



A PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER E A INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO¹

Carina Fontana da Silva²
José Henrique Locatelli³

Resumo: O presente trabalho visa tratar da evolução histórica e social da mulher em relação a sua inserção no mercado de trabalho, bem como a sua proteção em face das normas legislativas. Nesse sentido, tem-se o amplo conhecimento de que nem sempre tais práticas perduraram, eis que somos oriundos de uma sociedade onde a mulher era subordinada, sendo designada a atividades domésticas, sem qualquer possibilidade de espaço dentro de uma empresa, comandando uma equipe. Logo, por questões ideológicas enraizadas, as habilidades femininas eram mitigadas, vindo a serem celebradas apenas com o advento das leis trabalhistas que possibilitaram uma isonomia de gênero. Assim, hoje a mulher ocupa papel de destaque em diversas áreas, chegando aos mais altos cargos públicos.

Palavras-chaves: Proteção. Mercado de trabalho. Direito da mulher.

DESENVOLVIMENTO

1.1 Condições de trabalho e discriminação

A discriminação das mulheres no ambiente de trabalho é um dos motivos que ensejam a luta por melhores condições de trabalho, isso porque, até mesmo o Dia Internacional da Mulher celebrado em 08 de março, foi oriundo da luta das operárias russas que reivindicavam melhores condições de trabalho e de vida, impostas pelas dificuldades causadas pela Primeira Guerra Mundial. Nesse viés, verifica-se que no Brasil, as condições de trabalho passaram a ser mais favoráveis com a incorporação das leis trabalhistas, tendo capítulo exclusivo na consolidação das Leis Trabalhistas.

Assim, o grande desafio à igualdade de gênero, no tocante à discriminação em matéria

¹ Faculdade de Direito de Santa Maria – Direito do Trabalho

² Tecnóloga em Segurança Pública Municipal. Acadêmica de Direito da Faculdade de Direito de Santa Maria – FADISMA. Endereço eletrônico: carinafontana2002@gmail.com

³ Docente do curso de Direito da Faculdade de Direito de Santa Maria – FADISMA. Endereço eletrônico: locatelli@fadisma.com.br



de ocupação, não diz respeito unicamente ao acesso aos postos de trabalho, mas sobretudo ao respeito aos méritos e talentos profissionais da mulher e sua consequente ocupação em atividades qualificadas e que proporcionem perspectivas de crescimento. Logo, em pleno século XXI, onde as transformações estão em contrastantes evoluções no que tange ao âmbito do trabalho e suas relações, observa-se que ainda há impasses pertinentes que prejudicam o bem estar coletivo da empresa, em relação ao trabalho desempenhado pela mulher.

Na perspectiva de Amauri Mascaro Nascimento:

(...) o trabalho feminino foi aproveitado em larga escala, a ponto de ser preterida a mão de obra masculina. Os menores salários pagos à mulher constituíam a causa maior que determinava essa preferência pelo elemento feminino. O Estado, não intervindo nas relações jurídicas de trabalho, permitia, com a sua omissão, toda sorte de explorações. Nenhuma limitação da jornada de trabalho, idênticas exigências dos empregadores quanto às mulheres e homens, indistintamente, insensibilidade diante da maternidade e dos problemas que pode acarretar à mulher, quer quanto às condições pessoais, quer quanto às responsabilidades de amamentação e cuidados dos filhos em idade de amamentação [...] (NASCIMENTO, 2011. p. 909).

Nesse sentido, a convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) define a discriminação como sendo “qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão”. Ocorre que, em muitos casos, ainda é solicitado para determinadas funções o candidato do gênero masculino, uma vez que, posteriormente, gastos como colaborador temporário em razão da dispensa maternidade podem não ser ocasionados, motivo pelo qual, conforme já salientado, a mulher acaba deixando seu instituindo maternal em segundo plano, vindo a gerar prole apenas com a segurança profissional.

1.2 Proteção à maternidade

Destarte, apesar de haver uma preocupação frente às complicações que a maternidade pode gerar ao posto de trabalho, verifica-se que a CLT regulamenta essa proteção, além de ser objeto de estudo da Organização Internacional do Trabalho – OIT desde a sua criação. Vejamos:



Art. 391 da CLT - Não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez.

Parágrafo único - Não serão permitidos em regulamentos de qualquer natureza contratos coletivos ou individuais de trabalho, restrições ao direito da mulher ao seu emprego, por motivo de casamento ou de gravidez.

Ademais, estando a colaboradora em seu posto de trabalho, e encontrando-se em estado puerperal, mesmo que diante do aviso prévio, tem-se a estabilidade do posto de trabalho, tal estabilidade começa da concepção da gravidez prorrogando-se até o mês posterior ao parto, a fim de que não haja uma segurança profissional e econômica da mulher proveniente da gestação, não sendo esse um motivo para não gerar prole. Já em relação ao artigo 7º da Constituição Federal, este salvaguarda especificadamente os direitos do trabalhador, inclusive quanto à licença maternidade e paternidade:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença paternidade, nos termos fixados em lei.

Tal iniciativa é um grande destaque para a erradicação da discriminação de gênero no âmbito do trabalho, visto que atende a uma das grandes necessidades das mulheres, tanto biológica quanto psicológica, ao julgar pela preocupação materna com a criança, com a Previdência sendo a responsável pelo pagamento desse benefício.

1.3 Equiparação salarial e discriminação no ambiente de trabalho

Historicamente, a mulher de 18 a 21 anos necessitava de autorização de seu pai ou companheiro para trabalhar, havendo uma grave subordinação que veio a ser revogada apenas em 1989, com o advento da lei nº 7.855 que revogou vários dispositivos trazidos na CLT a respeito do papel da mulher no mercado de trabalho. Assim, apesar de todos os desafios enfrentados, a mulher acaba ganhando até 30% (trinta por cento) a menor do que a figura masculina, sendo a discrepância de valores notada mais facilmente quanto maior for o posto de



trabalho.

Em razão disso, a mulher, como figura de colaboradora da empresa, deve estar resguardado por meio das vedações e obrigações da empresa, tal como a equiparação salarial. Na CLT, pode ser verificada a proibição da distinção salarial sendo atendidos alguns requisitos. Vejamos:

Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

§ 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste capítulo, será o que fôr feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não fôr superior a dois anos.

§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que as promoções deverão obedecer aos critérios de antiguidade e merecimento. § 3º No caso do parágrafo anterior, as promoções deverão ser feitas alternadamente por merecimento e por antiguidade, dentro de cada categoria profissional. (BRASIL, 1988)

No entanto, apesar da redação do artigo supraelencado, ainda é viável os meios pelos quais as empresas buscam burlar a legislação trabalhista, havendo uma séria discriminação salarial. Nesse viés, algumas empresas chegam a elencar que a inferiorização econômica auferida pela mulher, mesmo que diante do mesmo serviço, com igual perfeição técnica, no mesmo local, é decorrente dos possíveis gastos adicionais que a empresa pode haver posteriormente com licença maternidade.

Ressalta-se ainda que em alguns casos, a mulher é discriminada até mesmo antes de ingressar no posto de trabalho, na consulta admissional, sendo requerido pelos profissionais, por orientação da empresa, a coleta de sangue, teste rápido, ou informar quando foi à última vez que a mulher menstruou, a fim de constatar possível gestação, fato esse que, apesar de vedado é corriqueiro.

CONCLUSÃO

A inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro relacionado aos direitos, desigualdades e perspectivas são ponderações que perpassam por todas as esferas sociais, sendo



também enfrentado no âmbito das relações trabalhistas. Nos dias de hoje, a mulher encontra-se inserida de forma direta no processo de produção material da sociedade, o que tem gerado uma gama enorme de debates e modificações relevantes na estrutura social, visto que à mulher ainda se atribui a responsabilidade por toda a organização e manutenção moral do espaço doméstico.

Neste novo contexto no qual a mulher se encontra é que ganha importância a discussão acerca de sua efetiva inserção no mundo do trabalho e da persistência da discriminação sexista neste meio. Historicamente, as mulheres ocupam posição inferior aos homens no mercado de trabalho, além dos diversos outros preconceitos e obstáculos que enfrentam pelo simples fato de serem mulheres, os dados demonstram que, mesmo com a existência de alguns avanços, a mão de obra feminina segue desvalorizada em relação ao trabalho masculino.

Mesmo todo o aparato legal, de importância inegável, não será capaz de reverter esta situação. Faz-se necessário que a opressão da mulher seja encarada como um problema real ensejando a implementação de políticas públicas voltadas à promoção da igualdade entre os gêneros. As mulheres devem ser as protagonistas no forjamento de uma nova consciência social que impulse o estabelecimento de simetria nas relações de gênero.

REFERÊNCIAS

BEZERRA, Sabrina. **Quando a mulher pode pedir equiparação salarial?** Época Negócios - Globo, 2020. Disponível em:

<https://epocanegocios.globo.com/Carreira/noticia/2020/03/quando-mulher-pode-pedirequiparacao-salarial.html>. Acesso em: 31 maio 2022.

LOCATELI, José Henrique Pires; ZANELLA, Diego Carlos. A discriminação salarial no Brasil: elementos para o ensino de um experimento cultural. **Thaumazein**, Santa Maria, ano 9, v. 12, n. 23, p. 55-64, 2019. ISSN 1982-2103.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso do Trabalho: histórias e teorias gerais do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.