



CARTILHA DE ORIENTAÇÃO

Mulher Trabalhadora Conheça Seus Direitos



Comissão de Direito do Trabalho e Sindical

OAB/ES · 8ª Subseção · Vila Velha

DISTRIBUIÇÃO GRATUITA · AGOSTO DE 2026

Cartilha elaborada por

DIRETORIA · OAB/ES — 8ª SUBSEÇÃO, VILA VELHA

PRESIDENTE

Larissa Peres Jabôr

VICE-PRESIDENTE

José Eduardo Coelho Dias

TESOUREIRA

Aline Bragio

SECRETÁRIA-GERAL

Ana Cláudia Martins de Agostinho Gabriel Ricieri

SECRETÁRIO-GERAL ADJUNTO

Alexandre Cavalcanti

COMISSÃO DE DIREITO DO TRABALHO E SINDICAL

PRESIDENTE

Rafael Milhorato

OAB/ES 16.592

VICE-PRESIDENTE

Daniele Oliveira Silva

OAB/ES 19.599

SECRETÁRIA-GERAL

Suélen Ramos de Oliveira

OAB/ES 27.905

SECRETÁRIA-ADJUNTA

Daniela Bernabé Coelho

OAB/ES 16.206

ORGANIZAÇÃO E COORDENAÇÃO EDITORIAL

Rafael Milhorato

Daniela Bernabé Coelho

Sumário

1

Gravidez e maternidade

Estabilidade, licença-maternidade, consultas e a volta ao trabalho.

2

Jornada e dignidade no trabalho

Des cans o aos domingos, limite de pes o e revis ta íntima.

3

Igualdade salarial

Salário igual para trabalho de igual valor.

4

Assédio no trabalho

O que é crime, o que a empresa deve fazer, o que guardar.

5

Trabalho doméstico

Quem tem vínculo, o que a lei prevê e como provar.

6

Violência doméstica e emprego

O trabalho e a renda da mulher em situação de violência.



1

Gravidez e maternidade

Estabilidade, licença-maternidade, consultas e a volta ao trabalho.

O QUE MAIS GERA DÚVIDA

A proteção vale mesmo que a empresa não soubesse da gravidez, e vale também no contrato de experiência.

1 Proteção contra a dispensa

A Constituição proíbe a dispensa sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses depois do parto.¹

- **Não é preciso ter avisado a empresa.** O que importa é que a gravidez já existisse na data da dispensa.
- **Vale durante o aviso prévio,** trabalhado ou indenizado.
- **Vale no contrato de experiência.**
- **Não alcança** a dispensa por justa causa.
- **O pedido de demissão** nesse período só é válido com assistência do sindicato.

Se a dispensa acontecer, a volta ao emprego só é possível enquanto o período de proteção estiver correndo.

BASE LEGAL

1 ADCT, art. 10, II, "b"; arts. 391-A e 500 da CLT; STF, RE 629.053, Tema 497; Súmula 244 do TST.

Depois disso, a discussão passa a ser sobre indenização do tempo de estabilidade.

2 Ambiente insalubre

A gestante e a lactante devem ser afastadas de atividades insalubres em qualquer grau, sem precisar apresentar atestado. O salário não pode ser reduzido, e o adicional de insalubridade continua sendo pago.²

Se não houver local salubre na empresa, a situação é tratada como gravidez de risco e o afastamento é remunerado como salário-maternidade.

3 Consultas

Durante a gravidez, a empregada pode faltar, sem desconto, pelo tempo necessário para no mínimo seis consultas e os exames complementares.³

Depois do nascimento, a lei prevê **um dia por ano** para acompanhar filho de até seis anos em consulta médica.

4 Licença-maternidade

São 120 dias. O afastamento começa em data definida por atestado médico, entre o 28º dia antes do parto e o parto.

BASE LEGAL

2 Art. 394-A da CLT, com a declaração de inconstitucionalidade da exigência de atestado pelo STF na ADI 5938; § 3º quanto à gravidez de risco.

3 Art. 392, § 4º, II, e art. 473, XI, da CLT. O inciso X, com seis comparecimentos, trata do acompanhamento da esposa ou companheira grávida.

Parto antecipado não reduz os 120 dias. Atestado médico pode ampliar em duas semanas o repouso antes e depois do parto.⁴

- **Internação prolongada:** se a internação da mãe ou do bebê depois do parto passar de duas semanas, a licença pode ser prorrogada por até 120 dias contados da alta hospitalar.
- **Adoção e guarda judicial:** a licença também é prevista para esses casos.
- **Salário integral** durante a licença, com direito de voltar à mesma função. Quem paga é o empregador, que compensa depois — a empregada não precisa ir ao INSS.

5 Perda gestacional

Em caso de aborto não criminoso, o que inclui a perda espontânea, comprovado por atestado médico oficial, a lei prevê duas semanas de repouso remunerado e retorno à mesma função.⁵

A partir da 23ª semana de gestação, a situação é outra. Desse ponto em diante a perda deixa de ser tratada como aborto e passa a ser considerada parto, ainda que o bebê nasça sem vida. A consequência é grande: licença-maternidade de 120 dias e a mesma proteção contra a dispensa prevista para a gestante, até cinco meses depois. É o critério adotado pelo INSS e acompanhado pela Justiça do Trabalho.⁶

BASE LEGAL

4 Art. 7º, XVIII, da Constituição; arts. 392, 392-A e 393 da CLT; art. 72, § 1º, da Lei 8.213/1991. A prorrogação por internação prolongada consta do art. 392, § 7º, incluído pela Lei 15.222/2025.

5 Art. 395 da CLT.

6 Instrução normativa do INSS: considera-se parto o evento ocorrido a partir da 23ª semana (6º mês) de gestação, inclusive em caso de natimorto. No mesmo sentido, decisões da Justiça do Trabalho que reconhecem licença-maternidade e estabilidade à empregada em caso de natimorto.

6 Volta ao trabalho

- **Amamentação:** dois descansos de meia hora por dia para amamentar, até a criança completar seis meses, prorrogáveis se a saúde da criança exigir. Os horários são combinados com o empregador.⁷
- **Creche:** estabelecimentos com pelo menos 30 mulheres acima de 16 anos devem ter local para as empregadas deixarem os filhos no período de amamentação, obrigação que pode ser cumprida por creche própria ou conveniada. Desde 2022 pode ser substituída por reembolso-creche, que depende de previsão em acordo ou convenção coletiva.
- **Teletrabalho:** há prioridade para quem tem filho ou criança sob guarda de até quatro anos na alocação em vagas de teletrabalho.

BASE LEGAL

7 Art. 396, art. 389, §§ 1º e 2º, e art. 75-F da CLT; Lei 14.457/2022, quanto ao reembolso-creche.



2

Jornada e dignidade no trabalho

Descanso aos domingos, limite de peso e revista íntima.

DOIS DOMINGOS SEGUIDOS, NÃO

Havendo trabalho aos domingos, a folga precisa recair em um domingo pelo menos a cada quinze dias.

Algumas regras da CLT valem especificamente para o trabalho da mulher. Elas são pouco conhecidas e, por isso, pouco cobradas.

1 Descanso aos domingos

Quando há trabalho aos domingos, a lei determina que a empresa organize uma **escala de revezamento quinzenal** que favoreça o repouso dominical.⁸

Na prática, isso significa duas coisas:

- a empregada não deve trabalhar **dois domingos seguidos**;
- a folga precisa recair em um domingo **pelo menos a cada quinze dias**.

BASE LEGAL

⁸ Art. 386 da CLT. O STF manteve a validade da regra no RE 1403.904 (1ª Turma, 2022).

A regra continua em vigor. O Supremo Tribunal Federal já a examinou e a manteve, por entender que se trata de proteção com apoio na Constituição. Em 2026, o Tribunal Superior do Trabalho voltou a aplicá-la e decidiu que **norma coletiva não pode reduzir esse descanso** — um acordo que preveja folga dominical apenas de três em três semanas não prevalece sobre a lei.

O descanso semanal remunerado continua sendo devido em todas as semanas. O que essa regra assegura é que ele recaia no domingo com essa frequência.

2 **Peso máximo**

A lei proíbe empregar a mulher em serviço que exija força muscular superior a **20 quilos no trabalho contínuo** ou **25 quilos no trabalho ocasional**.⁹

A regra não alcança a remoção de material feita por impulsão ou tração — carrinhos de mão, vagonetes sobre trilhos e outros aparelhos mecânicos.

3 **Revista íntima**

A CLT proíbe expressamente revistas íntimas nas empregadas.¹⁰

BASE LEGAL

⁹ Art. 390 e parágrafo único da CLT.

¹⁰ Art. 373-A, VI, da CLT.



3

Igualdade salarial

Salário igual para trabalho de igual valor.

ISSO É CRIME

Exigir teste de gravidez ou de esterilização para contratar. E também perguntar sobre isso na entrevista.

1 Trabalho de igual valor, salário igual

A CLT prevê que, sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor prestado ao mesmo empregador é devido salário igual, **sem distinção de sexo**, etnia, nacionalidade ou idade. Do contrário, é possível requerer judicialmente a equiparação salarial.^{II}

Quem pede o reajuste na Justiça precisa apontar um colega concreto — o paradigma — e demonstrar:

- mesma função, entendida como as mesmas tarefas, pouco importando o nome do cargo;
- mesmo empregador e mesmo estabelecimento;
- mesma produtividade e perfeição técnica;
- diferença de até quatro anos de tempo de serviço na empresa e de até dois anos na função;
- que os dois trabalharam ao mesmo tempo no cargo.

BASE LEGAL

^{II} Art. 461 da CLT e Súmula 6 do TST.

Exceção: a regra não se aplica quando a empresa tem quadro de carreira ou plano de cargos e salários.

A prova não é toda sua. Demonstrada a mesma função, cabe ao empregador provar o que impede a equiparação.

Reconhecida a diferença, o empregador paga as diferenças do período. A ação pode ser proposta em até dois anos depois do fim do contrato e alcança os cinco anos anteriores.¹²

As empresas com mais de 100 empregados são obrigadas a publicar relatórios comparando o que pagam a mulheres e a homens.¹³ Em maio de 2026, o Supremo Tribunal Federal declarou essa obrigação constitucional, por unanimidade.

2 Discriminação na contratação e na carreira

Exigir teste de gravidez ou de esterilização para contratação, ou na entrevista de emprego, é crime.¹⁴ A pergunta sobre planos de ter filhos em entrevista caminha no mesmo terreno.

Se a dispensa foi discriminatória, a lei dá à trabalhadora a escolha entre voltar ao emprego com ressarcimento integral do período ou receber em dobro a remuneração desse período. Em qualquer das duas, permanece o direito à reparação por dano moral.

BASE LEGAL

12 Art. 7º, XXIX, da Constituição.

13 Lei 14.611/2023 e Decreto 11.795/2023. Constitucionalidade confirmada pelo STF em 14/05/2026 (ADC 92 procedente; ADIs 7.612 e 7.631 improcedentes).

14 Lei 9.029/1995, arts. 2º e 4º, e art. 373-A da CLT.



Assédio no trabalho

O que é crime, o que a empresa deve fazer, o que guardar.

SEM REGISTRO, NÃO HÁ CASO

O assédio raramente tem testemunha. O que sustenta a denúncia é o que você anota e guarda no mesmo dia.

1 O que a lei chama de assédio sexual

Constranger alguém para obter vantagem ou favorecimento sexual, valendo-se da condição de superior hierárquico, é crime, com pena de detenção de um a dois anos.¹⁵

Encostar, tocar ou praticar qualquer ato libidinoso sem consentimento é outro crime — importunação sexual —, com pena maior, de um a cinco anos, e não exige relação de chefia. Um colega de mesmo nível ou um cliente podem responder por ele.

2 Assédio moral

Não existe crime específico de assédio moral no setor privado. O que existe é a responsabilização trabalhista: conduta repetida que humilha, isola ou desestabiliza a trabalhadora pode gerar indenização por dano moral e pode autorizar a rescisão indireta — quando é a trabalhadora que encerra o contrato por falta grave do empregador, recebendo como se tivesse sido dispensada sem justa causa.¹⁶

BASE LEGAL

15 Arts. 216-A e 215-A do Código Penal.

16 Arts. 223-A a 223-G e art. 483 da CLT.

Rescisão indireta não é pedido de demissão, e a diferença entre as duas é grande. Antes de sair, procure orientação.

3 O que a empresa é obrigada a fazer

Desde 2022, a CIPA passou a se chamar Comissão Interna de Prevenção de Acidentes **e de Assédio**. As empresas obrigadas a ter CIPA precisam:¹⁷

- incluir regras de conduta sobre assédio sexual e outras violências nas normas internas, e dar ciência a empregados e dirigentes;
- ter procedimento para receber e acompanhar denúncias, com garantia de anonimato da pessoa que denuncia;
- incluir o tema nas atividades da CIPA;
- realizar ações de capacitação pelo menos a cada 12 meses.

Nem toda empresa é obrigada a ter CIPA: o número de membros depende da quantidade de empregados e do grau de risco da atividade. Quando o estabelecimento fica abaixo desse número e não tem serviço próprio de segurança e medicina do trabalho, a norma prevê que a empresa nomeie um empregado como representante, para auxiliar nas ações de prevenção. O microempreendedor individual está dispensado dessa nomeação.¹⁷

Se a sua empresa não tem canal de denúncia, isso é descumprimento de lei, e cabe denúncia à fiscalização do trabalho.

BASE LEGAL

¹⁷ Art. 163 da CLT e art. 23 da Lei 14.457/2022. Dimensionamento da CIPA: Quadro I da NR-5. Nomeação de representante quando o estabelecimento não se enquadra no Quadro I e não é atendido por SESMT: item 5.4.13 da NR-5; dispensa do MEI: item 5.4.13.2.

4 O que preservar como prova

O assédio raramente tem testemunha. O que sustenta o caso é o registro feito no momento:

- mensagens, e-mails, áudios e prints, salvos fora do computador da empresa;
- anotação com data, hora, local, o que foi dito e quem estava por perto;
- nome de colegas que presenciaram ou a quem você contou na época;
- atestados e prontuários médicos, se houve adoecimento;
- cópia da denúncia feita ao canal interno, com o protocolo.

Gravar conversa da qual você participa é admitido como prova pela jurisprudência brasileira.



Trabalho doméstico

Quem tem vínculo, o que a lei prevê e como provar.

A CONTA É SIMPLES

Até dois dias por semana na mesma casa: diarista. Três ou mais: emprego doméstico, com carteira assinada.

Este capítulo é para quem trabalha em casa de família — diarista, faxineira, cozinheira, babá, cuidadora, caseira, motorista particular.

1 Quem é empregada doméstica

A lei considera empregada doméstica quem presta serviço em residência, de forma contínua, subordinada, pessoal e remunerada, **por mais de dois dias por semana.**¹⁸

Trabalhar até dois dias por semana na mesma casa é diarista, sem vínculo de emprego. A partir de três dias, a lei trata como emprego doméstico, com carteira assinada e todos os direitos deste capítulo.

É **proibido** contratar menor de 18 anos para trabalho doméstico.

BASE LEGAL

18 LC 150 /2015.

2 O que a lei prevê

- **Jornada:** até 8 horas por dia e 44 por semana.
- **Horas extras:** com acréscimo de no mínimo 50%.
- **Intervalo:** de 1 a 2 horas para refeição e descanso.
- **Adicional noturno:** 20% para o trabalho entre 22h e 5h, com hora noturna reduzida.
- **Domingo trabalhado e não compensado:** pago em dobro, sem prejuízo do descanso semanal.
- **FGTS obrigatório**, com depósito mensal pelo empregador.
- **Seguro-desemprego** na dispensa sem justa causa.
- **Férias de 30 dias** com um terço, **13º salário** e **vale-transporte**.
- **Aviso prévio** de 30 dias, acrescido de 3 dias por ano trabalhado, até o limite de 90 dias.

Tudo isso é recolhido pelo empregador em guia única, o Simples Doméstico.

3 Gravidez, licença e violência

As regras do capítulo 1 sobre estabilidade da gestante e licença-maternidade alcançam a trabalhadora doméstica. O salário-maternidade, nesse caso, é pago diretamente pelo INSS, e não pela família empregadora.



Violência doméstica e emprego

O trabalho e a renda da mulher em situação de violência.

NADA É AUTOMÁTICO

Quem determina o afastamento do trabalho, sem perder o vínculo, é o juiz — por medida protetiva.

A Lei Maria da Penha completou 20 anos em agosto de 2026. Este capítulo trata de um ponto específico dela: o que acontece com o trabalho e com a renda da mulher em situação de violência.

Circula muito a informação de que a mulher vítima de violência doméstica tem estabilidade no emprego. **Não é isso que a lei prevê.**

O que a lei prevê é que **o juiz pode determinar** a manutenção do vínculo de trabalho, quando for necessário o afastamento do local de trabalho, por até seis meses.¹⁹ É uma medida protetiva de urgência, deferida por decisão judicial.

Não basta informar ao seu empregador que está sendo vítima de violência doméstica para ter proteção. O caminho é pedir a medida protetiva e levar a decisão à empresa.

BASE LEGAL

19 Lei 11.340/2006, art. 9º, § 2º, II.

1 Não é preciso boletim de ocorrência

Desde 2023, a lei diz expressamente que a medida protetiva pode ser concedida **independentemente de boletim de ocorrência**, de tipificação da violência e da existência de inquérito ou processo criminal.²⁰

2 Quem paga o período de afastamento

O Supremo Tribunal Federal decidiu em dezembro de 2025 que:²¹

- **Quem tem carteira assinada:** os primeiros 15 dias ficam com o empregador; a partir daí, o custeio é do INSS, **sem exigência de carência**.
- **Quem não tem vínculo previdenciário:** cabe benefício de natureza assistencial, com o juízo verificando que a mulher não tem outros meios de subsistência.

BASE LEGAL

20 Lei 11.340/2006, art. 19, § 5º, incluído pela Lei 14.550/2023.

21 STF, RE 1.520.468, Tema 1370, rel. Min. Flávio Dino, j. 16/12/2025.

- **A conta volta para o agressor:** o INSS deve ajuizar ação regressiva contra o responsável pela violência.
- **A proteção não é só de quem tem carteira assinada.** O Tribunal decidiu que a expressão "vínculo trabalhista" deve abranger a manutenção da fonte de renda da mulher, **qualquer que seja ela.**

Esse último ponto é o mais importante desta cartilha para quem trabalha por conta própria, é MEI, diarista ou está na informalidade: a proteção da lei também alcança essas mulheres.

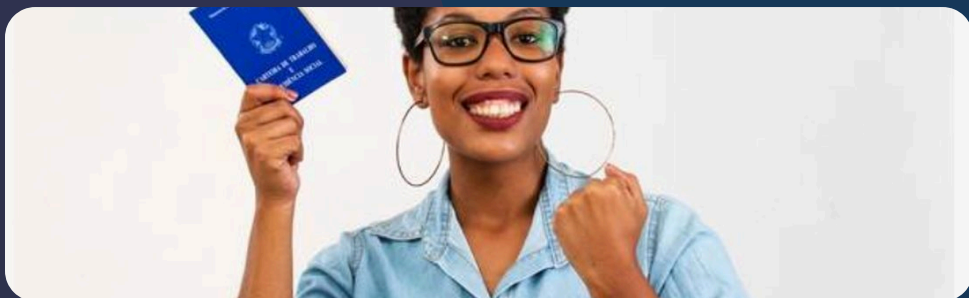
3 Auxílio-aluguel

A lei prevê o auxílio-aluguel como medida protetiva de urgência, por até seis meses, para a mulher afastada do lar em situação de vulnerabilidade econômica.²²

Ressalva importante: o custeio desse benefício foi atribuído ao orçamento da assistência social de estados e municípios, e a existência do programa varia de município para município. Procure o CRAS ou a Defensoria para saber se ele existe onde você mora.

BASE LEGAL

22 Lei 11.340/2006, art. 23, VI, incluído pela Lei 14.674/2023.



Esta cartilha informa o que a lei prevê.

Ela não substitui a orientação de um advogado sobre o seu caso concreto.

Em caso de dúvida, procure um **advogado de sua confiança** ou o **sindicato da sua categoria**.

Você também pode procurar a **Justiça do Trabalho**: a reclamação trabalhista pode ser apresentada verbalmente, na Vara do Trabalho, sem advogado.

Conteúdo fechado em agosto de 2026. Leis e decisões judiciais mudam — confira a data antes de usar.

180

ATENDIMENTO À MULHER

158

ALÔ TRABALHO



Comissão de Direito do Trabalho e Sindical

OAB/ES · 8ª Subseção · Vila Velha

Distribuição gratuita e livre.