

ENTREVISTA — SILVIA CORREIA

Advogada trabalhista, vice-presidente da Comissão de Justiça do Trabalho da OAB/RJ

Os direitos das mulheres no mercado de trabalho

Ana Maria Campos

No mês dedicado às mulheres, o debate sobre os direitos delas no mercado de trabalho ganha ainda mais importância. Apesar dos avanços legislativos conquistados nas últimas décadas, a busca por igualdade de oportunidades, proteção contra discriminação e garantia de condições dignas de trabalho continua sendo um desafio no Brasil.

A legislação trabalhista brasileira estabelece uma série de garantias voltadas à proteção da maternidade, à igualdade salarial, ao combate ao assédio e à promoção de um ambiente profissional mais justo e inclusivo. Mas é fundamental compreender quais são esses direitos e como são aplicados na prática.

Nesta entrevista, Silvia Correia, advogada trabalhista, vice-presidente da Comissão de Justiça do Trabalho da OAB/RJ, apresenta um panorama sobre os direitos assegurados às mulheres.

Quais são os principais direitos trabalhistas garantidos às mulheres gestantes e às mães adotantes no Brasil, incluindo licença-maternidade, estabilidade no emprego e intervalos para amamentação?

A legislação brasileira assegura licença maternidade de 120 dias, podendo ser prorrogada para 180 dias em empresas que aderem ao programa de ampliação. Esse direito também se aplica às mães adotantes, com prazos que variam conforme a idade da criança. Além disso, a trabalhadora gestante tem estabilidade no emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Após o retorno ao trabalho, a mãe tem direito a dois intervalos diários para amamentação até que o bebê complete seis meses, podendo esse prazo ser ampliado conforme orientação médica.

Como funciona a proteção contra a demissão arbitrária de uma trabalhadora durante a gravidez e após o retorno da licença-maternidade? Existem exceções ou requisitos específicos?

A empregada gestante não pode ser

Divulgação



dispensada sem justa causa desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, mesmo que o empregador não soubesse da gestação no momento da demissão. Caso isso ocorra, ela pode buscar a reintegração ao emprego ou indenização correspondente ao período de estabilidade. A exceção ocorre em casos de dispensa por justa causa, desde que devidamente comprovada. Fora essa hipótese, qualquer demissão nesse período tende a ser considerada irregular pela Justiça do Trabalho.

De que forma a legislação trabalhista brasileira garante a igualdade salarial entre mulheres e homens que desempenham a mesma função, e que desafios ainda existem na prática para que essa igualdade seja efetivamente cumprida?

A Consolidação das Leis do Trabalho estabelece que homens e mulheres que exerçam a mesma função, com igual produtividade e perfeição técnica, devem receber o mesmo salário. A legislação mais recente também reforçou mecanismos de transparência salarial e fiscalização para reduzir desigualdades. Apesar disso, ainda existem diferenças salariais decorrentes de fatores estruturais, como barreiras na progressão de

carreira e menor presença feminina em cargos de liderança. O desafio está em garantir fiscalização efetiva e mudança cultural nas organizações.

Quais são os principais instrumentos legais contra a discriminação de gênero no ambiente de trabalho, seja no momento da contratação, seja na promoção de carreira, ou na alocação de tarefas, e como uma empregada pode comprová-la?

A legislação proíbe qualquer prática discriminatória por motivo de sexo, estado civil ou gravidez, tanto na contratação quanto durante o contrato de trabalho. Exigir teste de gravidez ou negar promoção por motivo de gênero, por exemplo, são condutas ilícitas. Para comprovar a discriminação, a trabalhadora pode utilizar documentos, mensagens, testemunhas e outros elementos que indiquem tratamento desigual. Em muitos casos, a Justiça admite a inversão do ônus da prova quando há indícios consistentes de discriminação.

Como a legislação trabalhista brasileira trata o assédio moral e o assédio sexual no trabalho? Quais são os procedimentos recomendados para que uma

mulher denuncie e quais garantias ela tem durante o processo?

O assédio moral e o assédio sexual são condutas ilícitas que podem gerar responsabilização trabalhista e até criminal. O empregador tem o dever de manter um ambiente de trabalho saudável e adotar medidas preventivas e corretivas. A vítima pode denunciar internamente, procurar o sindicato ou ingressar com ação judicial. Durante o processo, ela tem direito à proteção contra retaliações e pode pleitear indenização por danos morais, caso o assédio seja comprovado.

Quais são os direitos relacionados à conciliação entre trabalho e cuidado familiar, como creche, reembolso creche ou flexibilização de horários? A legislação brasileira prevê algum tipo de apoio formal? Empresas com número mínimo de empregadas podem ser obrigadas a oferecer local apropriado para guarda dos filhos durante o período de amamentação ou firmar convênios com creches. Também é possível a adoção do reembolso creche por meio de acordo ou convenção coletiva. Além disso, há previsão de flexibilização em algumas situações específicas, como acompanhamento de filho em consulta médica. A ampliação dessas medidas depende, muitas vezes, de negociação coletiva ou de políticas internas das empresas.

No contexto do Dia Internacional da Mulher e das constantes discussões sobre igualdade de gênero, que outras garantias ou avanços legislativos você considera essenciais para a proteção das mulheres no mercado de trabalho, e quais lacunas ainda precisam ser preenchidas?

Avanços importantes incluem o fortalecimento da fiscalização da igualdade salarial e a ampliação de políticas de combate ao assédio e à discriminação. Também é relevante discutir a ampliação da licença paternidade como forma de dividir responsabilidades familiares. Ainda há lacunas relacionadas à presença feminina em cargos de liderança e à proteção de mulheres em situações de vulnerabilidade, como vítimas de violência doméstica. O caminho envolve não apenas novas leis, mas também a efetiva aplicação das normas já existentes e mudanças culturais nas organizações.