

## **DIREITO DO TRABALHO E A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO**

Lucas Rocha ESTOPA<sup>1</sup>  
Gabriel Wouchan Gonçalves de JESUS<sup>2</sup>

**RESUMO:** Este artigo tem como objetivo abordar o papel da mulher no mercado de trabalho, tendo como parâmetros de estudo a igualdade de gênero, a proteção de seus direitos e o reflexo causado pela influência feminina e ainda qual o papel a ser desempenhado para que o direito do trabalho auxilie junto ao direito na situação exposta.

**Palavras-chave:** Mulher. Igualdade. Direitos. Trabalho.

### **1 INTRODUÇÃO**

O artigo busca apresentar questões como a desvalorização da mulher, a dificuldade para alcançar reconhecimento, a desigualdade imposta aos gêneros em situações de semelhança e a falta de cumprimento das empresas que praticam essa discriminação, que lucram acima da mão de obra feminina nestas situações.

Tendo-as como objeto de estudo argumentar e pontuar situações relevantes, onde haja carência de adaptações para torna-las igualitárias no âmbito profissional. Abordar também, a importância que as mulheres exercem na sociedade, e apresentar todo suporte legal que vem sendo oferecido a elas, com objetivo de auxiliar e alertar a todas sobre sua atuação no mercado de trabalho, buscando oferecer informações e conhecimentos sobre a luta histórica por seus direitos e da necessidade de procurar seu espaço no ambiente profissional, para que sejam devidamente valorizadas por todo esforço e de maneira justa.

Partindo deste ponto, colocar em análise como a contabilidade é influenciada, e como esta situação e estes aspectos do direito influenciam o empregador muitas vezes a tomar decisões, onde se tem de partir pelos ramos da contabilidade apoiados pelo direito, orientar e salientar a quebra deste paradigma que é o preconceito com o sexo feminino e as distinções que ocorrem, apontando situações que possam ocorrer fugindo do controle da contabilidade e do próprio direito do trabalho, tendo como problemática a ser solucionada não somente a

situação da desigualdade que é a principal ideia, mas sim a necessidade do entendimento e da busca por soluções para as devidas situações que abrangem o assunto.

A metodologia utilizada e aplicada para realização deste foi com base em pesquisas bibliográficas.

## **2 DESENVOLVIMENTO**

### **2.1 O Cenário Inicial da mulher no mercado de trabalho**

O marco inicial para o estudo do direito do trabalho da mulher, se da desde a industrialização, onde ainda não se pensava em direito trabalhista para nenhum dos sexos. Com o surgimento das máquinas, o início das produções em série e as condições precárias de trabalho, os funcionários se uniram para reivindicar seus direitos. Logo, se o sexo masculino se queixava por serem lesados pela falta de direitos no ambiente de trabalho, as mulheres sofriam em dobro nestes locais, pois não só sofriam dessas questões, como também eram tratadas com inferioridade, preconceito de gênero onde eram discriminadas por suas diferenças físicas em relação ao sexo masculino e muitas vezes os casos de abusos e/ou assédios sexuais.

CALIL (2007) “Se o cenário não era favorável aos trabalhadores, menos ainda o era para as mulheres, embora mão-de-obra aplicada em larga escala, seu trabalho era considerado de menor valor, fazendo jus a salários mais baixos, dada a condição de inferioridade feminina. Esta condição inferior das mulheres não era apenas pensamento generalizado das camadas populares, nesta época vários estudos comprovavam “cientificamente” esta afirmação, entre estes estudiosos estava o médico italiano Cesare Lombroso.”

Dentro das indústrias era realizada a divisão dos gêneros devido ao preconceito em relação às diferenças físicas como citado anteriormente, sendo assim as mulheres ficavam com os piores setores de trabalho, onde a regulamentação não chegava. Muitas vezes a mulher tinha destaque em contratação no setor fabril onde nem todas necessariamente precisavam deixar suas casas, pois em alguns casos as indústrias contratavam as mesmas como costureiras e elas

realizavam as suas atividades em sua própria residência, esta, na melhor das situações, tendo não somente as piores atividades, mas também as menores remunerações.

CALIL (2007) “A normatização do trabalho, conquistada através de manifestações e protestos dos trabalhadores, contribuiu para a formação de nichos de trabalho feminino. Com o início da regulamentação do trabalho, à medida que a industrialização avançava, cada vez mais as fábricas incorporavam a mão-de-obra de homens, dispensando a de mulheres. Desta forma, a elas restavam os piores postos de trabalho, onde a regulamentação não chegava.”

### **2.1.1 Da igualdade de Gênero**

A igualdade entre homens e mulheres tem seu início junto à origem dos direitos trabalhistas, onde com bases legais os homens e as mulheres começam a se igualar no mercado de trabalho, embora isso não faça com que deixe de existir o preconceito e a discriminação por parte dos empregadores, e principalmente entre os gêneros, mas em termos de igualdade, a lei deixa bem claro que todos são iguais, segundo o art. 5 da CLT, onde se diz que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, a igualdade, à segurança e à propriedade...”, da mesma forma que o advogado e professor Sandro Marcos Godoy cita logo ao iniciar um breve esclarecimento de igualdade em seu livro.

GODOY (2015, p.10) “A isonomia de homens e mulheres merece especial destaque mesmo porque essa igualdade já faz parte do contexto geral estabelecido no caput do artigo 5º da atual Constituição Federal ao relatar que todos são iguais perante a lei – isonomia formal.”

Se pensar em definir igualdade, se chegaria a uma questão semelhante à de definir justiça e liberdade, onde sempre existem contradições e diferentes conceitos e visões sobre o assunto, e assim como justiça costuma ser confundida com vingança em termos físicos por algumas pessoas, o termo de igualdade tende a ser entendido de formas diferentes, e embora, igualdade é compreendido no sentido onde todos devem ser iguais de forma a possuírem as

mesmas condições e direitos, semelhante à ideia principal de igualdade no qual buscamos abordar aqui, pois a igualdade segundo a lei é distribuir de forma igualitária os direitos para ambos, sem distinção.

Sendo assim, o preconceito começa a partir de que alguns direitos só existem para o sexo feminino, conquistados ao decorrer do tempo, mas sendo que estes não tornam a mulher diferente do homem, pois a diferença não nos torna desiguais, e se tratando de diferenças físicas, os sexos possuem sim algumas peculiaridades, e por este motivo, os direitos a elas concedidos visam tornar ambos iguais no mercado de trabalho, pois existe ainda as diferenças e capacidades físicas de cada gênero, os direitos devem buscar o que o artigo 5 da CLT prevê.

Se “Sermos diferentes não nos faz necessariamente desiguais”, uma frase do advogado e professor Sandro Marcos Godoy, o preconceito e a desvalorização imposta no mercado de trabalho por conta dos diferenciais físicos de cada gênero, se os direitos previstos em lei existem para garantir a cada um a segurança e apoio para suas peculiaridades, por que ainda existe o preconceito no ambiente trabalhistas? Por que os homens ocupam em maior quantidade os cargos mais altos? Por que as mulheres são remuneradas em menor valor?

### **2.1.2 Dos direitos da mulher**

Os direitos que as mulheres adquiriram com o tempo mostram o quanto e o quão importante são no mercado de trabalho e que elas possuem sim capacidades de realizar as mesmas atividades e funções que o sexo masculino, a mulher teve a primeira lei protecionista no ano de 1917 que proibiu que a mulher trabalhasse no último mês de gestação e no período de puerpério.

CALIL (2007 “Em âmbito federal, o Regulamento do Departamento Nacional de Saúde Pública (Decreto n.º 16.300, de 21 de dezembro de 1.923), facultava às mulheres, empregadas em estabelecimentos industriais e comerciais, descanso de trinta dias antes e outros trinta dias mais após o parto.”

E com o decorrer do tempo a necessidade de apresentar atestado que informava sobre a gravidez e até sobre a esterilidade foi encerrado, sendo

considerado crime a prática desta solicitação, tudo graças a alteração na Lei nº 9.029.

GODOY (2015, p.59) “Ainda quanto à proteção ao mercado de trabalho da mulher, um largo passo deu o legislador infraconstitucional garantindo sua inserção em competitividade com o homem ao editar a Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, que proíbe a exigência de atestado de gravidez e esterilidade, como também outras práticas discriminatórias para efeito de admissão ou de permanência da relação de emprego.

A mulher continuou adquirindo espaços e direitos, como a proibição de distinção salarial na mesma função para ambos os gêneros, conhecida como isonomia salarial prevista na CLT, bem como a duração de jornada de trabalho, os períodos de descanso, os trabalhos insalubres e perigosos, além dos métodos e locais de trabalho.

A mulher lutou muito ao decorrer da história para que continue sendo lesada em termos de remuneração, e discriminação ao exercício de funções e está previsto em lei constitucional, conforme citado pelo advogado Sandro Marcos Godoy em seu livro.

GODOY (2015, p.66) “Outrora, a proibição constitucional não é restrita somente à discriminação salarial, mas também à limitação ao exercício de função e de critério de admissão que manifeste qualquer discrimen na relação de gênero”

Também é abordado de forma peculiar como foram definidas a duração da jornada de trabalho da mulher levando em conta as demais funções que uma mulher exerce, como ser mãe, esposa e “dona de casa”.

De início a pretensão era de não deixar com que a mulher exercesse uma carga horária muito alta para que ela não deixasse de realizar suas demais atividades, havendo adeptos e contras no movimento feminista a tamanha proteção ao trabalho feminino, mas após um longo período de tempo, foi regulamentado pela CLT nos artigos de número 374,375 e 376, que impedia qualquer obstáculo de prorrogar sua jornada de trabalho.

Assim como a jornada de trabalho, a mulher passou a ter como direito o descanso para refeições, finais de semanas remunerados e também algo que se destaca devido a natureza física feminina, que é um descanso de quinze

minutos antes da sobre jornada, e que muitas desconhecem, este que também é citado no livro “A mulher e o direito do trabalho”.

GODOY (2015, p.72)“Quanto ao período de descanso feminino nada o diferenciaria do sexo oposto se não fosse o art. 384 da CLT estabelecer que antes do início da sobre jornada deve-lhe o empregador conceder um descanso mínimo de 15 (quinze) minutos. Tal previsão legislativa está inserida em capítulo próprio de proteção do trabalho da mulher e somente a ela beneficia.”

### **2.1.3 A atualidade da mulher no mercado de trabalho**

De diversas formas foram apresentadas onde a mulher sofreu com discriminação, e que mesmo com o surgimento dos diversos direitos continua a ser tratada como diferente do sexo oposto, entretanto de forma alguma, a mulher desistiu ou deve desistir de buscar ser reconhecida, e atualmente não está apenas como funcionária, mas consegue se apresentar em cargos de lideranças e até posse de empresas, como por exemplo, a Ex-Presidente Dilma Rousseff que exerceu o controle do país no ano de 2011 até o ano de 2016. Outro exemplo, é a Luiza Helena Trajano presidente da Magazine Luiza, umas das maiores redes de varejo do Brasil. Mais um grande exemplo é a Sônia Hess empresária e presidente da camisaria catarinense Dudalina, eleita em 2013 pela revista americana Forbes, como a sexta mulher mais poderosa do Brasil.

Elas não param por aí, em março de 2013 foi publicado pelo Ministério do trabalho e emprego que a participação feminina tem aumentado de forma significativa nos últimos anos, sabendo disso, é possível constatar que as áreas em que a participação aumentou foram as de setor público, as de atendimentos hospitalares, em restaurantes e demais outras. Se analisarmos a área de especialidade do curso de ciências contábeis, de acordo com uma publicação no site do Conselho federal de contabilidade “A população economicamente ativa (PEA) feminina representa mais de 43% e no mercado de trabalho formal as mulheres representam mais de 39% (dados do IBGE, de 2015). Isso mostra o quanto elas conquistaram seu espaço com o tempo. E, com o espaço conquistado, manifestaram seu incrível poder: poder de tomar decisões e fazer escolhas; poder de transformar a

vida das pessoas; poder de traçar e conquistar objetivos; poder de realizar seus sonhos e se tornarem melhores a cada dia.”

#### **2.1.4 O valor do trabalho feminino**

Embora tenha aumentado a presença feminina de forma significativa no mercado de trabalho, e direito tenham sido instituídos para suprimir as diferenças fisiológicas de cada gênero, o abuso, o preconceito e a desigualdade ainda ocupam lugares e empresas, e muitos dos empregadores deixam de buscar a mão de obra do sexo feminino por conta de seus os direitos influenciarem diretamente no rendimento delas no trabalho. Como alguns empregadores pensam que isto é desculpa para deixar de utilizar, ou utilizar maneira que pratique o preconceito, remunerando de maneira inferior ou não concedendo o prestígio que merecem pelo seu desempenho.

#### **2.1.5 A mulher, o direito do trabalho e a contabilidade**

Enquanto temos a mulher como objeto de estudo, devemos considerar que, o direito do trabalho mencionado desde o início, este influência direta e indiretamente outras áreas que não o curso de direito, como por exemplo as ciências contábeis, que tem o papel de prestar informações de caráter fidedigna a órgãos competentes e aos responsáveis pelas tomadas de decisão, nestas informações contém todo um processo realizado pelo setor de departamento pessoal, que por sua vez, tem todo contato a legislação que protege os direitos dos trabalhadores.

Tudo que fora abordado até este tópico, buscou mostrar a importância da mulher, e o que o direito do trabalho influencia, além de que demonstrou as diferenças que vieram desde os tempos antigos e as que ainda permanecem, buscando uma solução na forma econômica de quebrar este paradigma e suspender qualquer preconceito com o trabalho feminino.

Com as informações necessárias apresentadas pela contabilidade aos responsáveis que ainda hoje trabalham desta maneira discriminatória, possam

buscar se organizar e aceitar o fato de que a sociedade evoluiu, e com a evolução as mulheres conquistaram espaço, principalmente no ramo da contabilidade que possui diversas profissionais, e que exercem com maestria está.

Deixando claro que independente do que citado acima, em relação a forma como algumas empresas ainda trabalham, nem sempre a diferença ocorre dentro de uma única empresa, dada a situação que se em pequenas empresas o quadro de funcionários é menor, a possibilidade de ocorrer a desvalorização da mão de obra da colaboradora mulher, ou seja, as vezes a diferença ocorre entre a concorrência de uma empresa com a outra, que oferece salários diferenciados, e existe uma disposição diferente em seu quadro onde a predominância é o sexo masculino, tendo o salário diferente de uma empresa do mesmo ramo que trabalha com homens, para uma outra com trabalho de mulheres, e neste momento, uma trabalhando com salário à maior.

### **3 CONCLUSÃO**

O artigo buscou identificar quais são os principais direitos trabalhistas destinados a mulher.

Enfatizou aspectos relacionados ao ambiente de trabalho, desde o surgimento do direito do trabalho até os dias atuais, o andamento que levou a mulher a se tornar aquilo que é atualmente no meio trabalhista, e que continua a buscar cada vez mais por uma igualdade sem distinções.

Diferente do homem, mas que não os tornam desiguais perante a lei, ou seja, o fato de a mulher possuir uma capacidade física diferente não interfere que a mesma realize funções exercidas pelo sexo distinto, conforme tratado no segundo tópico do desenvolvimento, e concluindo que com esse afunilamento de direitos e quebra de preconceito a mulher pode realizar tudo e em qualquer ramo de atividade, extinguindo a problematização apresentada de início que abordava se a mulher estaria ou não sendo discriminada ainda em relação a diferença de gêneros, e se ainda estaria sendo lesada em seus direitos, e que de maneira igual, pode cumprir com estes objetivos e receber por eles, fazendo com que os que ainda continuam



com este preconceito, este crime contra a mulher, analisar e dar a elas o seu devido valor.

Tendo como auxílio aspectos legais que por sua vez esta interligada ao direito que rege este assunto, chegar a um ponto em que esta situação se resolva e não mais seja um assunto a ser tratado como problematização como aqui foi, tentando entender a maneira como algumas empresas pensam em relação a forma de remuneração, e como em alguns aspectos nem a contabilidade nem o direito do trabalho consegue alcançar e buscar uma solução, pois o problema é um fator externo de concorrência econômica.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do trabalho da mulher: ontem e hoje**. 2007. Disponível em: [http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=1765](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1765), 17/08/2019.

GODOY, Sandro Marcos. **A mulher e o direito do trabalho**. Editora Boreal, 2015. – 2015, 10p.

GODOY, Sandro Marcos. **A mulher e o direito do trabalho**. Editora Boreal, 2015. – 2015, 59p.

GODOY, Sandro Marcos. **A mulher e o direito do trabalho**. Editora Boreal, 2015. – 2015, 66p.

GODOY, Sandro Marcos. **A mulher e o direito do trabalho**. Editora Boreal, 2015. – 2015, 72p