponde a cem por cento do valor da aposentadoria, que era por ele recebida ou que receberia se aposentasse por invalidez e, este valor, é rateado em partes iguais.

Quanto aos filhos, o direito é resguardado até completarem vinte e um anos de idade. Já quanto ao cônjuge ou companheiro o benefício cessa com sua morte (art. 74, 75, 77 e 77 §1º da LB).



Benefício da prestação continuada

Diferentemente dos benefícios anteriormente tratados, este é um benefício da assistência social, pago pelo Governo Federal.

Ele é previsto na Lei Orgânica da Assistência Social, Lei nº 8742/93, apelidada de LOAS, e assegura o pagamento de um salário mínimo aos deficientes e aos idosos com mais de 65 anos, que comprovem não possuir condições de prover o próprio sustento ou de tê-lo provido por sua família, cuja renda per capita não seja superior a um quarto de salário mínimo.

Da aposentadoria

A Previdência Social, tanto para os trabalhadores no serviço público, os quais são regidos por regime próprio de Previdência Social, quanto para os trabalhadores da iniciativa privada, os quais são regidos pelo regime geral de Previdência Social, possuem à sua disposição três modalidades de aposentadorias: por invalidez; por tempo de contribuição; e por idade (art. 40 e 201, da CF e 42, 48 e 52, todos da LB).

Aposentadoria do professor

O professor pode se aposentar por invalidez; por idade quando completar 65 anos se homem e 60 anos se mulher; por tempo de contribuição quando completar 35 anos se for homem ou 30



anos se for mulher; por tempo de serviço prestado/contribuição reduzido, podendo ser pela chamada aposentadoria constitucional do professor ou excepcionalmente pela aposentadoria especial.

Da aposentadoria por invalidez

A aposentadoria por invalidez é o benefício previdenciário, garantindo a subsistência do segurado que, por questões de saúde, encontra-se impossibilitado de exercer a sua atividade laboral.

Esta modalidade de aposentadoria não necessariamente é definitiva, podendo o benefício ser extinto a qualquer momento, desde que o segurado tenha seu problema de saúde revertido.

O segurado aposentado por invalidez não pode exercer qualquer atividade remunerada, sob pena de a sua aposentadoria ser cancelada (art. 46, da LB).

No regime geral da Previdência Social é exigida a carência de 12 contribuições para a concessão deste benefício, exceto em caso de acidente de trabalho, quando não exigido qualquer carência (art. 201, da CF e 25, inciso I, 26, inciso II, ambos da LB).

A aposentadoria por invalidez tem caráter temporário, por esta razão, o segurado aposentado por invalidez, se empregado, tem o seu contrato de trabalho suspenso enquanto durar o benefício (art. 40, da CF e 475 da CLT).



No regime geral, o valor da aposentadoria por invalidez corresponde a 100% do salário-de-benefício. No serviço público, por determinação constitucional, o valor deste benefício é proporcional ao tempo de serviço, salvo se decorrente de acidente em serviço, moléstia profissional ou doença grave, contagiosa ou incurável (art. 40, da CF).

Ao aposentado por invalidez que necessitar de assistência permanente de outra pessoa, será garantido um acréscimo de 25% em seu benefício (art. 45, da LB).

Da aposentadoria por idade

Uma das modalidades de aposentadoria é a por idade. Para a concessão desta modalidade de benefício previdenciário, no regime geral da Previdência Social, é exigido cumulativamente 65 anos de idade e, pelo menos, 15 anos de contribuição à Previdência Social se for homem, e 60 anos de idade e 15 anos de contribuição se for mulher (art. 201, da CF e 25, inciso II, e 48, ambos da LB).

No regime próprio da Previdência Social é exigido ao segurado do sexo masculino aos 60 anos de idade e 35 de contribuição, e o do sexo feminino, respectivamente, aos 55 anos e 30 de contribuição (art. 40, da CF).

O valor do benefício, no regime geral, corresponde, no mínimo, 70% do salário-de-



benefício, acrescido de 1% por ano de contribuição, até o limite de 30%, não podendo, em nenhuma hipótese, ultrapassar a 100%, do salário-de-benefício (art. 50, da LB).

Regime geral e próprio

Existe tanto no regime geral quanto no regime próprio a previsão legal da aposentadoria compulsória (art. 40, §1º, II da CF e art. 51, da LB)

Esta é a modalidade de aposentadoria por idade onde o próprio empregador requer a aposentadoria de seus empregados.

No regime geral, exige-se, como idade mínima, 70 anos, se do sexo masculino, e 65, se do sexo feminino, bem quando comprovem o mínimo de contribuições exigidas de cento e oitenta contribuições, o equivalentes a 15 anos.

No regime próprio, o servidor, seja do sexo masculino ou feminino, é aposentado compulsoriamente no dia em que completa 70 anos de idade (art. 40, da CF).

Apesar do Supremo Tribunal Federal já ter pacificado o entendimento de que a aposentadoria voluntária não extingue o contrato de trabalho, no caso da aposentadoria compulsória entende-se como dispensa sem justa causa do empregado, sendo devido ao trabalhador todos os direitos decorrentes de rescisão de contrato por esta modalidade de dispensa.



Da aposentadoria por tempo de contribuição

Esta é a regra geral, aplicável a todos os professores. No regime geral não há requisito de idade, apenas o tempo de contribuição já mencionado. Nesta modalidade de aposentadoria, incide o chamado Fator Previdenciário, fórmula matemática que reduz o valor do benefício.

No regime próprio não existe aposentadoria exclusivamente por tempo de contribuição, exige-se, além desta, a idade mínima (art. 40, da CF).

Da aposentadoria constitucional do professor

A aposentadoria por tempo de contribuição do professor pode ser diferenciada, preenchidos certos requisitos. Isto ocorre por determinação constitucional, advinda da emenda constitucional 20, a qual estabelece a redução do requisito de tempo de contribuição, de 35 anos para homem e 30 anos para mulher, para 30 anos para homem e 25 anos para mulher. Por isso é denominada aposentadoria constitucional do professor, ou ainda aposentadoria especialíssima.

Nota-se que expressão aposentadoria especial não é utilizada. Isto porque, mencionada expressão se refere à aposentadoria no qual o trabalhador exerce atividades nocivas ou prejudiciais à saúde.



Para ter direito a aposentadoria constitucional do professor, o profissional tem que ter laborado na educação básica, em qualquer das suas diversas etapas e modalidades (educação infantil, ensino fundamental, ensino médio, educação de jovens e adultos e educação profissional).

Destaca-se que não se pode computar tempo de contribuição em outra atividade que não seja a de professor, para que esteja preenchido o requisito de tempo de contribuição.

Destaca-se, ainda, que as atividades de regência de classe, coordenação e orientação pedagógica, assessoramento pedagógico e direção de escola são considerados como funções de magistério, sendo computados para fim de tempo de contribuição.

Desta forma, para que um profissional receba o benefício previdenciário de aposentadoria especialíssima, ele tem que ter laborado 30 anos se for homem e 25 anos se for mulher, no exercício do magistério, e na educação básica.

Aposentadoria especial

Como mencionado anteriormente, a aposentadoria especial é aquele benefício concedido aos profissionais que exerçam atividade nociva ou prejudicial à saúde.

Desta forma, é possível a concessão da aposentadoria especial ao professor, desde que fique



demonstrado de que a atividade que ele exercia, nas condições que se encontravam, era prejudicial à sua saúde.

Em caso de professor, este benefício seria concedido aos 25 anos de serviço, não importando a idade.

O valor do benefício é de 100% do salário de benefício e não incide o fator previdenciário.

Aposentadoria do professor de educação superior

Aos professores de educação superior que tenham iniciado suas atividades antes de 15 de dezembro de 1998, podem computar o tempo anterior a esta data com o acréscimo de 17% se for homem, e de 20% se for mulher.

Esta regra só se aplica ao profissional que se aposente exclusivamente por tempo de contribuição. Além disso, é exigido também o requisito idade, de no mínimo 53 anos, para o homem, e de 48 anos para mulher (art. 9º, da EC nº 20, de 15 de dezembro de 1998).

Em fim, todas estas regras são aplicadas ao regime geral de Previdência Social, aos profissionais que laboram na iniciativa privada.

No estado de Santa Catarina, o Regime Próprio de Previdência dos servidores é regido pela Lei Complementar 412/2008, mas por determinação do §5º do art. 40 da CF, os requisitos de idade e de tempo de contribuição são reduzidos



em cinco anos, em relação a regra geral, exigindo então 55 anos de idade e trinta anos de contribuição se for homem, e 50 anos de idade e 25 anos de contribuição se for mulher.

Da acumulação de aposentadorias

A CF, em seu Art. 37, §10, veda a acumulação de proventos de aposentadoria, ressalvada às exceções, entre elas, a dos professores e dos profissionais de saúde, prevista no art. 37, inciso XVI.

Com esta previsão, os professores podem acumular até três aposentadorias, duas no regime próprio e uma no regime geral.

Providências e documentos exigidos para se requerer a aposentadoria:

- a) Agendamento de atendimento, pelo telefone nº 135.
- b) Para a aposentadoria por idade e por tempo de contribuição pela regra comum, chamada de espécie 42:
 - Carteira de Trabalho
 - Carteira de identidade (RG)
 - Comprovante de endereço, atualizado.
- c) Para a aposentadoria por tempo de contribuição em função de magistério, chamada de espécie 57:



- Carteira de Trabalho
- Carteira de identidade
- Comprovante de endereço, atualizado.

Declaração de cada uma das escolas em que o segurado trabalhou e atestado de que a função era exercida na educação básica; podendo ser substituída por Declaração do Acervo das Escolas Extintas, da Secretaria de Estado da Educação, no caso de a escola já haver encerrado suas atividades (dispensado no caso de aposentadoria se somente em função de magistério superior).

Diploma de professor, que pode ser substituído, quando necessário, por Declaração do Conselho Estadual de Educação, atestando que o segurado estava legalmente autorizado a lecionar, mesmo sem possuir o diploma de professor.



Direitos aos professores da base do Sinpro Itajaí e Região garantidos em Convenção

Direito do Triênio

A cada 3 anos de efetivo trabalho para a mesma instituição, o professor terá, pela CCT, um aumento de 3% sobre o valor do salário-aula, sendo uma forma de adicional por tempo de serviço.

No entanto, este aumento não ultrapassará o teto de 21%, ou seja, o professor que exercer suas atividades profissionais para o mesmo empregador por um período de 21 anos ou mais, fará jus ao aumento máximo estipulado, não ultrapassando este limite.

Quando a rescisão do contrato de trabalho se der por vontade do trabalhador, em sendo readmitido a contagem de tempo de serviço computará os dois períodos.

Em nenhum outro caso de rescisão contratual e readmissão, serão computados os dois períodos.



Cláusula décima quarta - Da bolsa de estudo

Os estabelecimentos de ensino concederão bolsas de estudos, totais ou parciais, ao titular e/ou filhos deste, que estejam legalmente sob-regime de dependência, matriculados no estabelecimento de ensino, que nele exerçam o magistério, no mínimo de 25% (vinte cinco por cento) do total dos componentes do respectivo corpo docente, proporcional a cada curso e grau de ensino.

§ 1º - A escola fornecerá à entidade profissional, no prazo de até 30 (trinta) dias após o registro do presente instrumento normativo, a quantidade de bolsas previstas no caput desta cláusula, bem como a sua proposição de distribuição das referidas bolsas.

§ 2º - Os critérios e a distribuição de bolsas serão estabelecidos pela entidade profissional, de forma objetiva e não discriminatória - previamente aprovados pela Assembleia Geral da categoria, no prazo de até 60 (sessenta) dias após o registro do presente instrumento normativo, ficando garantidos os critérios até então praticados, devendo a proposição apresentada



pela escola também ser levada a apreciação da referida Assembleia.

§ 3º - O professor deverá requerer individualmente à sua entidade de classe o benefício de que trata a presente cláusula.

§ 4º - Sem prejuízo do previsto no caput desta cláusula, fica convencionado que as escolas poderão estabelecer acordo coletivo com o sindicato profissional da categoria, visando a oferta de "descontos especiais" para vagas ociosas, quando houver, em qualquer nível de ensino.

Cláusula trigésima sexta - Da garantia de emprego por aposentadoria

Fica vedado as escolas a dispensa sem justa causa do professor durante os 24 (vinte quatro) meses que antecedem a data em que o mesmo adquirir o direito à aposentadoria voluntária por tempo de serviço integral, desde que esteja no atual emprego, no mínimo, a 5 (cinco) anos ininterruptos.

§ 1º - Preenchido o requisito previsto no caput desta cláusula (estar a cinco anos no atual emprego), a escola deverá comunicar ao professor, expressamente,



com o aceite expresso deste, o benefício estabelecido pela presente cláusula, alertando sobre a necessidade do cumprimento do procedimento previsto no parágrafo seguinte.

§ 2º - O benefício previsto no caput desta cláusula fica condicionado a comprovação expressa, por parte do professor, do tempo efetivo de trabalho que falta para sua aposentadoria, até 60 (sessenta) dias após o previsto para o início da sua estabilidade provisória.

§ 3º - O benefício estabelecido no "caput" desta cláusula deixa de existir, uma vez cumprido o período de carência exigido para efeito de Aposentadoria por Tempo de Serviço Integral, na forma prescrita em Lei, bem como no caso do não cumprimento do estabelecido no parágrafo anterior.

Cláusula quadragésima quarta - As faltas por motivo de gala ou luto

Não serão descontadas, no decurso de 09 dias consecutivos, faltas verificadas por motivo de gala ou luto, em consequência de falecimento do cônjuge, de pais ou de filhos.

Parágrafo Único - Em caso de falecimento de irmão, o trabalhador poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo ao salário, até 2 (dois) dias consecutivos.



Cláusula quadragésima quinta - Da dispensa para acompanhamento de dependente

Quando se fizer necessário o acompanhamento do professor ou auxiliar de classe em consulta médica e/ou internação hospitalar destinada a filhos com até 14 (quatorze) anos de idade ou inválido, será abonada a falta deste, mediante a comprovação por declaração médica, respeitado o limite de até quatro (4) faltas anuais para este fim.

Cláusula décima oitava - Da contratação

§ 2º - Para efeito da aplicação do previsto no art. 318 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, considera-se "INTERCALAÇÃO ENTRE AULAS" as janelas, bem como o tempo destinado ao recreio dos alunos.



Referências

www.lfg.com.br/artigos/Blog/A_aposentadoria_do_professor.pdf

www.previdencia.gov.br

Martins, Sergio Pinto. Comentários à CLT. 15 .ed. São Paulo: Atlas, 2011.

Gonçalves, Carlos Roberto. Direito Civil Brasileiro: Direito de família. Vol. VI, 6^a ed. São Paulo: Saraiva, 2009.



Glossário

Constituição Federal

A Constituição da República Federativa do Brasil foi promulgada em 5 de outubro de 1988. A Carta constitucional foi escrita por deputados e senadores que formavam a Assembleia Constituinte. O texto serve de parâmetro para todas as demais normas. É o documento mais importante no ordenamento jurídico.

Código Civil

O Código Civil contém as normas relacionadas aos processos judiciais de natureza civil. São as normas, principalmente, dos âmbitos penal, tributário, trabalhista e eleitoral.

Ato das Disposições Constitucionais Transitórias

O Ato das Disposições Constitucionais Transitórias é uma norma que permite a alteração por Emenda Constitucional.



Consolidação das Leis do Trabalho

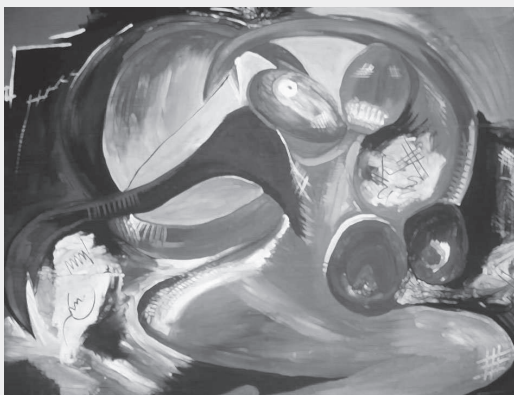
A Consolidação das Leis do Trabalho é uma norma legislativa de regulamentação das leis referente ao Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho no Brasil. A legislação constitui o principal instrumento das relações individuais e coletivas do trabalho.

Lei de Benefício da Previdência Social

A Lei de Benefício da Previdência Social é um seguro social, por meio de contribuições previdenciárias, com finalidade de prover a subsistência do trabalhador por tempo de serviço prestado ou por invalidez.

Convenção Coletiva do Trabalho

A Convenção Coletiva do Trabalho é um documento jurídico pactuado entre os sindicatos dos trabalhadores e empregadores, com a finalidade de ampliar, garantir e estabelecer direitos nas relações de trabalho de uma categoria no período da data base ou anterior a ela.



A obra da capa é da artista Fátima Rodrigues Silva, intitulada "Casal". Pintura acrílica sobre jornal e madeira, de 1.20 x 0.90 m. Fátima é graduada em Artes Plástica e professora de Artes Visuais, do Ensino Fundamental e Médio, desde 1982. De 1999 a 2008 dedicou seu trabalho artístico ao tema mulher, explorando diferentes técnicas, como trabalho com arames, que rompe com a bidimensionalidade da pintura sobre uma superfície plana.



Presidente

Prof^a Adércia Bezerra Hostin

Secretária Geral

Prof^a Roberta Peinador

Tesoureiro

Prof. José Isaías Venera

Diretoria

Prof. Valdori Schveper

Prof^a Ivana Aparecida Petter

Prof^a Rejane Cristina Zanelato Tiegs

Prof. Benício Simeão de Azevedo Neto

Prof^a Eleni Santiago Seidel

Prof^a Maria Eduarda Pereira Pamplona

Prof. Dagoberto Cipriano Filho

Prof^a Eletícia Antonia dos Santos

Prof^a Vânia Souza Paza

GESTÃO 2012/2015

“Significar a luta sindical pela base”



www.sinproitajai.org.br

Sede: Rua Jorge Mattos, 285

Centro – Itajaí/SC CEP 88302-138

Fone/Fax: (47) 3349-0070/ 3348-5298

sinproitajai@brturbo.com.br