

# DIREITOS TRABALHISTAS E PREVIDENCIÁRIO DA MULHER



MINAS GERAIS

Comissão da  
Mulher Advogada

## **Coordenação**

Valquíria Valadão  
Daiana Ferreira Camargos Silva

## **Autores**

Ana Carolina da Silva Brito Soares  
Arleam Dias  
Daiana Ferreira Camargos Silva  
Dimer Azalim do Valle  
Farlandes Guimarães  
Fernanda Massote  
Glauber Frois  
Juliana Reis  
Leticia Rosa  
Lorraine Aparecida de Oliveira Cardoso Magele  
Maria Cecília Máximo Teodoro  
Paula Albricker  
Sarah Almeida  
Viviane Rosália Silva Gamarano Catugy

## INTRODUÇÃO

|  |    |
|--|----|
| Mulheres no Mercado de Trabalho - PARIDADE DE GÊNERO E FETIVIDADE DA IGUALDADE .....   | 04 |
| As dificuldades enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho: teorias do teto de vidro e do labirinto .....                     | 07 |
| Ações Afirmativas – Correção de Desigualdades e a proibição de condutas discriminatórias na Relação de Trabalho - Lei 9.029/95 ..... | 09 |
| A Mulher e o Assédio Moral no trabalho .....   | 13 |
| O Salário da Mulher, da Mulher Negra e o Mercado de Trabalho .....   | 16 |
| O Lei Maria da Penha e seus Aspectos Trabalhistas .....  | 20 |

|   |    |
|---|----|
| Trabalho Remoto e as Perspectivas do Trabalho da Mulher .....                       | 22 |
| Direitos Trabalhistas da Mulher Proteção à Maternidade .....                        | 27 |
| Descansos e Intervalos Proteção do Trabalho da Mulher .....                         | 30 |
| O Direito das Trabalhadoras Domésticas .....  | 33 |
| Os Direitos Previdenciários da Mulher e os Impactos da Reforma da Previdência ..... | 36 |
| <b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>   |    |
| Mulheres no Mercado de Trabalho PARIDADE DE GÊNERO E FETIVIDADE DA IGUALDADE .....  | 44 |

## INTRODUÇÃO

### Mulheres no Mercado de Trabalho PARIDADE DE GÊNERO EFETIVIDADE DA IGUALDADE

O inciso I, do artigo 5º, da Constituição Federal, preceitua que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição”. No entanto em que pese a diretriz constitucional, a desigualdade de gênero no mercado de trabalho é uma realidade.

Existem ainda grandes desafios para as mulheres no campo do trabalho, como a conquista da igualdade salarial entre os sexos por trabalho de igual desempenho, iguais oportunidades para ocupação de cargos de gestão, de diretoria, enfim, de cargos hierarquicamente

superiores, hoje dominados por homens.

Segundo dados divulgados pelo Fórum Econômico Mundial em Dezembro/2019, no Brasil, apenas 20% das empresas têm mulheres ocupantes de cargos elevados de gestão.

Muitas foram as conquistas femininas no mercado de trabalho, mas ainda há muito a se consolidar e a caminhar. Existem, ainda, inúmeros desafios a serem enfrentados.

Embora não se possa negar a evolução no que

### *Valquiria Valadão*

Advogada

Secretaria Geral Adjunta OAB/MG



### *Daiana Ferreira Camargos Silva*

Coordenadora Direito do Trabalho da Mulher

- Comissão da Mulher Advogada OAB/MG;

Vice-presidente da Comissão de Direitos Sociais e Trabalhistas da OAB/MG; Conselheira Fiscal

AMAT; Secretária Geral Adjunta OAB Contagem



tange à igualdade formal entre os gêneros, não se encontra correlato fático-objetivo dessa igualdade.

As mulheres precisam, de forma efetiva, ser inseridas, em paridade com os homens, em cargos de gestão, cargos de liderança, sem a avassaladora desigualdade salarial imperante, em que pese a grande parcela de mulheres que contribuem para o desenvolvimento econômico do nosso país.

Na advocacia, as mulheres representam 50,1% dos membros inscritos no CFOAB, número que, abram-se parênteses, não encontra correspondência nos cargos de direção da entidade, tampouco esse percentual reflete o número de mulheres à frente de grandes escritórios.

Nosso papel, enquanto mulheres, advogadas e administradoras da justiça, é propagar políticas afirmativas para a equidade fática da mulher, para garantir a efetividade da igualdade formal prevista na legislação, com a finalidade de fortalecer as mulheres, proporcionando a todos e a todas um mundo mais equânime e mais justo.

Essa cartilha busca apresentar orientações sobre o Direito do Trabalho da Mulher, de forma a esclarecer e fomentar ações para preservar e assegurar esses direitos, bem como combater práticas abusivas.

Sem sombra de dúvida, cada dia mais as mulhe-

res vêm conquistando seu espaço na vida social, política e no mundo do trabalho, porém é necessário um esforço diuturno, com ações de conscientização para efetivar a igualdade de gênero em todas as searas, focando essa cartilha no "Mercado de Trabalho e a Mulher".

Com igualdade efetiva, real, ganham as Mulheres, ganham os Homens, ganha a Sociedade.



***Com igualdade efetiva, real, ganham as Mulheres,  
ganham os Homens, ganha a Sociedade.***

*Daiana Ferreira Camargos Silva*

## As dificuldades enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho: teorias do teto de vidro e do labirinto.

### *Maria Cecília Máximo Teodoro*

Pós-Doutora em Direito do Trabalho pela UCLM-Espanha;  
Doutora pela USP; Mestre pela PUC/MG;  
Professora do Programa de Pós-Graduação e da Graduação da PUC/MG e advogada trabalhista,  
Diretora da Escola da AMAT.



### Podemos falar em um Direito do Trabalho da mulher?

A Constituição Federal prevê no artigo 7º, inciso XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei. Já no artigo 5º, I, da CF/88 prevê igualdade de direitos entre homens e mulheres.

Mas o que se percebe, de fato, é que tanto as normas constitucionais quanto as infraconstitu-

cionais de proteção ao trabalho da mulher refletem uma visão de mundo acerca do papel da mulher na sociedade, reproduzindo uma divisão sexual do trabalho.

Os estereótipos do que mulheres e homens são e devem fazer são disseminados ainda pelo senso-comum, pela mídia, reproduzidos pela sociedade e também pelas próprias mulheres, ainda que involuntariamente, perpetuando a ideia de que os papéis são distintos porque

devem ser, reproduzindo esta binariedade social, que é nefasta à emancipação das mulheres, mas também aos homens em razão dos conceitos machistas e opressores são assimilados e disseminados.

A igualdade de gêneros promove a emancipação do próprio homem, na medida em que o liberta de papéis historicamente a ele imputado de que “homem não chora”, não fala de seus sentimentos, deve pagar a conta, abrir a porta do carro,

ser forte, bruto, agressivo, “resolver na porrada”, não brinca de boneca, comportamentos que são compreendidos como masculinidade tóxica, que se refere, portanto, “a características que a sociedade tende a atribuir de maneira estereotipada ao sexo masculino, mostrando-se nocivas ou restritivas aos próprios homens, perpetuando uma sociedade machista, misógina e patriarcal.

O fato é que o Direito do Trabalho brasileiro se baseia nessa divisão sexual do trabalho, em que se apresenta de um lado a esfera da produção - um espaço público, simbolizado pela fábrica e considerado campo masculino -, e esfera da reprodução - espaço privado, representado pela casa, território feminino.

A ausência de uma divisão harmônica dos afazeres domésticos

e dos cuidados com os filhos persiste como obstáculo à emancipação das mulheres e à conquista e à permanência plena do mercado de trabalho, pois a sobrecarga a que se submete a mulher em razão das tarefas domésticas e naturalização do trabalho de cuidado com a prole, com os doentes e idosos e se traduzem em verdadeiras segunda e terceira jornadas de trabalho, minando sua disponibilidade e capacidade psíquica e física de manutenção do emprego.

O Direito do Trabalho da mulher, no Brasil, ao fixar normas de proteção ao trabalho da mulher, reduz a mulher à maternidade, pois nenhuma das normas de proteção ao trabalho da mulher fundamenta-se verdadeiramente no gênero, sendo que todas dizem respeito à proteção do nascituro, do recém nascido ou da

criança, acabando por perder sua efetividade, tornando-se o próprio algoz da mulher em sua luta por igualdade jurídica no mercado de trabalho em relação aos homens, mostrando-se distópico, pois torna a mulher uma força de trabalho mais cara.

Embora as mulheres estejam em maior número e sejam mais bem qualificadas no mercado de trabalho, ainda recebem em média 27% a menos do que os homens.

Além da desigualdade em relação aos homens, enfrentam um afinilamento hierárquico que as exclui, em maior proporção, dos postos mais elevados da escala hierárquica, retratando o fenômeno do teto de vidro, que se refere à escassez de mulheres nos níveis superiores de organizações, em razão de fatores invisíveis que mantêm as mulheres



*“Cruzar um labirinto não é algo simples nem direto; exige persistência, consciência do próprio progresso e uma análise atenta das dificuldades mais à frente. É esse o sentido do labirinto, mostrar que há caminhos para a mulher que aspira ao alto comando — mas caminhos repletos de voltas e desvios, previstos e imprevistos.”*

longe do topo. Serve ainda para explicar que é pouco provável que estas influências ocultas desapareçam ao longo do tempo, pois um teto não é uma estrutura que se dissipe naturalmente.

Mas as dificuldades não estão apenas no último estágio da carreira, sendo que as mulheres encontram dificuldades em toda a trajetória de sua vida laboral, razão pela qual a Teoria do Labirinto surge para, ao invés de sugerir um obstáculo absoluto no penúltimo estágio de uma carreira de destaque, simbolizar a complexidade e a variedade dos desafios que a mulher pode enfrentar durante o percurso.

Cruzar um labirinto não é algo simples nem direto; exige persistência, consciência do próprio progresso e uma análise atenta das dificuldades mais à frente. É esse o sentido do la-

birinto, mostrar que há caminhos para a mulher que aspira ao alto comando — mas caminhos repletos de voltas e desvios, previstos e imprevistos. A metáfora reconhece os obstáculos, mas não é, em última instância, desalentadora, pois uma saída do labirinto é sempre possível.

A questão central a se pensar é a de que o homem deve ter igualdade de direitos em relação à mulher, pois as normas de proteção destinadas exclusivamente às mulheres em razão da maternidade, reduzem o papel do pai e tornam essa mulher mais cara no mercado. A extensão dos direitos aos homens promoveria, a um só tempo, igualdade de custos entre a mão de obra masculina e feminina, igualdade de tratamento no mercado de trabalho e poderia levar a uma melhor harmonização dos deveres de cuidado no lar.

## Ações Afirmativas – Correção de Desigualdades e a proibição de condutas discriminatórias na Relação de Trabalho -Lei 9.029/95

As mulheres vêm conquistando gradativamente seu espaço em diversas áreas da esfera social, econômica, laboral e política. Ambientes que antes eram ocupados exclusivamente por homens já contam agora com a presença do sexo feminino e sua particular visão.

Embora progressos tenham sido feitos quanto aos direitos sociais femininos, ainda restam obstáculos quanto a sua consolidação. Algumas vezes, na luta pelo reconhecimento de seu lugar no mercado de tra-

balho, por exemplo, mulheres são submetidas a situações vexatórias, instigadas por maneiras de pensar machistas e obsoletas.

É dever do Estado efetivar os direitos das mulheres, protegendo-as contra atos de discriminação, inclusive no ambiente de trabalho, onde não raras vezes, são ofendidas e discriminadas.

O nosso ordenamento jurídico, é expresso ao proibir a adoção de qualquer prática discriminatória que possa interferir na relação de empre-

go, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal, nos termos do disposto no art. 1º da Lei 9.029/95.

A lei 9.029/95, proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho. Mesmo assim, na

*Ana Carolina da Silva Brito Soares*  
Advogada  
Membro da Comissão da Mulher Advogada  
Membro da Comissão de Direitos Sociais e  
Trabalhistas da OABMG



prática existem casos que o gênero é fator determinante de contratação ou exclusão da empregada.

Assim, na esfera trabalhista, como podemos ver, os direitos da mulher começam antes mesmo da gestação. Nenhum empregador poderá exigir qualquer comprovação do estado gravídico da empregada ou até mesmo de comprovação de procedimento relativo à esterilização, assim como uma mulher não pode ter a gravidez como fator discriminatório de admissão ou permanência.

Os Tribunais do Trabalho pátrios, se deparam com diversas ações trabalhistas nas quais as Reclamantes (autoras), alegam que o real motivo do término do contrato de trabalho foi embasado em alguma conduta discriminatória do empregador, ou até mesmo, não raras vezes, com fundamento no assédio moral sob o qual ficam submetidas.

A despedida do empregado (a), é um direito do empregador, no entanto encontra limites na hipótese de ato discriminatório, em observância a princípios constitucionais, como o da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho (artigo 1º, III e IV). A consequência da despedida comprovadamente discriminatória está prevista no artigo 4º da lei (9.029/95) que assim dispõe:

“Art. 4o O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre:

I - a readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais;

II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afas-

tamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.”

Assim, conforme disposto no art. 4º desta mesma Lei, o rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório enseja o direito à reparação pelo dano moral, facultando, ainda, ao empregado (a) optar entre a readmissão ou receber em dobro a remuneração do período de afastamento.

Ressaltamos, que nem toda distinção, exclusão ou preferência poderá ser admitida como conduta discriminatória, pois existem diferenças na qualificação exigida para determinados empregos, principalmente se estas diferenças constituírem requisito essencial ao desenvolvimento da atividade profissional, tendo em conta sua natureza e o contexto sob o qual se insere.

Observamos que no decorrer da história dos direitos das

mulheres, muitos obstáculos foram superados, no entanto, séculos de cultura patriarcal ao qual fomos submetidas, ainda deixam seus entraves à contratação, efetivação, correta valorização e proteção da força de

trabalho feminina dentro dos ambientes de trabalho. A busca por paridade no mercado de trabalho é uma busca diária, calcada passo a passo, objetivando sempre, não a paridade de gênero no seu sentido

literal, mas sim, a paridade dentro das condições, desenvolvimento e remuneração pelo trabalho desenvolvido, independente do gênero, quando estas forem coincidentes.

## A Mulher e o Assédio moral no trabalho

A jurisprudência e a doutrina definem o assédio moral pela exposição do empregado a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas.

Para o saudoso Professor Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 756), o assédio moral “é uma forma de violência no trabalho que pode se configurar de diversos modos (p. ex., o isolamento intencional para forçar o trabalhador a deixar o emprego, também chamado, no direito do trabalho, de disponibilidade remunerada, o desprezo do chefe sobre tudo o que o empregado faz, alardeado perante os demais colegas, deixan-

do-o em posição de constrangimento moral, a atribuição seguida de tarefas cuja realização é sabidamente impossível, exatamente para deixar a vítima em situação desigual à dos demais colegas)”.

Conforme estudo “Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder”, publicado na Revista Brasileira de Saúde Ocupacional em 2018, mulheres sofrem mais assédio moral do que os homens e 65% das entrevistadas relataram atos repetidos de violência psicológica, contra 35% dos homens.

Tais dados talvez possam ser explicados ainda pela posição que a mulher ocupa no mercado de traba-

**Fernanda Massote**

Advogada


Conselheira AMAT

Associação Mineira de Advogados Trabalhistas



lho. Muito embora as desigualdades entre homens e mulheres tem sido superada ao longo dos anos, algo inquestionável, ainda assim, percebem-se condutas discriminatórias que justificam os dados ora citados. Não se pode negar que hoje há um grande número de mulheres que ocupam funções de gestão, como CEOs de grandes conglomerados multinacionais, contudo, tais conquistas não foram suficientes para afastar a conduta do assédio moral dirigido à mulher.

A Convenção 190 da OIT, em seu artigo 1º, alínea b, define a violência e o assédio em razão de gêne-



*“medidas preventivas é, sem dúvidas, a forma mais adequada para garantir a efetivação dos princípios constitucionais da proteção da dignidade da pessoa humana, da isonomia e da não discriminação.”*

ro como a violência e o assédio que são dirigidos contra as pessoas em razão do seu sexo ou gênero, ou que afetam de maneira desproporcional pessoas de um determinado sexo ou gênero, incluído o assédio sexual.

Qualquer pessoa pode ser vítima de assédio moral no trabalho, contudo, a experiência tem demonstrado que o principal alvo são as pessoas mais vulneráveis. A prática e os julgados também demonstram que, modo geral, as trabalhadoras mais dedicadas são os alvos prediletos dos assediadores.

O receio da perda do emprego faz com que muitas trabalhadoras se caleem diante do assédio moral sofrido. O temor de uma dispensa e uma difícil recolocação no mercado faz com que a trabalhadora muitas vezes sofra calada, suportando diariamente atitudes desrespeitosas e até mesmo degradantes.

A prática de assédio moral pode provocar danos psicológicos, incapacidade laborativa e até mesmo a morte. O empregador, nos termos do artigo 187 e 927 do Código Civil brasileiro, deverá responder pelos danos infligidos à vítima.

Para evitar a prática de assédio moral nas empresas, preservando a saúde psicológica das trabalhadoras e o meio ambiente de trabalho, recomenda-se o investimento em programas de Compliance Trabalhista, com a instituição de Canais de Denúncia, Códigos de Ética e Conduta, Regulamentos Internos e treinamentos.

A adoção de medidas preventivas é, sem dúvidas, a forma mais adequada para garantir a efetivação dos princípios constitucionais da proteção da dignidade da pessoa humana, da isonomia e da não discriminação.

## O Salário da Mulher, da Mulher Negra e o Mercado de Trabalho

Você já deve ter ouvido falar nos diversos meios de comunicação, sobre as diferenças entre gênero, raça e outros. No mercado de trabalho isso também ocorre, há desigualdades que são apontadas, inclusive em pesquisas de órgão governamentais, como IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada)

E você, MULHER que trabalha e é remunerada, já percebeu esta diferenciação?

Para começarmos vamos combinar de tratar essas diferenças com um termo mais adequado- Desigualdades!

Tais desigualdades podem originar de uma estrutura de sociedade que se apresenta machista e ou racista, no caso das Mulheres Negras. Esse comportamento se perpetua em nossa sociedade como algo “Natural” e as vezes é imperceptível em uma análise rasa da situação.

As desigualdades podem ainda ser acentuadas pelo caminho a ser percorrido pela pessoa, entre homens e mulheres, por exemplo, estas quando escolhem a maternidade acabam por serem preteridas no meio profissional; a possibilidade de uma mulher se tornar mãe pode até influenciar em

seu salário, uma vez que a empresa já o delimita calculando o quanto custa a substituição da mesma em uma eventual licença maternidade e ausência a consultas relacionadas.

Outros pontos que podem contribuir com essa desigualdade são as profissões escolhidas, pois há profissões que são majoritariamente masculinas, encontrando a mulher uma desvalorização ou rejeição neste meio; o porte da empresa; setor de atuação; disponibilidade de determinados horários e a faixa etária, não se esgotando aqui.

Em se tratando da Mulher Ne-

**Arleam Dias**

Advogada

Diretora Financeira da Comissão de Promoção  
da Igualdade Racial - OAB/MG

Membro da Comissão de Direitos Sociais e  
Trabalhistas da OABMG





gra, a mesma está submetida ao duplo crivo ser mulher e negra, enfrentando a avaliação de gênero e raça, respondendo por possuir fenótipos que o meio Racista relacionou a características de inferioridade e incompetência, o que já sabemos ser uma Falácia.

Segundo a PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios)<sup>1</sup> em uma análise geral, os homens ganham mais que as mulheres; o salário da mulher corresponde a 76% da remuneração do homem e quando tratamos das mulheres negras a desigualdade é ainda maior, obtendo uma remuneração que corresponde a 43% da remuneração dos homens.

É importante ressaltar que historicamente e ainda nos tempos atuais, são reservados às mulheres negras os cargos de baixa remuneração, no setor de serviços e principalmente no emprego doméstico, sendo essa mais uma forma de limite de ganho.

Resta claro que a questão de gênero e raça são fatores determinantes para a manutenção dessa desigualdade.

A desigualdade salarial advinda da discriminação é vedada por lei, encontrando respaldo em vários dispositivos em nosso ordenamento, alguns exemplos à saber:

Na Constituição Federal, artigo 7º, inciso XXX- Proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

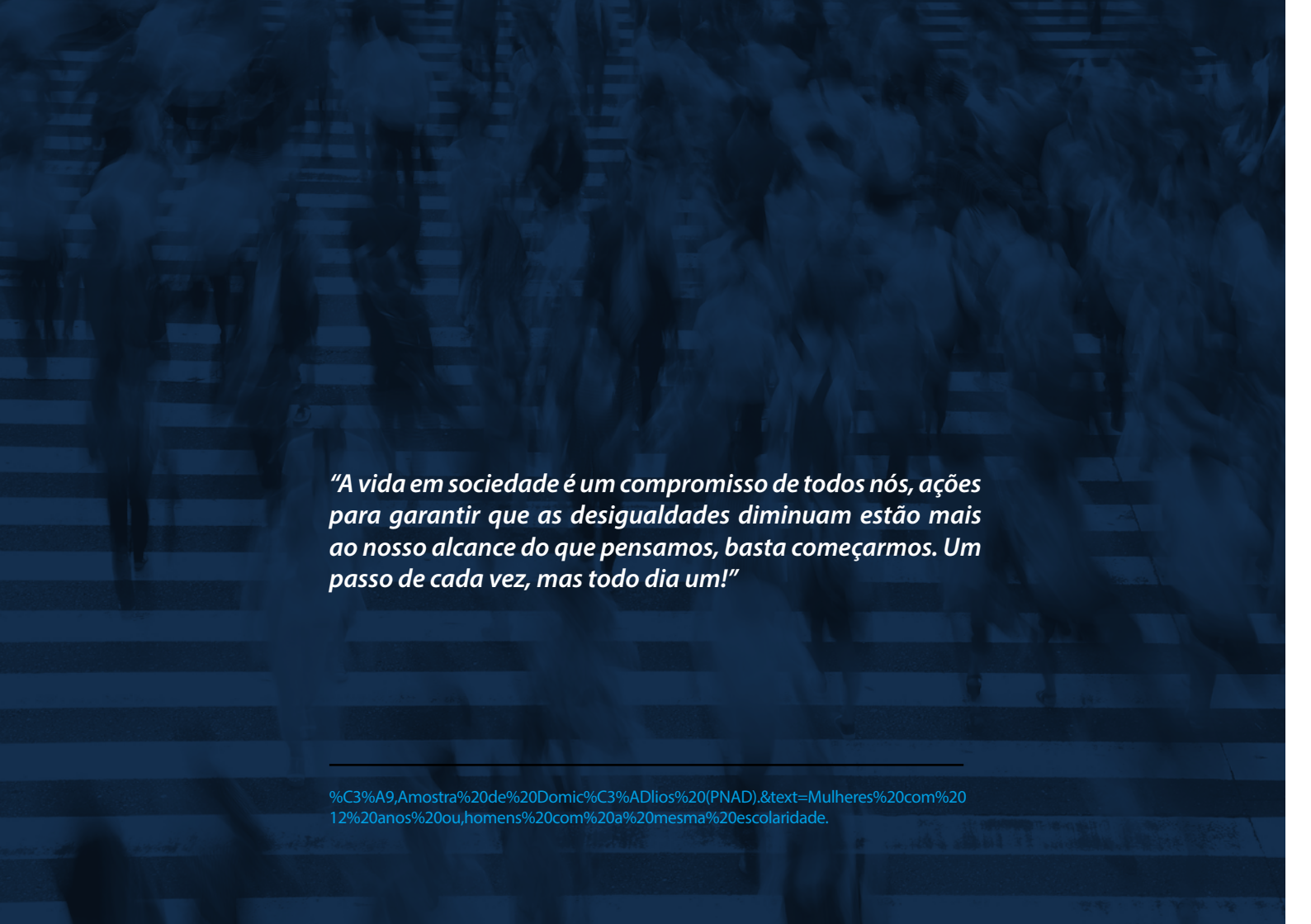
Na CLT, em seu artigo 373A -Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado: III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação

profissional e oportunidades de ascensão profissional;

Ainda em seu artigo 461- Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

E em Leis Especiais respectivamente, Lei 7.716/89 dispõe sobre crimes resultantes de preconceito de raça e cor; Lei 9.029/95 proíbe práticas discriminatórias e Lei 12.288/2010 Estatuto da Igualdade Racial.

Atualmente tramita no Congresso Nacional, o Projeto de Lei- PL10158/2018, que visa alterar a CLT, para impor multa administrativa ao empregador que incorre em discriminação salarial por motivo de sexo ou etnia; e cria a lista de empregadores que praticarem a referida discriminação.



*“A vida em sociedade é um compromisso de todos nós, ações para garantir que as desigualdades diminuam estão mais ao nosso alcance do que pensamos, basta começarmos. Um passo de cada vez, mas todo dia um!”*

---

%C3%A9, Amostra%20de%20Domic%C3%ADlios%20(PNAD).&text=Mulheres%20com%2012%20anos%20ou,homens%20com%20a%20mesma%20escolaridade.

Isto porque, pelos órgãos fiscalizadores, se reconhece muito difícil comprovar a ação discriminatória, as mesmas atividades exercidas por homens e mulheres com qualidade correspondente, recebem diferenciações sutis, objetivando mascarar a discriminação.

Lamentavelmente, tais diferenças acabam por serem resolvidas na maioria das vezes, por meio de Ações Judiciais.

Pois bem, identificadas as formas de discriminação, o que podemos fazer para mudar esta realidade?

Além da ação incisiva do Estado, atuando na fiscalização e aprovando leis que coíbam essa prática, com instrumentos punitivos;

É necessário a conscientização de toda a sociedade, as empresas devem praticar políticas de Igualdade

de gênero e raça, adotando cotas para mulheres e mulheres negras em cargos de liderança e gestão, por exemplo.

Por sua vez, mulheres e mulheres negras, devem agir de forma positiva, para se apresentarem aptas às oportunidades que serão ofertadas, seguem algumas dicas:

- Se conscientize do seu papel como mulher e mulher negra na sociedade e no mercado de trabalho;
- Escolha uma profissão que lhe dê prazer e que seja bem remunerada;
- Busque atuar em áreas mais abrangentes; que tenha mais aplicabilidade;
- Atualize-se sempre na profissão que escolheu, fazendo cursos, sempre aprofundando seus conhecimentos;
- Quando alcançar um aperfeiçoamento importante, tende negociar seu salário para correspondê-lo;
- Escolha candidatar-se a vagas em

empresa estruturadas, que se comprometam com o social, adotem políticas de igualdade; ofereçam creches para crianças; atualização profissional de seus empregados etc.

- Nunca pare de trabalhar, quando escolher o seu companheiro cuide para que seja uma pessoa que lhe apoia profissionalmente;
- No ambiente familiar, procure construir uma relação equilibrada com os demais, determinando tarefas domésticas para todos; separando momentos para o lazer e compartilhamento.

A vida em sociedade é um compromisso de todos nós, ações para garantir que as desigualdades diminuam estão mais ao nosso alcance do que pensamos, basta começarmos. Um passo de cada vez, mas todo dia um!

## O Lei Maria da Penha e seus Aspectos Trabalhistas

Muito embora vivamos em uma sociedade marcada pela cultura patriarcal de “objetificação”, onde, a violência de gênero não é apenas física, psicológica, sexual, moral, mas também, patrimonial, atualmente o mercado de trabalho é composto por 64,7% de mulheres (entre trabalhos formais e informais), em todas as regiões do país, sendo muitas delas a principal fonte de renda familiar.

Sabemos que a Lei Maria da Penha instituiu as modalidades de violência doméstica e familiar que além de física pode ser psicológica, sexual, patrimonial e moral (artigo 7º da Lei 11.340 de 2006) e criou mecanismos

de proteção a mulher nessa situação (artigos 12, 18, 19, 22 e 24 da Lei 11.340 de 2006), visando resguardar a integridade da vítima desde seu primeiro contato junto à delegacia.

Além das medidas destacadas acima a Lei Maria da Penha, **visando preservar a integridade patrimonial da mulher em situação de violência, também trouxe uma proteção no âmbito trabalhista, garantindo-lhes a manutenção do emprego por até 6 (seis) meses, determinando, quando necessário, o afastamento do local de trabalho, pelo mesmo período, inciso II, do § 2º do art. 9º.**

Ao analisarmos o dispositivo

### *Juliana Maria Cunha Reis*

Advogada

Pós-Graduada em Responsabilidade Civil e Direito do Consumidor - Universidade Estácio de Sá

Pós-Graduada em Advocacia Empresarial - PUC-MINAS

Membro da Comissão da Mulher da OABMG



legal citado acima, vislumbramos a instituição em favor da mulher em situação de violência doméstica ou familiar (da vítima), a estabilidade provisória no emprego até quando se fizer necessário seu afastamento, observando o limite de 6 (seis) meses.

Tal dispositivo visa assegurar que a obreira faça jus ao recebimento de alguma verba para manutenção de suas necessidades, bem como de sua família, em um momento tão delicado.

A grande questão debatida na doutrina é qual o instituto a ser utilizado em caso de afastamento, tendo em vista a omissão do legislador nesse sentido, seria caso de suspensão ou in-

terruptão do contrato de trabalho?!

Questiona-se, ainda, se seria justo imputar ao empregador a responsabilidade em arcar com os custos desse contrato em caso do afastamento da vítima em situação de violência doméstica ou familiar do local de trabalho?! O que por si só pode gerar uma diminuição nas contratações formais de emprego para esse gênero que tanto luta pela igualdade

e ocupa uma parcela significativa do mercado de trabalho.

Esclareço que a doutrina não é unanime, porém, recentemente o STJ decidiu em um caso análogo que caberia o INSS arcar com o ônus da subsistência da mulher vítima de violência doméstica através do auxílio doença.

De acordo com as considerações acima resta evidente que o legislador teve a intenção de proteger

a obreira vítima de violência doméstica e familiar, permitindo seu afastamento do local de trabalho, exclusivamente durante o prazo de 6 (seis) meses, dentro do qual, caso seja dispensada, terá direito à reintegração, mesmo com a omissão legislativa quanto a natureza do instituto a ser utilizado (suspensão ou interrupção) e a quem cabe o ônus do afastamento (empregador ou do INSS).

## Referência:

1. Dados da Pnad Contínua e do IBGE

Art. 9º A assistência à mulher em situação de violência doméstica e familiar será prestada de forma articulada e conforme os princípios e as diretrizes previstos na Lei Orgânica da Assistência Social, no Sis-

tema Único de Saúde, no Sistema Único de Segurança Pública, entre outras normas e políticas públicas de proteção, e emergencialmente quando for o caso.

§ 1º (...)

§ 2º O juiz assegurará à mulher em situação de violência doméstica e familiar, para preservar sua integridade física e psicológica:

I - acesso prioritário à remoção quando servidora pública, integrante da administração direta ou indireta;

II - manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o afastamento do local de trabalho, por até seis meses.

LEI Nº 11.340/2006 – Lei Maria da Penha

## Trabalho Remoto e as Perspectivas do Trabalho da Mulher

O presente artigo tem como objetivo identificar situações desafiadoras e conquistas relevantes das mulheres no ambiente laboral, trazendo a perspectiva para os direitos adquiridos pelas mulheres e a luta constante pelo exercício desses nos dias de hoje, uma vez que o mercado de trabalho ainda existe divergências gritantes entre os sexos masculino e feminino, trazendo ao final reflexões para o que deve ser almejado no futuro.

### **Trabalho feminino e trabalho remoto**

É cediço que no mercado laboral ainda existem diferenças discrepantes tanto em relação a contratação da mão de obra masculina em relação à feminina, como também existem discrepâncias nas condições de trabalho entre os dois sexos, sendo que o homem ainda possui maiores vantagens do que a mulher.

Os dados estatísticos apontam que, muito embora as mulheres tenham maior grau escolaridade que os ho-

mens (em iguais condições, idade e etnia) as mulheres recebem 20% menos que os homens em igual posição.

As pesquisas apontam que existe, ainda nos dias de hoje, discriminação de empresas na contratação de mulheres. Os dados demonstram que nas profissões culturalmente tidas como masculinas, a representatividade feminina ainda é tímida, o que também ocorre nos cargos de chefia.

Além do machismo arraigado na nossa sociedade, perdura nas

***Letícia Cristina Gonçalves Rosa***

Advogada

Grupo Temático de Direito do

Trabalho da Comissão OAB Jovem/MG

Professora Voluntária no Projeto Direito na Escola/ OAB vai a Escola

Membro GT Direito do Trabalho da Mulher –  
Comissão da Mulher Advogada



relações de trabalho um preconceito em empregar mulheres, possivelmente em razão de uma crença de que a proteção de direitos da mulher poderiam ser prejudiciais a rentabilidade e aos lucros empresários, por exemplo, em razão das benesses legais concedidas à gestante, garantia a estabilidade (Art. 391-A CLT c/c alínea b do inciso II do art. 10 do ADCT) ou a garantia das mães descansos diários de 30 minutos para amamentação, até a criança completar seis meses de vida. (Art. 396 da CLT).

O sexo feminino ainda está atrelado às atribuições do lar, da prole e do cônjuge, como se essas fossem suas obrigações primeiras, intrínsecas a seu gênero, e, portanto, a dedicação e empenho profissionais, seriam secundários e pouco investidos pelas mulheres.

Fato é que, muito embora as mulheres tenham galgado vá-

rios direitos trabalhistas e ocuparem expressivamente a marca de 26 milhões de mulheres empregadas no Brasil, ainda existem divergências gritantes no mercado laboral que preponderantemente se demonstra mais vantajoso aos homens, seja no momento de contratar, oferecer cargos de maior importância ou em ascensão de carreira de mulheres.

Diante da realidade imposta pelo novo corona vírus, em que grande parte dos empregados foram submetidos ao modelo de trabalho remoto e, por conseguinte o ambiente laboral confundiu-se com o doméstico, há talvez uma possibilidade de mudança de perspectivas e a tentativa mais severa em equiparar as condições laborais entre os sexos.

As relações de gênero dentro das famílias ainda são muito desiguais no nosso país sendo que as mulheres assumem quase o dobro

de horas aos afazeres domésticos quando comparadas aos homens, segundo dados disponíveis no IBGE 2018, sendo que, durante a pandemia, as mulheres intensificaram os cuidados com os filhos em razão da suspensão das atividades escolares. É certo que a pandemia gerada pelo COVID19 foi um acelerador na implantação deste modelo de trabalho, com tendência em 30% do crescimento da adoção de home-office no Brasil no período pós-pandemia, possibilitando a permanência dos empregados neste modelo já que há relevantes pontos para adoção dessa modalidade, tais como melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores, mobilidade urbana, concessão de benefício para os colaboradores, atração e retenção de talentos, redução de despesas com espaço físico e aumento de produtividade.

Diante dessa nova realidade,

é um excelente momento para que as mulheres mudem o paradigma e alcancem a tão almejada igualdade em relação às condições do mercado de trabalho masculino.

Existe a assunção de atividades do lar e cuidados com os filhos por maior parte das mulheres. Precisamos buscar mudanças de paradigmas dentro dos nossos lares, com uma divisão de tarefas mais igualitárias e também quando do exercício de suas atividades dentro de seus domicílios. Realizada a transição com cautela, poderá ser a chave para o trabalho home office, sem os desgastes em trânsito, economizando tempo e ganhando qualidade de vida, otimizando a realização das tarefas domésticas e também possibilitando maior produtividade no exercício das atividades profissionais e entrega das tarefas.

De acordo com a pesquisa

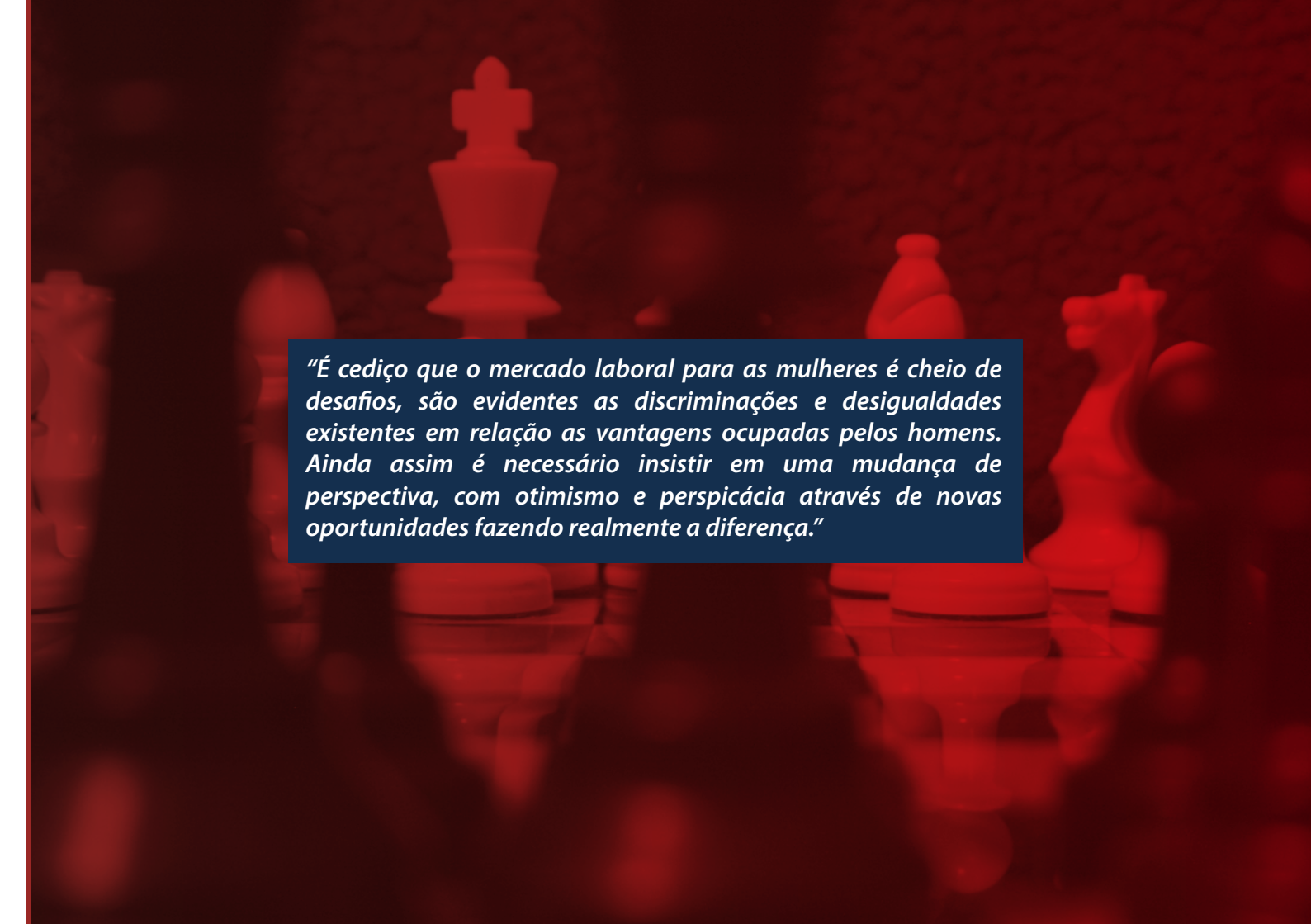
global da OWL Labs, os trabalhadores remotos são 22% mais felizes do que os trabalhadores que ficam alocados em escritório, e que 91% dos ouvidos que estão em home office, decidiram adotar a modalidade para ter um melhor equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, portanto não sobejam dúvidas que existe uma significativa melhora na qualidade de vida das mulheres que estejam submetidas no modelo de trabalho remoto.

Tal como dito anteriormente, as mulheres muito embora tenham alcançado direitos relevantes no cenário jus-laboral, ainda se faz necessário ceifar as discrepâncias existentes nas relações de trabalho em relação ao sexo. Sabe-se dos inúmeros desafios existentes. Contudo buscar e conscientizar mudanças para fazermos diferença, olhar o futuro com otimismo e perspicácia. A vontade

de se realizar é a força motriz que a mulher precisa para usufruir integralmente de seus direitos e buscar reduzir as barreiras existentes entre os gêneros no ambiente laboral, sendo talvez, uma oportunidade através do modelo de trabalho remoto.

É cediço que o mercado laboral para as mulheres é cheio de desafios, são evidentes as discriminações e desigualdades existentes em relação as vantagens ocupadas pelos homens. Ainda assim é necessário insistir em uma mudança de perspectiva, com otimismo e perspicácia através de novas oportunidades fazendo realmente a diferença seja dentro dos núcleos familiares ou a partir da adoção da modelo de trabalho remoto, aproximando o ambiente de trabalho com o doméstico, otimizando tempo e as atividades





*“É cediço que o mercado laboral para as mulheres é cheio de desafios, são evidentes as discriminações e desigualdades existentes em relação as vantagens ocupadas pelos homens. Ainda assim é necessário insistir em uma mudança de perspectiva, com otimismo e perspicácia através de novas oportunidades fazendo realmente a diferença.”*

des, melhorando a produtividade e empenho nas atividades laborais, favorecendo uma melhor qualidade

de vida e novas oportunidades da mulher ser valorizada pela entrega de resultados sem o véu do gênero.

## Referências bibliográficas

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasil DF, set. 2020. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 27 out. 2020

BRASIL. Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF, nov. 2019. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 27 sete. 2020.

COLNAGO Lorena de Mello Rezende, JÚNIOR José Eduardo de Resende Chaves, ESTRADA Manuel Martín Pino Estrada. Teletrabalho. LTR. 2017.

FERNANDES. Aline. Como melhorar a produtividade das equipes com o Home office Disponível em: [\[tel.com.br/home-office-e-produtividade/\]\(https://www.pon-tel.com.br/home-office-e-produtividade/\). <https://www.owllabs.com/state-of-remote-work/2019> Acesso 27 de set. 2020](https://www.pon-</a></p></div><div data-bbox=)

MYRRHA Luana Junqueira Dias, JESUS Jordana Cristina de. Os desafios do home office para as mulheres, em tempos de isolamento social (devido ao COVID-19) Disponível em: <https://demografiaufrn.net/2020/03/31/os-desafios-do-home-office-para-as-mulheres-em-tempos-de-isolamento-social-devido-ao-covid-19/> Acesso 06 abril de 2020.

FERNANDES Carlos Henrique Ribeiro. O teletrabalho no Brasil e seus desafios: O trabalho remoto no Brasil, os aspectos institucionais, a gestão, a cultura, as rotinas especiais e as interações com a CLT. Rio de Janeiro. 2018.

SARAIVA Adriana, BELLO Luiz e RENAUX

Pedro. No Dia da Mulher, estatísticas sobre trabalho mostram desigualdade. Editoria: Estatísticas Sociais. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20287-no-dia-da-mulher-estatisticas-sobre-trabalho-mostram-desigualdade> Acesso em 27 de set. 2020

PINTO, Céli Regina Jardim. Uma história do feminismo no Brasil. São Paulo: Fundação Perseu.

CAVALLIN Marta. Home office ganha adesão no país; veja direitos, cuidados e dicas para produtividade. Disponível em : <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/03/03/home-office-ganha-adesao-no-pais-veja-direitos-cuidados-e-dicas-para-produtividade.ghtml> Acesso: 06 de abril de 2020.

## Direitos Trabalhistas da Mulher Proteção a Maternidade

Conciliar trabalho e maternidade sempre foi um desafio para as mulheres, não é incomum os questionamentos acerca de faltas ao trabalho, dedicação, capacidade e competência após as mulheres se tornarem mães ou mesmo durante o período gestacional, fazendo com que as mulheres sem-

pre esbarrem em preconceitos no ambiente de trabalho.

Sabemos que muitas vezes a maternidade faz com que a mulher tenha uma atenção mais especial a saúde, devido a problemas comuns durante a gestação, a alteração hormonal, e demais transformações que a mulher sofre

durante a gestação e pós parto.

Muitas mulheres enfrentam ainda o questionamento, “ser mãe ou consolidar a carreira”, sendo que a construção de uma carreira sólida tem ganhado destaque para as mulheres na atualidade, e por consequência, acabam adiando a maternidade.

### ***Daiana Ferreira Camargos Silva***

Advogada; Coordenadora Direito do Trabalho da Mulher - Comissão da Mulher Advogada OAB/MG; Vice-presidente da Comissão de Direitos Sociais e Trabalhistas da OAB/MG; Conselheira Fiscal AMAT; Diretora Secretária-Geral Adjunta da OAB de Contagem - MG



### ***Dimer Azalim do Valle Advogado***

Professor; Presidente da Comissão de Direitos Sociais e Trabalhistas da OABMG



| Durante a Gravidez   | Durante o Parto   | Pós Parto   |
|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>- Estabilidade no emprego garantida por 5 meses depois do parto (salvo em caso de falta grave)</li><li>- Ausentar-se do trabalho, pelo tempo necessário para realização de no mínimo 6 (seis) consultas medicas/exames;</li><li>- Transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho;</li></ul> | <p>É garantido pela Lei n. 11.108, de 2005, e pela Portaria n. 2.418, de 2 de dezembro de 2005, que a mulher 5 tenha um acompanhante escolhido por ela, durante o trabalho de parto, parto e pós-parto.</p> | <p>A mulher tem direito a licença-maternidade remunerada, que pode começar até 28 dias antes da Data Provável do Parto (DPP), e tem 120 dias de duração, podendo ser estendida para até 180 dias. Mães de crianças que foram adotadas têm o mesmo direito.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- <b>Mãe Desempregada ou Empreendedora/Informal:</b> tem direito a receber o salário-maternidade pago pela Previdência Social e se afastar do trabalho durante o período. O valor do benefício será calculado a partir do salário da mulher nos últimos 6 meses.</li><li>- <b>Aborto:</b> em caso de aborto espontâneo, a mulher poderá receber o salário-maternidade e se afastar do trabalho por duas semanas.</li></ul> |
|  |   |   |

Analisando a nossa história, a construção dos direitos das mulheres e a igualdade de Direitos entre todos, que foi sendo conquistada pouco a pouco, algumas evoluções legislativas foram alcançadas, o que passamos a abordar nesse momento, em especial os direitos trabalhistas conquistados pelas mulheres, sob a ótica de PROTEÇÃO A MATERNIDADE (quadro ao lado).

Outra importante proteção a empregada mulher e, principalmente, ao seu filho recém-nascido,

ocorre no caso de a mulher retornar ao trabalho antes do bebê completar 6 meses, em que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) garante a estas mães, que estão amamentando, dois intervalos, de meia hora cada, durante a jornada de trabalho.

Essas são algumas vitórias legislativas das mulheres, quando se fala de proteção destas no direito do trabalho, sendo que, algumas conquistas são provenientes da interpretação jurídica / jurisprudencial, como por exemplo a extensão da

estabilidade de emprego da empregada que engravida no decorrer do cumprimento do aviso prévio.

Assim, expusemos em poucos parágrafos alguns direitos conquistados pelas mulheres, direitos fundamentais que protegem a maternidade, sendo que, esses direitos, embora relacionados as mulheres, visam tutelar a vida, devendo, pois, predominarem em relação a outros direitos e deveres, beneficiando a todos os seres humanos e não apenas as mulheres.

# Descansos e Intervalos

## Proteção do Trabalho da Mulher

**Paula Albricker**

Advogada

Membro da Comissão de Direitos Sociais e  
Trabalhistas da OABMG



O presente texto tem como objetivo demonstrar direitos trabalhistas da mulher ao descanso e intervalo na jornada de trabalho.

Além dos dispositivos constitucionais que regulam o trabalho da mulher, a legislação trabalhista prevê capítulo específico, com o objetivo de assegurar a higidez física e mental da trabalhadora.

Referidas normas devem ser observadas pelo empregador, considerando que tal proteção se justifica pelas diferenças de cons-

tituição física entre o homem e a mulher em suas diversas nuances – tratar desigualmente os desiguais na medida das suas desigualdades, considerando a máxima abarcada pelo princípio da isonomia.

### Disposições Constitucionais

Inicialmente, cabe destacar que a Constituição Federal de 1988 – CF/88, em seu artigo 5º, dispõe que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer nature-

za, e, mais especificamente em seu inciso I que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, sendo essa, portanto, uma conquista feminina no campo jurídico.

Indo além, o art. 7º da CF/88 garante os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, e proíbe em seu inciso XXX a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

Embora os homens e mu-

lheres sejam iguais em direitos e obrigações, uma vez que qualquer distinção seria tida como inconstitucional, diferenciam-se em alguns pontos, especialmente no que concerne ao aspecto fisiológico.

### **Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT**

A duração normal do trabalho da mulher deve ser de 8 (oito) horas diárias, devendo ser concedido à trabalhadora um intervalo intrajornada para repouso ou alimentação, de no mínimo uma hora, mas que não seja superior a duas horas. Nos casos para os quais for fixada jornada inferior a 6 horas, mas superior a 4 horas, será obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos para descanso.

A Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, em seu artigo 384 determinava expressamente que nas hipóteses de realização de horas extras, seria obrigatório um período de descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, visando um cuidado com a saúde, bem-estar e segurança das trabalhadoras.

Nesse sentido, havia um questionamento se o artigo 384 da CLT geraria desigualdade entre homens e mulheres. Os Tribunais do Trabalho bem como o Supremo Tribunal Federal – STF, no julgamento do Recurso Extraordinário nº 658.312/SC, entendiam que o texto do referido dispositivo tinha sido recepcionado pela Constituição Federal de 1988 – CF/88, por se tratar de norma especial voltada à

proteção do trabalho da mulher.

Porém, referido artigo foi revogado em razão da reforma trabalhista, pela Lei 13.467/2017 contrariando os Tribunais do Trabalho e o próprio Supremo. Há entendimentos que referida revogação não trouxe prejuízo para as mulheres trabalhadoras, pois, assim, os empregadores não deixariam de contratar uma mulher, pois não haveria a necessidade da realização do intervalo, no caso de realização de hora extra.

Com relação ao intervalo interjornada, ou seja, entre duas jornadas de trabalho deve haver um intervalo de 11 (onze) horas consecutivas, no mínimo, destinado ao repouso.

E, quando se tratar do des-

canço semanal, o mesmo deverá ser de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas e coincidir, no todo ou em parte, com o domingo, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa de serviço, a juízo da autoridade competente, na forma das disposições gerais, caso em que o repouso recairá em outro dia. Havendo trabalho aos domingos, deve ser organizada uma escala de revezamento quinzenal, que favoreça o repouso dominical.

## Conclusão

Apesar de homens e mulheres, serem iguais em direitos e obrigações e que os preceitos que regulam o trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino, é

forçoso reconhecer que as condições de trabalho da mulher merecem proteção especial.

Dessa maneira, a adoção de medidas protetivas ao trabalho da mulher é essencial, devendo ser considerada de ordem pública.

## Bibliografia

Constituição Federal de 1988 – artigos 5º, inciso I e 7º, inciso XXX.

Consolidação das Leis do Trabalho – Capítulo III, Seção I, artigo 372 a 377; Seção III, artigo 382 a 386. Lei 13,467/2017, altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de

maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Tribunal Superior do Trabalho – Disponível em <https://www.tst.jus.br/>



## O Direito das Trabalhadoras Domésticas

Conforme definição estipulada pelo artigo 1º da Lei complementar 150 de 01/06/2015 entende-se por trabalhador doméstico “aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana”

Assim são requisitos fundamentais ao enquadramento da atividade doméstica, quais sejam: Continuada, subordinada, onerosidade e pessoalidade; Prestação de serviço de natureza não lucrativa; À pessoa física ou à família,

no âmbito residencial das mesmas; superados os requisitos essenciais ao enquadramento funcional, passamos ao direito e deveres inerentes aos trabalhadores domésticos.

### **São direitos dos trabalhadores domésticos:**

#### **Jornada máxima semanal/horas extras/intervalo para alimentação.**

O artigo 7º inciso XIII da Constituição Federal de 1988 prevê como garantia a todos os trabalhadores duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e qua-

renta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva. É exceção a esta regra os casos de jornada 12X36 que pode ser estabelecida por meio de acordo escrito conforme artigo 10º da Lei Complementar 150.

Em caso do labor em horário extraordinário será garantido o pagamento da jornada elastecida no patamar mínimo de 50%,conforme previsão constitucional e também do §1º do artigo 1º da Lei complementar 150, sendo possível a compensação por meio de banco de horas as horas a mais trabalhadas.

### **Glauber Frois**

Advogado

Membro da Comissão e Direitos Sociais e Trabalhistas da OABMG



É garantido aos trabalhadores em jornada superior as 6 horas ao intervalo intrajornada, que tem entre uma e duas horas de duração.

### **Adicional noturno**

A Lei complementar nº 150 estendeu aos trabalhadores domésticos pagamento diferenciado a jornada realizada entre as 22 horas de um dia até as 5 horas do outro, devendo a remuneração do trabalho noturno deve ter acréscimo de, no mínimo, 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora diurna.

### **Descanso semanal remunerado**

É devido ao empregado doméstico descanso semanal remunerado de, no mínimo, 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, preferencialmente aos domingos, além de descanso remunerado em feriados.

### **Férias**

O empregado doméstico tem direito a férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias, com acréscimo de, pelo menos, um terço do salário normal, após cada período de 12 (doze) meses de trabalho prestado à mesma pessoa ou família.

### **13º salário**

É direito do empregado doméstico o 13º salário pago em duas parcelas de igual valor equivalente ao salário do obreiro do mês de dezembro do ano equivalente.

### **Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS)**

É direito ainda do trabalhador do-

mestico o recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço no valor equivalente a 8% da remuneração percebida mensalmente.

### **Seguro-desemprego**

O empregado doméstico que for dispensado sem justa causa fará jus ao benefício do seguro-desemprego, no valor de 1 (um) salário-mínimo, por período máximo de 3 (três) meses, de forma contínua ou alternada.

### **Benefícios previdenciários/Aposentadoria/licença maternidade e auxílio doença**

O empregador doméstico é obrigado a arrecadar e a recolher a contribuição previdenciária, desta forma, o empregado também garante acesso aos benefícios previdenciários, como aposentadoria, licença-mater-

nidade e auxílio-doença.

### **Demais direito**

São direitos ainda dos trabalhadores domésticos, o recebido do vale transporte desde que não haja renúncia do trabalhador; o direito a aviso prévio quando da rescisão da relação de emprego podendo ser este indenizado ou trabalhado; irreduzibilidade salarial, ou seja, empregador não poderá reduzir o salário paga ao empregado, salvo se disposto em convenção ou acordo coletivo.

### **São deveres dos trabalhadores domésticos**

- Entregar a carteira de trabalho para o empregador;
- Cumprir a jornada de trabalho determinada;

- Avisar com antecedência a ausência justificada e apresentar atestado médico para tanto;

- Cumprir com as atividades pré-determinadas no seu contrato de trabalho;

- Informar sua vontade em rescindir o contrato de trabalho com antecedência mínima de 30 dias;

- Informar da necessidade de utilização de vale transporte;

- Realizar seu trabalho com compromisso, atenção e eficácia;

### **Referência Bibliográfica**

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 1990.

BRASIL. Lei Complementar 150 de 1ª de junho de 2015. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/Lcp150.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/Lcp150.htm). Acesso em: 17 setembro de 2020.

# Os Direitos Previdenciários da Mulher e os Impactos da Reforma da Previdência

## ***Farlandes Guimarães***

Advogado previdenciarista  
Presidente da Comissão de Direito Previdenciário (Regime Geral de Previdência Social - RGPS) da OAB/MG  
Conselheiro da 48 Subseção da OAB/MG  
Diretor de desenvolvimento estratégico na advocacia previdenciária - IEPREV Professor da de Direito Previdenciário PUC/MG



## **Introdução**

Apesar da constante necessidade do debate e da busca pela efetivação de direitos que garantam maior proteção às mulheres, a Previdência Social, no tocante aos benefícios previdenciários, criou alguns

sistemas de proteção diferenciados para as mulheres, levando em consideração as contingências sociais e riscos oriundos do exercício de suas atividades laborativas.

É certo que, diante da realidade histórica vivenciada pela mulher nas questões referentes ao

## ***Sarah Almeida***

Advogada  
Secretaria Geral da Comissão de Direito Previdenciário (Regime Geral de Previdência Social - RGPS) da OAB/MG



## ***Viviane Rosália Silva Gamarano Catugy***

Advogada  
Membro da Comissão de Direito Previdenciário (Regime Geral de Previdência Social - RGPS) da OAB/MG  
Colunista de artigos jurídicos



trabalho prestado de forma remunerada e à sobrejornada no âmbito doméstico, os critérios diferenciados para a concessão de benefícios nada mais é do que uma necessidade de diminuir a desigualdade ainda enfrentada.

Além da cobertura dos even-

tos doença, invalidez, morte, desemprego involuntário, salário-família e auxílio reclusão, para os quais não existem critérios diferenciados para homens e mulheres, a Previdência Social cuidou-se da proteção à maternidade e gestação, bem como fixou requisito etário distinto para a aposentadoria por idade da mulher e uma redução no tempo a ser contribuído (regras transitórias pós Emenda Constitucional n. 103/2019).

Outra recente conquista social feminina no Brasil deu-se na redação do artigo 201, §12, dada pela Emenda Constitucional n. 47 de 2005 que estabeleceu a proteção aos trabalhadores de baixa renda e aqueles que se dedicam ao exercício de atividade profissional dentro do âmbito de sua residência.

A seguir iremos listar os principais beneficioprevidenciários relacionados à mulher:

## Da Licença à Maternidade

A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário. De acordo com o inciso XVIII do art. 7º da Constituição Federal, é direito das trabalhadoras urbanas e rurais licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de 120 (cento e vinte) dias. Vale lembrar que é considerado parto o nascimento, mesmo de natimorto, a partir do 6º (sexto) mês de gravidez. Se necessário, mediante atestado médico, a licença-maternidade poderá ser prorrogada. No caso de aborto, a segurada terá direito a duas semanas de licença e salário-maternidade proporcional. Na adoção de acordo com a Lei n. 10.421, de 15 de abril de 2002, ficam garantidos a licença e o salário-maternidade às mulheres

que adotem ou estejam com a guarda judicial de uma criança, para fins de adoção. A duração da licença vai de 30(trinta) a 120 (cento e vinte) dias, dependendo da idade da criança. O início dos benefícios da licença começa a partir da data de deferimento da medida liminar nos autos de adoção ou da guarda judicial.

## Do Salário-Maternidade

O salário-maternidade é pago às mulheres contribuintes da Previdência Social por ocasião do parto. Todas as trabalhadoras que mantenham vínculo empregatício ou que contribuam para a Previdência como avulsas ou pagantes individuais têm direito ao benefício. Também as trabalhadoras rurais têm direito ao salário-maternidade, na condição de seguradas especiais.

A duração do salário-maternidade é a mesma da licença-maternidade: 120 (cento e vinte) dias. A contagem pode ser iniciada no 8º (oitavo) mês de gestação, mediante apresentação de atestado médico, ou a partir da data do parto, pela apresentação da certidão de nascimento.

No caso de seguradas empregadas, à época do nascimento criança, de empresas inscritas no Programa Empresa Cidadã, instituído pela Lei 11.770/2008, é possível a prorrogação do salário-maternidade, por mais 60 dias, aumentando o prazo total para 180 dias, isto é, 6 meses de afastamento. Para a obtenção da prorrogação, é necessário que a empregada a requeira até o final do primeiro mês após o parto, sendo o período adicionado após a fruição do tempo normal do benefício. A postergação do salário-maternidade também

valerá, assim como o benefício normal, para as seguradas que adotarem ou obtiverem guarda judicial para fins de adoção da criança.

Em recente julgamento do STF foi reconhecido como marco inicial da licença-maternidade e do salário-maternidade a alta hospitalar da mãe ou do recém-nascido, o que ocorrer por último. A concessão da medida deve restringir-se aos casos mais graves (internações que excederem o período de duas semanas).

Ressalte-se que não havia previsão em lei de extensão da licença em razão da necessidade de internações mais longas, especialmente nos casos de crianças nascidas prematuramente (antes de 37 semanas de gestação), e a medida é forma de suprir essa omissão legislativa.

## Auxílio Maternidade

É um benefício do governo pago às mães desempregadas que tenham tido registro na Carteira de Trabalho e que tenham filhos com menos de 05 (cinco) anos. O benefício tem duração de 120 (cento e vinte) dias e é concedido a partir do 8º mês de gestação, sendo necessário que a mãe segurada atenda à apenas alguns requisitos :

- Já trabalhou registrada ou contribuiu para o INSS
- Que estava desempregada quando ganhou o bebê
- Que foi demitida por justa causa ou sem justa causa
- Adotante de crianças
- Que pediu a conta estando grávida
- Que perdeu o bebê (natimorto)
- Que está desempregada ou trabalhando sem registro e contribuiu 10 meses no INSS

- **A segurada empregada ou trabalhadora avulsa** deverá receber valor mensal igual à sua remuneração integral, enquanto a trabalhadora doméstica tem direito a receber valor mensal igual ao seu último salário de contribuição.

- **As trabalhadoras rurais** recebem salário-maternidade equivalente a 1/12 do salário de contribuição nos últimos 12 (doze) meses imediatamente anteriores ao início do benefício, mesmo que a contribuição apresente-se descontinua.

- **As contribuintes individuais**, como profissionais autônomas e empresárias ou equiparadas, o salário-maternidade representa 1/12 do salário de contribuição dos últimos 12 (doze) meses, apurados num período não superior a 15 (quinze) meses. O salário-maternidade da segurada facultativa, aquela que não tem obriga-

ção de filiar-se à Previdência, como a dona de casa e a estudante, obedece a essa mesma sistemática. As desempregadas, desde que contribuindo com a Previdência Social, também têm direito ao salário-maternidade.

### **Aposentadoria**

A aposentadoria por idade, criada pela lei orgânica da previdência social – Lei n.3.807/60 e hoje mantida pela Lei n. 8.231/91 é devida a segurada que completar 60 (sessenta) anos de idade. A idade é reduzida em 5 (cinco) anos para as trabalhadoras rurais e para as que exerçam suas atividades em regime de economia familiar. (artigo 201, § 7º, inciso II, da Constituição de 1988, com a redação da Emenda Constitucional n. 20/98). A carência

da aposentadoria por idade, obedece a tabela prevista no artigo 142 da Lei n.8.213/91, a qual leva em conta o ano em que a segurada implementou as condições necessárias a obtenção do benefício.

No entanto, a partir de 13/11/2019 com a publicação da **Emenda Constitucional n. 103/2019** que estabeleceu a reforma da Previdência, há novos critérios para a aposentadoria, resguardando o direito adquirido.

### **Idade Mínima de aposentadoria**

Após a Emenda Constitucional n. 103/2019 (reforma da Previdência), que alterou o art. 201, § 7º da Constituição Federal, a aposentadoria por idade aos segurados do Regime Geral da Previdência Social - RGPS

será devida, uma vez cumprida a carência, a segurada “mulher” que completar 62 (sessenta e dois) anos de idade com tempo mínimo de 15 (quinze) anos de contribuição.

E, com surgimento de uma nova regra previdenciária (como a reforma da Previdência), há a necessidade de se criar regras “intermediárias” para reger a situação daquelas pessoas que já estão filiadas ao INSS, mas ainda não cumpriram a todos os requisitos para conseguir o benefício previdenciário de acordo com as regras antigas, conforme exposição abaixo:

• **Transição da aposentadoria por idade:**

60 (sessenta) a 62 (sessenta e dois) anos de idade, se mulher; (requisito etário);

15 (quinze) anos de contribuição, (requisito de carência).

**Idade mínima para mulher nessa regra de transição subirá um pouco a cada ano:**

2020: 60,5 anos

2021: 61 anos

2022: 61,5 anos

2023: 62 anos

• **Regra dos pontos:**

30 (trinta) anos de tempo de contribuição.

86 pontos.

Os pontos sobem +1 por ano, a partir de 2020, até 100 pontos.

• **Idade Progressiva:**

30 (trinta) anos de contribuição  
56 (cinquenta e seis) anos de idade  
O requisito da idade vai aumentar 6 (seis) meses por ano, a partir de 2020, até atingir 62 anos de idade

• **Pedágio de 50%**

No mínimo, 28 (vinte e oito) anos de contribuição até a vigência da reforma da Previdência+50% do tempo que, na data de entrada em vigor da reforma, faltaria para atingir 30 (trinta) anos de contribuição.

57 (cinquenta e sete) anos de idade.  
30 (trinta) anos de tempo de contribuição.

Pedágio de 100% do tempo que falta para se aposentar no momento da vigência da reforma.



- **Trabalhadoras rurais, donas de casa e pessoa com deficiência**

As regras de aposentadoria com redução na idade mínima continuam sendo aplicadas para as trabalhadoras rurais (empregadas e seguradas especiais, por exemplo), para pessoas com deficiência leve, moderada ou grave (PcD). Quem trabalhou na roça e na cidade pode somar o tempo de serviço rural ao urbano e se aposentar. Mas, neste caso, não pode ter redução da idade mínima. A lei exige que a segurada tenha contribuído, pelo menos, durante 180 (cento e oitenta) meses ou 15 (quinze) anos, para ter direito ao benefício

- **Aposentadoria por invalidez (Benefício por Incapacidade Permanente)**

A aposentadoria por invali-

dez será devida, uma vez cumprida, quando for o caso, a carência exigida, à segurada que, estando ou não em gozo de auxílio-doença, for considerada incapaz e insusceptível de reabilitação para o exercício de atividade que lhe garanta a subsistência, e ser-lhe-á paga enquanto permanecer nesta condição.

A concessão da aposentadoria por invalidez depende da comprovação de 12 (doze) contribuições mensais. Contudo, independe de carência para concessão da Aposentadoria por invalidez nos casos de acidente de qualquer natureza ou causa e de doença profissional ou do trabalho, bem como nos casos de segurada que, após filiar-se ao Regime Geral de Previdência Social, for acometida de alguma das doenças e afecções especificadas em lista elaborada pelos Ministérios da Saúde e do Trabalho e da Previdência Social.

O art. 41 da Lei n. 8.213/1991 previa que o valor da aposentadoria corresponderia a 100% do salário de benefício (SB), não sendo inferior ao do salário-mínimo e nem superior ao limite máximo do salário-de-contribuição (ressalvado o acréscimo de 25% àqueles que necessitassem de assistência permanente de outra pessoa).

Após a reforma EC/103, houve uma redução, o valor da renda mensal inicial (RMI) será de 60% do salário-de-benefício (SB), acrescido de 2% para cada ano de contribuição que exceder a um limite predefinido em lei de 15 (quinze) anos para as mulheres.

Caso o benefício seja concedido em virtude de acidente do trabalho, doença profissional ou doença do trabalho, o coeficiente será de 100% do salário de benefício, e não a regra dos 60%.

### • Auxílio Doença (Benefício por Incapacidade Temporária)

O auxílio-doença será devido à segurada que, havendo cumprido, quando for o caso, o período de carência exigido nesta Lei (12 contribuições mensais), ficar incapacitada para o seu trabalho ou para a sua atividade habitual por mais de 15 (quinze) dias consecutivos. Contudo, independe de carência para concessão do Auxílio-Doença nos casos de acidente de qualquer natureza ou causa e de doença profissional ou do trabalho, bem como nos casos de segurada que, após filiar-se ao Regime Geral de Previdência Social, for acometida de alguma das doenças e afecções especificadas em lista elaborada pelos Ministérios da Saúde e do Trabalho e da Previdência Social.

Não será devido auxílio-doença à segurada que se filiar ao RGPS já portadora da doença ou da lesão invocada como causa para o benefí-

cio, salvo quando a incapacidade sobrevier por motivo de progressão ou agravamento dessa doença ou lesão.

Ressalte-se que Salário de Benefício, em regra (existem exceções), é a média aritmética simples dos valores dos salários de contribuição no período básico de cálculo (PBC), limitado ao piso (salário mínimo) e ao teto do salário de contribuição no RGPS, que atualmente é de R\$ 6.101,06 (seis mil, cento e um reais e seis centavos). Até antes da entrada em vigor da Emenda Constitucional n. 103/2019 (reforma da Previdência), a fórmula de cálculo do salário de benefício era, via de regra: média aritmética simples dos 80% (oitenta) por cento dos maiores salários de contribuição desde 07/1994 ou desde o início das contribuições. Após, a Emenda Constitucional n. 103/2019 trouxe, no caput do art. 26, a nova fórmula de cálculo do salário

de benefício, qual seja: média aritmética simples de 100% (cem) por cento dos salários de contribuição desde 07/1994 ou desde o início das contribuições. Ou seja, não se descarta mais (na regra geral) nenhum saláriocontribuição. Isso tem um impacto negativo no valor final do salário de benefício e, por consequência, da renda mensal inicial.

### • Auxílio Acidente

O auxílio-acidente será concedido, como indenização, à segurada quando, após consolidação das lesões decorrentes de acidente de qualquer natureza, resultarem sequelas que impliquem redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exercia – Lei n. 8.231/91, artigo 86, caput.

A concessão do auxílio-acidente independe do número de

contribuições pagas, mas é preciso ter a qualidade de segurada. Nos casos de acidente de qualquer natureza ou causa e de doença profissional ou do trabalho, bem como nos casos de segurada que, após filiar-se ao Regime Geral de Previdência Social - RGPS, for acometida de alguma das doenças e afecções especificadas em lista elaborada pelos Ministérios da Saúde e do Trabalho e da Previdência Social, a aposentadoria por invalidez consistirá no valor de 100% (cem) por cento do salário de benefício. Após a publicação da Emenda Constitucional n. 103/2019 (reforma da Previdência), o beneficiário teve uma redução para 60% (sessenta) por cento, acrescendo o percentual de acordo com o tempo de contribuição, mas mantendo a integralidade em casos de acidente do trabalho e doença ocupacional.

### • Pensão por morte

A pensão por morte é o benefício pago aos dependentes do segurado que falecer, aposentado, ou não, conforme previsão expressa do artigo 74 da Lei n. 8.213/91. Trata-se de prestação de pagamento continuado, substituidora da remuneração do segurado falecido. A concessão da pensão por morte, independente do número de contribuições pagas pelo segurado falecido, bastando a comprovação da sua qualidade de segurado. Ressalte-se que Lei 13.135/2015 já havia estabelecido algumas condições diferenciadas aos cônjuges beneficiários da pensão por morte a partir de 2015, data a partir da qual cônjuge beneficiário terá um período parcial no recebimento da pensão, dependendo do tempo de contribuição do segurado falecido, do tempo de casamento ou de convivência conjugal e da idade do beneficiário.

A Emenda Constitucional 103/2019 também trouxe outras alterações estabelecendo percentuais de cota familiar para o recebimento da pensão por morte a partir da entrada em vigor da referida emenda, resguardado o direito adquirido aos segurados antes da entrada em vigor, nos termos do art. 24, §4º.

A nova previsão constitucional, em seu artigo 23, trouxe um sistema de cotas por dependente aplicável tanto às pensões dos Regimes Próprios, quanto ao Regime Geral de Previdência Social. Destarte, a pensão por morte será equivalente a uma cota familiar de 50% (cinquenta) por cento do valor da aposentadoria recebida pelo segurado ou servidor ou daquela a que teria direito se fosse aposentado por incapacidade permanente na data do óbito, acrescida de cotas de 10 (dez) pontos percentuais por dependente, até o máximo de 100% (cem por cento).

## • Auxílio Reclusão

O auxílio reclusão é devido, nas mesmas condições da pensão por morte, aos dependentes do segurado de baixa renda recolhido à prisão que não receber remuneração da empresa nem estiver em gozo de auxílio-doença ou aposentadoria.

O requerimento do auxílio-reclusão deverá ser instruído com certidão do efetivo recolhimento à prisão, sendo obrigatória, para a manutenção do benefício, a apresentação de declaração de permanência na condição de presidiário.

Desde 18 de junho de 2019, o auxílio-reclusão passou a apresentar como requisito o preenchimento de 24 (vinte e quatro) meses de carência para a sua concessão, o que já passou a dificultar um pouco mais o seu acesso. A partir das novas regras da Reforma da Previdência, porém, a sua forma de cálculo sofreu mais uma alteração com as alterações trazidas pelo art. Art27:

Até que lei discipline o acesso ao salário-família e ao auxílio-reclusão de que trata o inciso IV do art. 201 da Constituição Federal, esses benefícios serão concedidos apenas àqueles que tenham renda bruta mensal igual ou inferior a R\$ 1.364,43 (mil trezentos e sessenta e quatro reais e quarenta e três centavos), que serão corrigidos pelos mesmos índices aplicados aos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

§ 1º Até que lei discipline o valor do auxílio-reclusão, de que trata o inciso IV do art. 201 da Constituição Federal, seu cálculo será realizado na forma daquele aplicável à pensão por morte, não podendo exceder o valor de 1 (um) salário-mínimo.

Diante a todos esses direitos elencados, com o advento da Constituição Federal de 1988, homens e mulheres foram tratados de forma igual e em relação a proteção previdenciária, podemos notar uma amplitude de acesso da mulher em relação a esses

benefícios, visto que as dificuldades de inserção e manutenção das mulheres no mercado de trabalho são histórias.

Contudo, percebe com a respectiva conquista dos direitos previdenciários da mulher, verifica-se que houve muitas restrições impostas pela reforma da Previdência, que limitou drasticamente seu acesso a aposentadoria por idade, com o aumento progressivo da idade, vez que possuem dificuldades na permanência no mercado de trabalho, reduzindo assim seu acesso aos benefícios previdenciários infringindo a garantia constitucional de proteção social, bem como os princípios de dignidade e igualdade humana.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Mulheres no Mercado de Trabalho

PARIDADE DE GÊNERO

EFETIVIDADE DA IGUALDADE

O tema envolvendo os Direitos Trabalhistas da Mulher tem uma infinidade de possibilidades e reflexões, todas absolutamente imprescindíveis ainda que no século XXI. O caminho percorrido pelas mulheres historicamente demonstra que as necessidades de proteção legal ainda se fazem cogentes.

Mas não basta apenas o texto “puro” da lei para que as desigualdades magicamente acabem. **As políticas afirmativas individuais e coletivas são fundamentais**, objetivam as muitas mulheres alcançar uma vaga

***Daiana Ferreira Camargos Silva***  
Coordenadora Direito do Trabalho da Mulher  
- Comissão da Mulher Advogada OAB/MG;  
Vice-presidente da Comissão de Direitos Sociais e Trabalhistas da OAB/MG; Conselheira Fiscal AMAT; Secretária Geral Adjunta OAB Contagem



***Lorraine Aparecida de Oliveira Cardoso Magele***  
Advogada  
Membro da Comissão de Direitos Sociais e Trabalhistas da OAB/MG



de emprego e a paridade no mercado de trabalho, seja na colocação (cargo) seja a salarial.

O mercado de trabalho, como foi bem colocado, é um ambiente que não inclui a mulher de forma natural e orgânica, é necessário à mulher o enfrentamento de muito mais dificuldades para chegar por exemplo a um cargo de chefia, e quando chega, os dados demonstram que os salários não correspondem a homens de igual posição.

Pode parecer desnecessário, mas a proibição

de condutas segregatórias, além de estar presente na Constituição Federal de 1988 (que trata o tema de forma abrangente), também está especificamente tratada na Lei 9.029/95, que tem relação direta com a mulher, considerando que a referida lei trata da vedação à exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias.

**Os dados confirmam que a maioria das mulheres já sofreu assédio moral dentro do ambiente de trabalho**, enquanto com os homens, os que já sofreram refletem a minoria. A questão de gênero nas relações de trabalho ainda é problemática, sendo evidente a vulnerabilidade feminina, inclusive sendo essas as maiores vítimas também de assédio sexual.

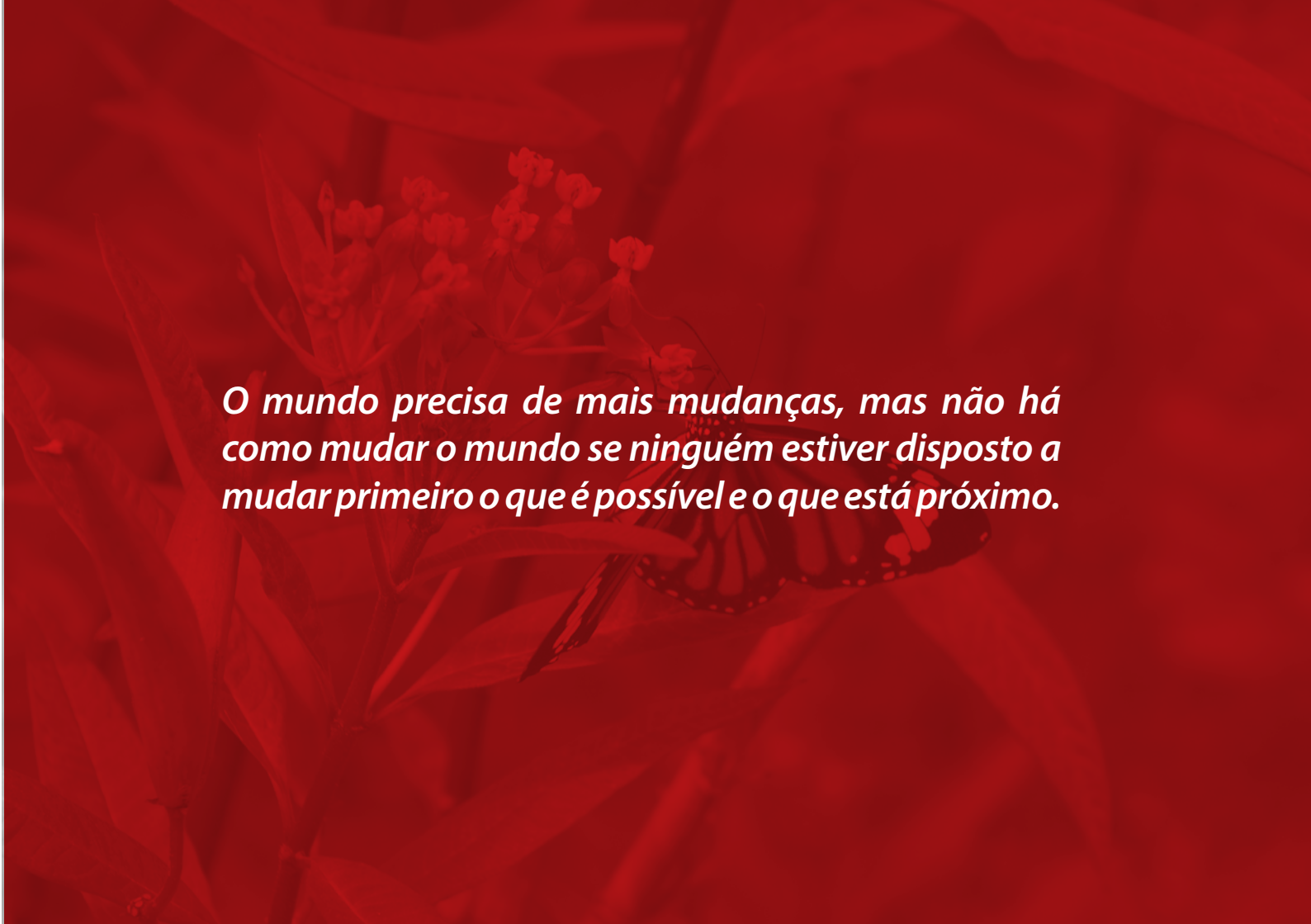
Acerca das desigualdades, é importante ressaltar que não são refletidas apenas nos salários femininos, mas também nos níveis dos cargos ocupados, havendo ainda uma enorme discrepância quando há um recorte racial. **A mulher negra sofre ainda mais com a disparidade salarial, mesmo com a legislação coibindo qualquer tipo de discriminação racial.**

As legislações constitucionais e infraconstitucionais não foram suficientes para mudar essa realidade, motivo pelo qual além do Projeto de Lei 10.158/2018

que tem como objetivo impor multa aos empregadores que pratiquem discriminação racial, é necessário também que haja uma conscientização tanto das trabalhadoras com relação ao seu papel social e corporativo, quanto dos empregadores, inclusive esses últimos com adoção de políticas que coíbam qualquer tipo de racismo /misoginia.

A maior parte do mercado de trabalho no Brasil é composto por mulheres, e também são as mulheres as maiores vítimas de violência doméstica. A Lei 11.340/2006 (Lei Maria da Penha) além de tratar do tema de violência de gênero, traz ainda a estabilidade de emprego para as vítimas de violência doméstica (art. 9º, §2º, inc. II), o que não é de conhecimento geral, infelizmente. Apesar da omissão legislativa acerca de quem é o responsável pelo pagamento dos salários no período de afastamento, a garantia à vítima existe e deve ser cumprida.

O trabalho remoto também é um tema contemporâneo, e tem estreita relação com as questões de gênero. Com a pandemia de COVID-19, foi necessário que muitas empresas transferissem suas atividades presenciais por atividades remotas. Com isso ficou ainda mais claro como as atribuições femininas superam e muito

A monarch butterfly is perched on a milkweed plant. The entire image is overlaid with a semi-transparent red filter. The text is centered in the middle of the image.

*O mundo precisa de mais mudanças, mas não há como mudar o mundo se ninguém estiver disposto a mudar primeiro o que é possível e o que está próximo.*

as masculinas. O que ocorreu foi que além das tarefas do emprego, ficou para a mulher a maior parte das atribuições domésticas, e especialmente com relação aos filhos, considerando a suspensão de aulas presenciais, gerando uma gama de mulheres extremamente atarefadas, cansadas e com a produtividade afetada.

**Atrelar a mulher ao papel doméstico ainda é uma questão estruturalmente social**, e que precisa ser mudada, considerando que a mulher passou a ter um papel ativo no mercado de trabalho, o que não ocorria anos atrás. Com esse papel ativo, buscando cada vez mais conquistas de vagas de emprego e cargos de liderança, não é plausível imaginar que tudo ficará a cargo exclusivo da mulher.

A maternidade também é um tema diametralmente ligado à mulher, e também alvo de preconceitos no ambiente de trabalho. Seja no momento da contratação, quando muitos recrutadores questionam as ambições das entrevistadas em ser mãe, seja das próprias mulheres, quando muitas vezes precisam optar pela carreira ou filhos.

A legislação protege a maternidade com: garantia de estabilidade de emprego, abono de faltas em caso de consulta médica, transferência de função se ne-

cessário, acompanhante no momento do parto, licença maternidade remunerada (garantida também em caso de aborto). Há garantia ainda de nos 06 (seis) primeiros meses do bebê, um intervalo de meia hora para que a mãe possa amamentar.

Acerca de descansos e intervalos, também é importante destacar que a legislação que garantia à mulher intervalo de 15 (quinze) minutos antes da realização de horas extras foi revogado pela Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista). Portanto, com relação a descansos e intervalos, não há mais regra específica de gênero.

As trabalhadoras domésticas também possuem garantias previstas na legislação. A Lei Complementar 150/2015 que dispõe sobre o trabalho doméstico, além de trazer conceitos, também traz as os direitos da trabalhadora doméstica, tais como: jornada máxima semanal, garantia de intervalos e descansos, adicional noturno, férias +1/3, 13º salário, FGTS, Seguro Desemprego vale transporte e contribuição para o INSS.

Sobre os direitos previdenciários da mulher, além da já citada licença maternidade e salário maternidade, a aposentadoria é contabilizada de forma diferente. Antes da reforma da previdência, a idade mínima para a mulher aposentar era de 60 (sessenta) anos para



trabalhadoras urbanas e 55 (cinquenta e cinco anos) para as trabalhadoras rurais.

Com a reforma da Previdência (Emenda Constitucional n.103/2019), a aposentadoria por idade será devida, em caso de cumprimento da carência de 62 (sessenta e dois) anos de idade com tempo mínimo de 15 (quinze) anos de contribuição. Foram ainda criadas regras de transição, para que as idades mínimas subam a cada ano progressivamente, até chegar nos 62 (sessenta e dois) anos citados.

Caso preenchidos os requisitos necessários, poderão fazer jus ainda a aposentadoria rural, aposentadoria por invalidez, auxílio doença, auxílio acidente, pensão por morte e auxílio reclusão, e depender do caso.

**Todos os pontos tratados, demonstrando a realidade da desigualdade de gênero no Brasil, e comprovam que a questão dos direitos da mulher é um assunto urgente.** O mundo passa por transformações profundas nas relações sociais e de trabalho, e não seria diferente com o “papel da mulher”. A ida da mulher para o mercado de trabalho trouxe a necessidade de proteção especial na medida em que seja necessária tal proteção.

As empresas sejam as pequenas, sejam os enormes grupos empresariais precisam não apenas entender

a necessidade de inclusão, mas também criar formas de incentivo real para admissão de mulheres. Não é possível à mulher alcançar uma vaga que sequer chega a ela, da qual não tem chance nem de participar, ou se participa, é bombardeada com perguntas relacionadas a casa, marido e filhos.

As políticas públicas e privadas devem buscar minimizar as desigualdades entre homens e mulheres, e especialmente com relação às mulheres negras. Não há prejuízo na contratação de mulheres exclusivamente pelo fato de serem mulheres, de engravidarem, ou de já terem filhos, ao contrário, pelo fato de já terem múltiplas tarefas, a chance de criatividade e reinvenção é muito maior.

## Realização

---



Comissão da  
Mulher Advogada

Coordenadoria Direito  
do Trabalho da Mulher

## Apoio

---



Comissão de Direito  
Previdenciário

Comissão de Direitos  
Sociais e Trabalhistas

