

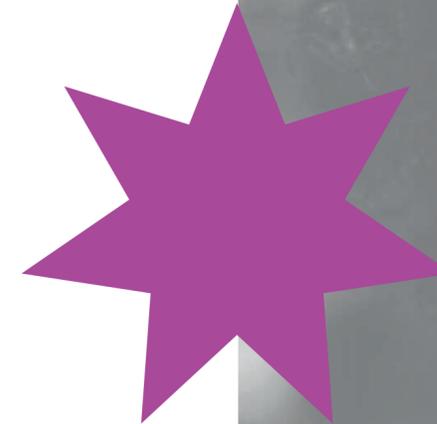
DIREITOS DA MULHER TRABALHADORA

Para um mundo do trabalho
com **respeito** e **dignidade**

SECRETARIA DE
INSPEÇÃO DO TRABALHO

MINISTÉRIO DO
TRABALHO E EMPREGO

GOVERNO FEDERAL
BRASIL
UNIÃO E RECONSTRUÇÃO





Informação é mais que poder. **É um direito.**

Por isso, o Ministério do Trabalho e Emprego-MTE, por intermédio da Secretaria de Inspeção do Trabalho e da Subsecretaria de Estatísticas e Estudos do Trabalho, elaborou este guia que reúne informações sobre o mercado de trabalho e direitos da mulher trabalhadora.

Baixe gratuitamente o material e compartilhe com sua rede de amigos, colegas e familiares.

Mulher e mercado de trabalho

O cenário brasileiro

As mulheres ocupam apenas 38% dos cargos de liderança e, apesar de terem maiores taxas de escolaridade, ganham, em média, 20,5% menos que os homens (ONU Mulheres). A desigualdade entre homens e mulheres se reflete também na jornada de trabalho, dado o acúmulo de tarefas domésticas.

Para se ter uma ideia, um estudo do IBGE (2019) apontou que as mulheres dedicam, ao cuidado de pessoas e afazeres domésticos, o dobro do tempo na comparação com os homens: 21,4 horas semanais contra 11 horas.

Além disso, as mulheres trabalhadoras estão mais sujeitas a discriminações, violências e assédios no trabalho.

Esses índices se agravam quando consideramos as mulheres negras, indígenas, com deficiência e transexuais, por exemplo. É o que chamamos de interseccionalidade, quando uma pessoa sofre discriminação por um ou mais fatores ligados à sua identidade ou condição social.

Uma mulher negra, de baixa renda, moradora de bairro periférico terá menos oportunidades de encontrar trabalho em razão desses aspectos.

Para que haja redução dessas desigualdades, é necessário garantir acesso a direitos específicos para a promoção da igualdade de oportunidades e condições no mundo do trabalho às mulheres, consideradas em toda a sua diversidade, bem como a proteção à maternidade e à parentalidade.

Parentalidade é o nome dado ao vínculo que nasce entre uma pessoa e a criança ou adolescente pela qual é responsável. Cuidar da saúde e segurança, acompanhar os estudos, dar apoio emocional e material, são aspectos que envolvem a relação de parentalidade. Ela independe do tipo de estado civil (solteiro, casado, divorciado, relação estável) e da orientação sexual (hetero ou homossexual) por exemplo. É relevante considerarmos que as funções materna e paterna são igualmente importantes, sendo necessário que o trabalho de cuidado de filhos seja compartilhado pelos genitores/adotantes/cuidadores. A parentalidade está prevista na Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990, que trata do Estatuto da Criança e do Adolescente.



Realidade em números

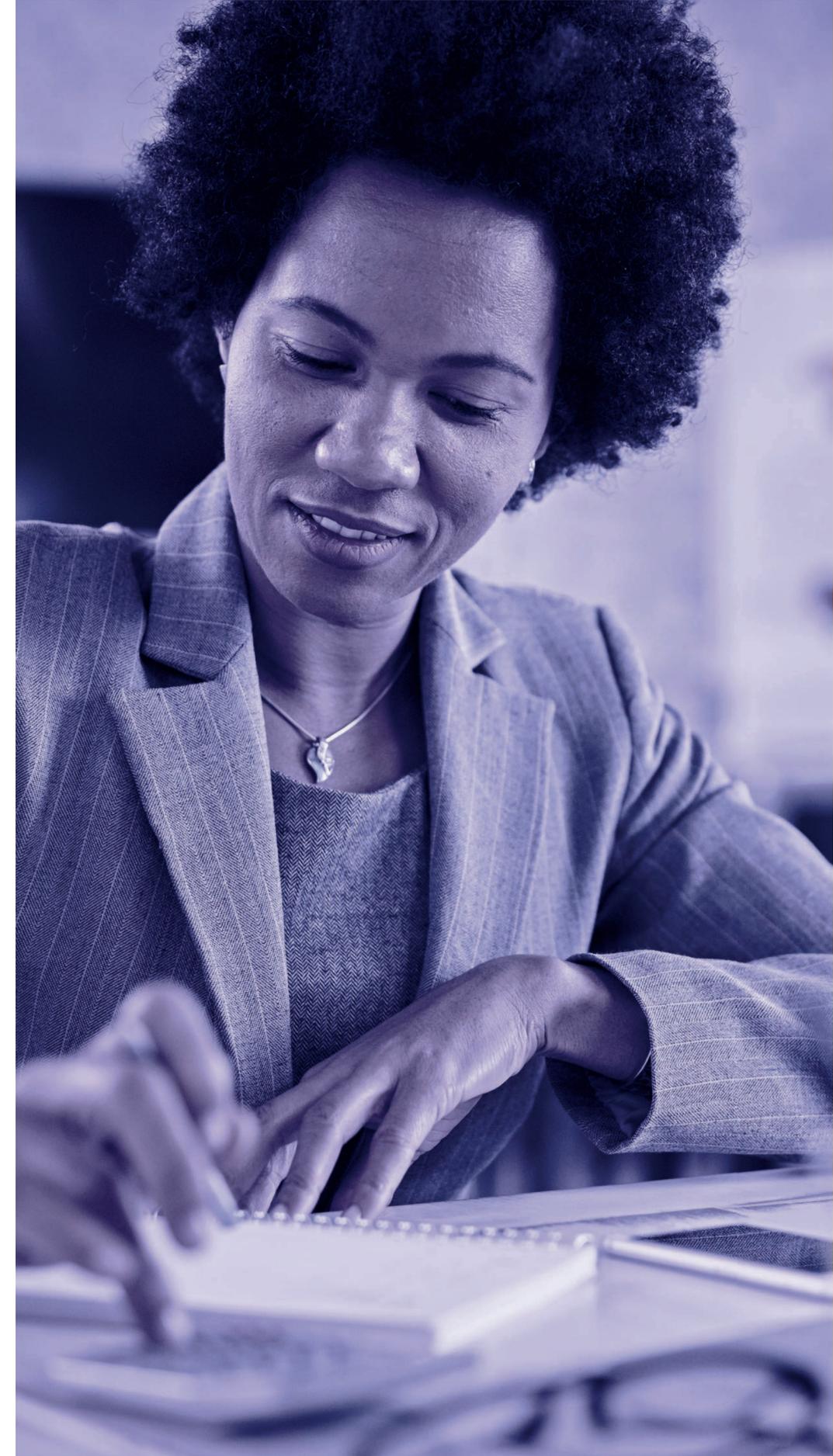
- As mulheres são **43% dos ocupados** e representam parcelas menores do que homens em todos os setores de atividade (exceto emprego doméstico sem carteira assinada);
- Em 2021, dos 48,7 milhões de empregados formais, as **mulheres representavam 44% (21,5 milhões)**;
- Entre os empregados públicos que ingressaram via concurso público, **há maioria de mulheres**;
- **O salário médio das mulheres é 12% menor** que o dos homens nos empregos típicos (contrato por tempo indeterminado e jornada completa) e **15% menor** nos empregos atípicos (contrato intermitente, contrato por tempo determinado, contrato por tempo parcial e contrato como aprendiz por exemplo);
- Nos empregos típicos, as **mulheres representam 42% dos empregados, e 58%** nos empregos atípicos;
- Com relação à média salarial, as **mulheres recebem R\$3.326,92 contra R\$3.725,14** nos empregos típicos. Já nos contratos atípicos, elas **recebem R\$3.892,05, e eles, R\$4.573,04.**



Principais direitos trabalhistas das mulheres

Sem informação, os obstáculos tornam-se ainda mais difíceis. Por isso, listamos os direitos considerados essenciais para a mulher trabalhadora. Ao lado de cada um, informamos se ele está na nossa Constituição Federal, identificado com a sigla CF, se consta em lei ou na Consolidação das Leis do Trabalho, a CLT. São eles:

- Igualdade de salários e benefícios para cargos e funções semelhantes (CF, art. 7º, XXX);
- Garantia de não discriminação, violência e assédio no trabalho (CF, art. 3º, IV; art. 5º, XLI; art. 7º, XXX; Lei n.º 9.029/1995);
- Manutenção do vínculo trabalhista para vítimas de violência doméstica (Lei n.º 11.340/2006, art. 9º, § 2º, II);
- Proibição de exigência de exame de gravidez para contratação ou no curso do contrato de trabalho (CLT, art. 373-A, VI);
- Privacidade nos vestiários da empresa, com armários individuais privativos, quando exigida a troca de roupa (CLT, art. 389, III);
- Proibição de submissão a revistas íntimas (CLT, art. 373-A, VI);
- Organização de escala de revezamento quinzenal, que favoreça o repouso dominical, quando houver trabalho aos domingos (CLT, art. 386); e
- Dispensa de até 03 (três) dias, em cada 12 meses de trabalho, em caso de realização de exames preventivos de câncer (CLT, art. 473, XII).



Principais direitos trabalhistas das mulheres

Proteção à maternidade é um direito

Proteger a vida é também assegurar direitos à mãe trabalhadora. Eles valem tanto para as mães biológicas, como adotantes. Confira.

- Licença-maternidade de 120 dias, mantendo emprego e salário, podendo ser prorrogada por 60 dias se o empregador fizer parte do Programa Empresa Cidadã (CF, art. 7º, XVIII c/c Lei nº 11.770/2008);
- Compartilhamento, entre empregados e empregadas, da prorrogação de 60 dias da licença maternidade, desde que ambos sejam empregados de pessoa jurídica aderente ao Programa Empresa Cidadã, que a decisão seja adotada conjuntamente e que o requerimento ocorra com até 30 dias de antecedência do término da licença maternidade;
- Garantia de emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Em caso de demissão arbitrária ou sem justa causa de empregada gestante até cinco meses após o parto, a empregada tem direito à reintegração, durante o período de estabilidade, ou indenização equivalente (ADCT, art. 10, II, b);
- Mudança de função quando as atividades forem insalubres e/ou quando a saúde exigir, sendo garantido

o retorno à mesma função. Quando não for possível que a gestante ou lactante (mãe que amamenta) exerça suas atividades em local sem riscos à sua saúde e à do bebê (ambiente salubre) será considerada como gravidez de risco, o que implicará o pagamento de salário-maternidade (Lei nº 8.213/91), durante todo o período de afastamento (CLT, art. 394-A);

- Repouso remunerado de duas semanas em caso de aborto espontâneo, sendo garantido o retorno à função (CLT, art. 395);
- Dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames (CLT, art. 473, X);
- Dispensa de 01 (um) dia por ano para acompanhar filho de até seis anos em consulta médica (CLT, art. 473, XI);
- Dois descansos especiais ao longo da jornada, de meia hora cada, para amamentar seu filho até os seis meses de idade. Quando a saúde de seu filho exigir, o período de seis meses poderá ser ampliado, a critério da autoridade competente (CLT, art. 396). Para a Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS), Organização Mundial da Saúde (OMS) e Ministério da Saúde, a amamentação é recomendada até os dois anos ou mais, de forma parcial, e exclusiva até os seis meses de vida do bebê;

- Local apropriado na empresa para guarda dos filhos sob vigilância e assistência no período da amamentação, quando o estabelecimento empregar mais de 30 mulheres acima de 16 anos, diretamente ou mediante convênios com outras entidades públicas ou privadas, ou fornecimento de benefício reembolso-creche (CLT, art. 389, § 1º);
- Prioridade em vagas no teletrabalho, trabalho remoto ou à distância e na adoção de jornada de trabalho diferenciada, para empregadas e empregados com filho, enteado ou criança sob guarda judicial com até seis anos de idade e com pessoa sob guarda judicial com deficiência, sem limite de idade (Lei nº 14.457/2022, art. 7º);
- Prioridade para antecipação de férias e regime de tempo parcial para empregadas e empregados, até dois anos contados do nascimento do filho ou enteado, da adoção e da guarda judicial (Lei nº 14.457/2022, art. 8º); e
- Redução da jornada de trabalho em 50% por período de 120 dias, em substituição à prorrogação da licença maternidade (Lei nº 11.770/2008, art. 1º-A).



A licença-paternidade de cinco dias é também um direito nos casos de nascimento de um filho, adoção ou guarda compartilhada (CLT, art. 473, III). Pode ser estendida por mais 15 dias, se o empregador fizer parte do Programa Empresa Cidadã (Lei nº 11.770/2008). Empregados têm direito à dispensa do trabalho, sem prejuízo de remuneração, pelo tempo necessário para acompanhar sua esposa ou companheira em até seis (06) consultas médicas, ou em exames complementares, durante o período de gravidez e por um (01) dia ao ano para acompanhar filho de até seis anos em consulta médica (CLT, art. 473, X e XI).



Discriminação, violência e assédio contra a mulher no meio ambiente de trabalho

O machismo está impregnado em diversas situações do dia a dia, sem que muitas mulheres percebam.

É o que denominamos de machismo estrutural. Brincadeiras com conotação sexual, promoções que são dadas a homens e não a mulheres com qualificações até superiores aos seus colegas, a própria diferença salarial que vimos antes, são alguns exemplos de discriminação e violência contra a mulher trabalhadora.

Dar nomes às coisas é um primeiro passo para que possamos reconhecer o que estamos vivendo. Por isso, selecionamos alguns termos importantes para que você identifique a situação e saiba como agir.

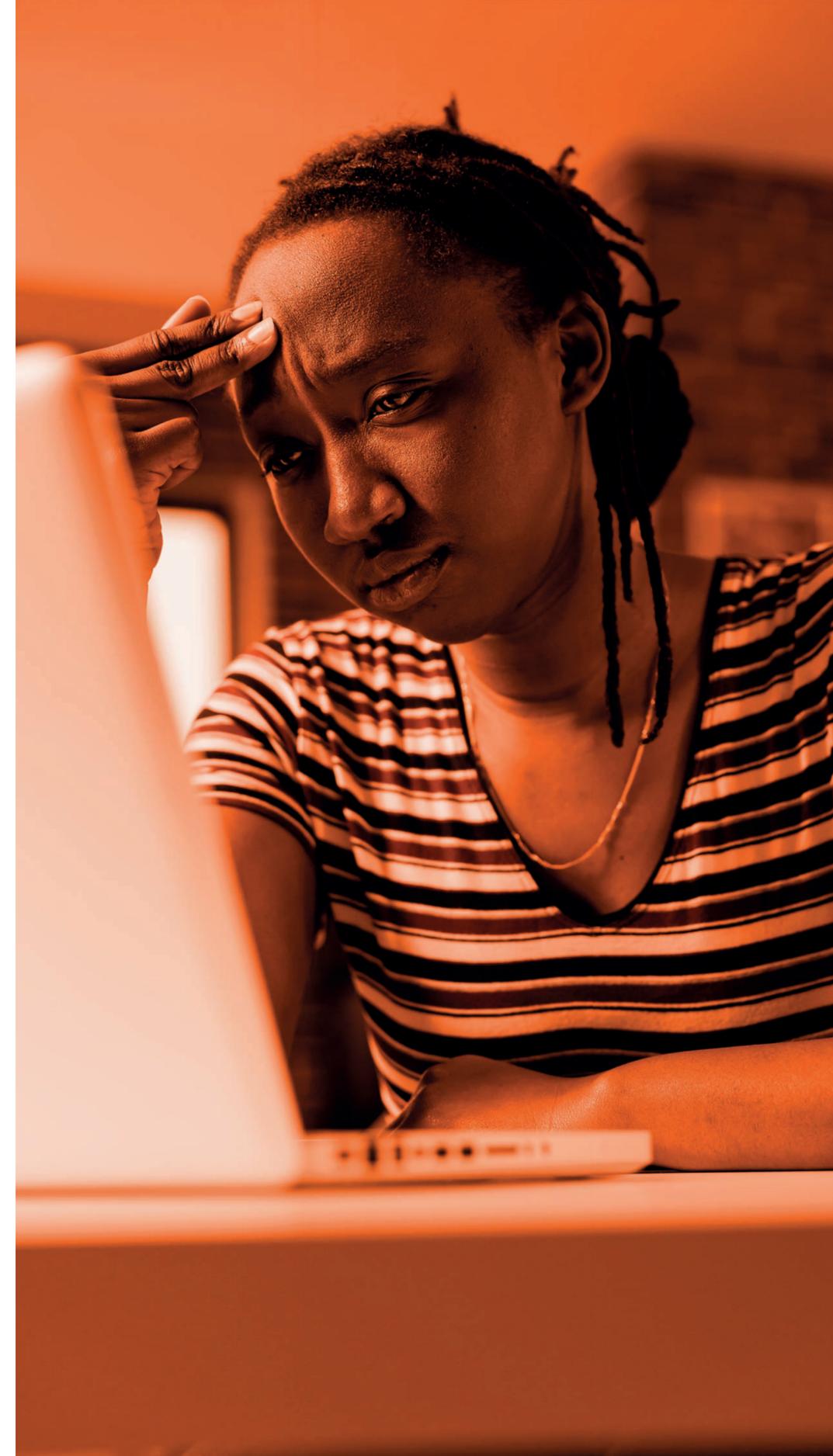
Discriminação é o tratamento diferente dado às mulheres, com exclusão ou preferência, ficando em situação de desvantagem, destruindo ou alterando a igualdade de oportunidade ou de tratamento.

Exemplos:

- Publicar ou fazer publicar anúncio de emprego com referência ao sexo, idade, cor ou situação familiar;
- Recusar emprego, promoção ou dispensar do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;

- Considerar o sexo, idade, cor ou situação familiar como fator determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de crescimento profissional;
- Exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovar esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;
- Realizar revistas íntimas;
- Proibir a utilização de elevadores sociais por trabalhadoras domésticas.

A divisão sexual do trabalho é a separação e hierarquização das ocupações de acordo com o gênero das pessoas e os papéis de gênero que lhes são atribuídos. Ela parte da ideia de que as mulheres são naturalmente responsáveis por trabalhos domésticos e de cuidados, enquanto os homens devem desenvolver trabalhos considerados produtivos. Essa forma de dividir o trabalho entre homens e mulheres é especialmente prejudicial às mulheres, pois extrapola o âmbito privado e destina às mulheres ocupações socialmente desvalorizadas e pior remuneradas.



Discriminação, violência e assédio contra a mulher no meio ambiente de trabalho

- **Violência contra a mulher** é a agressão física, psicológica ou moral sofrida pela trabalhadora em situações relacionadas ao trabalho, gerando risco para sua segurança, bem-estar ou saúde.

A violência pode se manifestar de muitas maneiras: agressões físicas, insultos verbais, assédio moral e sexual, discriminações. Pode ser executada por pessoas tanto de dentro, como de fora do ambiente de trabalho.

A violência abrange ainda ações de natureza sexual, patrimonial e suas consequências.

- **Assédio sexual** é abordagem com sentido sexual ou insistência inoportuna, manifestada fisicamente ou por palavras, gestos ou outros meios, contra a vontade da mulher, causando constrangimento e desrespeitando sua liberdade de escolha. O assédio sexual é crime previsto no artigo 216-A do Código Penal.



Discriminação, violência e assédio contra a mulher no meio ambiente de trabalho

• **Assédio moral** é uma forma de violência psicológica contra a dignidade ou integridade psíquica ou física. Pode ter diferentes razões e se manifesta por condutas abusivas praticadas de forma repetida ou sistemática. Ele causa sofrimento, queda na produtividade, desconforto físico e emocional, prejuízo profissional, afastamento e até exclusão da empresa. São exemplos de assédio moral: humilhações, injúrias, acusações, gritos, confrontos, boatos, fofocas ou omissões, como ignorar a vítima, não lhe dirigir a palavra, silenciar em sua presença, entre outros.

Já pequenos atritos, tensões e diferenças de ideias não são necessariamente abuso e humilhação. Para que seja considerado assédio, as agressões devem ocorrer de forma repetida ou sistematizada e durante determinado tempo. Mas lembre-se de que atos de violência, ainda que de forma isolada, são proibidos.

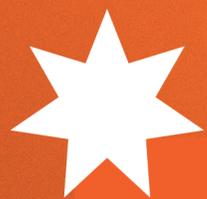


Como Reconhecer a Violência, o Assédio e a Discriminação?

As formas como a violência, o assédio e a discriminação se manifestam são variadas. Mas, invariavelmente, são comportamentos e situações que pioram as condições de trabalho. São exemplos característicos de violência contra a mulher trabalhadora:

- **Isolar a vítima**, retirar sua autonomia e/ou não lhe transmitir informações úteis para a realização de tarefas e/ou impedir o acesso a instrumentos de trabalho, como telefone, computador, internet;
- **Retirar o trabalho** que é de sua responsabilidade e/ou tratar de forma diferenciada sem justificativa legal e/ou dar tarefas incompatíveis com a saúde;
- **Pressionar** para que não faça valer seus direitos (férias, horários, prêmios) e/ou impedir que seja promovida e/ou realizar revistas íntimas;
- **Interrompê-la constantemente** e/ou desacreditá-la diante dos colegas, superiores ou subordinados e/ou espalhar rumores a seu respeito;
- **Recusar todo contato com ela**, mesmo o visual e/ou ignorar sua presença, dirigindo-se apenas aos outros e/ou proibir os colegas de conversar com ela e não a deixar falar com pessoas;
- **Fazer gestos de desprezo diante dela** (suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros) e/ou falar aos gritos;
- **Atribuir-lhe problemas psicológicos** e/ou criticar sua vida privada;
- **Atribuir-lhe tarefas humilhantes** e/ou injuriá-la com termos obscenos ou degradantes;
- **Ameaçar com violência física** e/ou agredi-la sexualmente (com gestos ou propostas) ou fisicamente, mesmo que de leve (empurrar, fechar a porta na cara etc.);
- **Invadir sua vida privada** com ligações telefônicas ou mensagens e/ou segui-la na rua ou espionar.





Gênero diz respeito ao entendimento da sociedade quanto ao que é considerado feminino e masculino, a partir do sexo biológico. Isso significa dizer que gênero não se relaciona com características naturais, mas é consequência de ideias e percepções que as pessoas têm sobre determinados assuntos e situações.

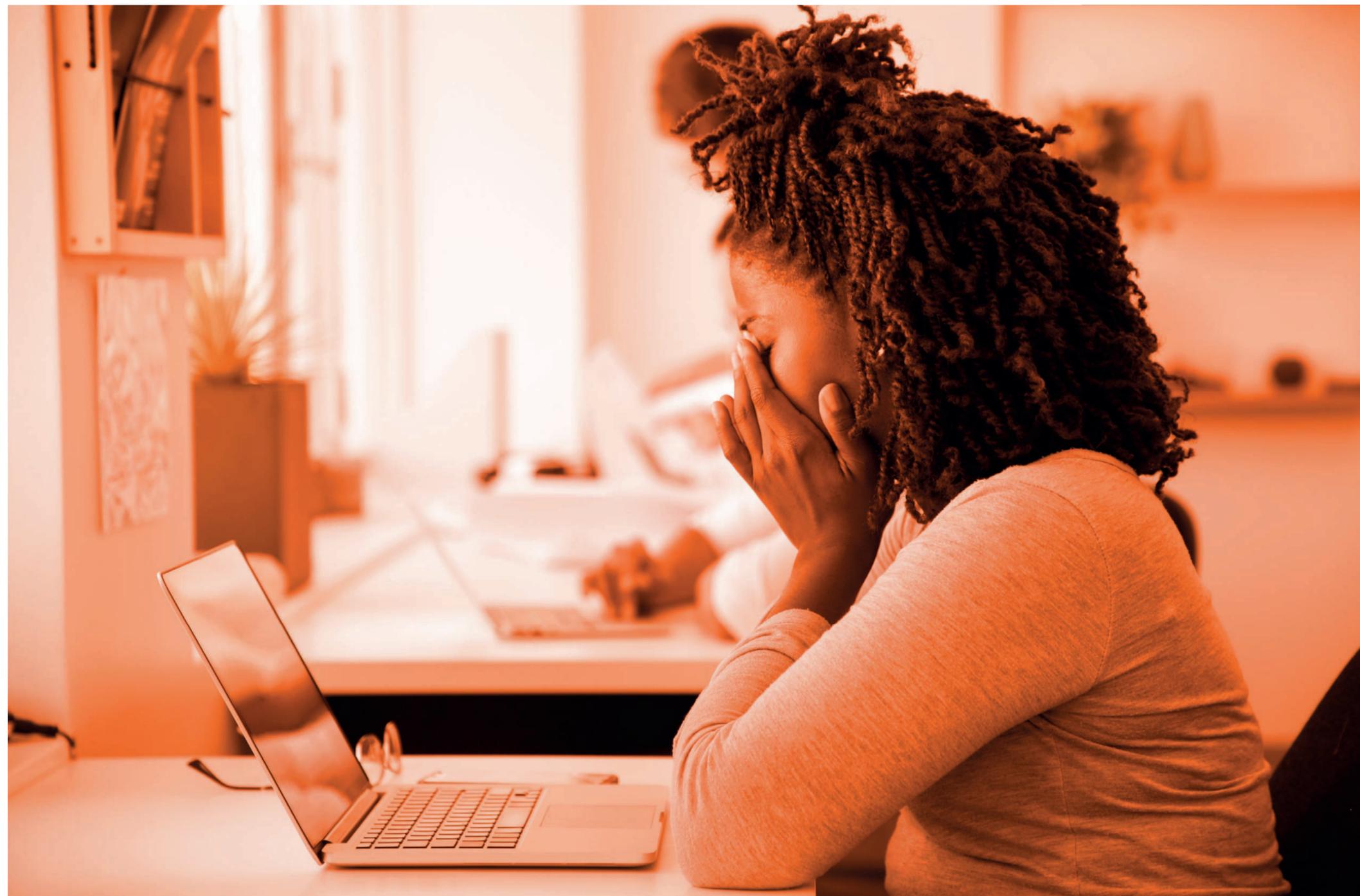
Papel de gênero é o comportamento socialmente associado a homens e mulheres e, portanto, esperado deles, em razão de estereótipos do que seria considerado masculino e feminino.



Discriminação, violência e assédio contra a mulher no meio ambiente de trabalho

- **Interseccionalidade** é a compreensão de que a sobreposição ou cruzamento entre dois ou mais marcadores sociais de diferença ou subordinação, como gênero, raça, deficiência, idade, origem, sexualidade, entre outros, gera diferentes dinâmicas de opressão como o fenômeno da discriminação múltipla ou agravada e privilégios.
- **Intolerância** é um ato ou conjunto de atos ou manifestações que denotam desrespeito, rejeição ou desprezo à dignidade, características, convicções ou opiniões de pessoas por serem diferentes ou contrárias. Pode manifestar-se como a marginalização e a exclusão de grupos em condições de vulnerabilidade ou como violência contra esses grupos (artigo 1º, item 6, da Convenção Interamericana Contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância)

Raça é o conjunto de características comuns a grupos de pessoas, tendo a cor da pele como referência base. No Brasil, o critério de raça/cor é fundado na autodeclaração, havendo as seguintes opções, de acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE): preta, parda, indígena, amarela e branca.



Conheça a legislação que trata dos direitos da mulher trabalhadora

- Constituição Federal de 1988 – CF;
- Consolidação das Leis do Trabalho – CLT;
- Lei nº 8.861, de 25 de março de 1994;
- Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995;
- Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Convenção de Belém do Pará), adotada em 1994 (Decreto nº 1.973, de 1º de agosto de 1996);
- Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001;
- Lei nº 10.421, de 15 de abril de 2002;
- Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, adotada pela Assembleia Geral da ONU em 1979 (Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002);
- Protocolo Facultativo da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (Decreto nº 4.316, de 30 de julho de 2002);
- Lei nº 10.778, de 24 de novembro de 2003;
- Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006;
- Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008;
- Decreto nº 8.086, de 30 de agosto de 2013;
- Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015;
- Decreto nº 9.571, de 21 de novembro de 2018;
- Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019;
- Lei nº 14.132, de 31 de março de 2021;
- Lei nº 14.188, de 28 de julho de 2021;
- Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022.



Canais de denúncia:

Pelo site <https://denuncia.sit.trabalho.gov.br/>

Disque 100

Referências:

ONU Mulheres: <http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2022/12/moverse-cartilha-transversalizacao-genero.pdf>

Registros Administrativos da RAIS de 2021

Presidente da República
LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA

Ministro de Estado do Trabalho e Emprego
LUIZ MARINHO

Secretário- Executivo
FRANCISCO MACENA DA SILVA

Secretaria de Inspeção do Trabalho
Luiz Felipe Brandão de Mello

Secretaria Nacional de Economia Popular e Solidária
Gilberto Carvalho

Secretaria de Proteção ao Trabalhador
Carlos Augusto Simões Gonçalves Júnior

Secretaria de Qualificação e Fomento à Geração de Emprego e Renda
Magno Rogério Carvalho Lavigne

Secretaria de Relações do Trabalho
Marcos Periotto

Brasília-DF, março 2023

