

CrossRef DOI of original article:

1 Woman: Discrimination at Work by Sex or Gender? Mulher: 2 Discriminação no Trabalho por Sexo ou Gênero?

3 GiseM Meira Kersten

4 *Received: 1 January 1970 Accepted: 1 January 1970 Published: 1 January 1970*

6 Abstract

7 Women have suffered various forms of violence for millennia. They are physical, mutilation,
8 and moral violence in different environments. They were kept until the middle of the 20th
9 century in private spaces, because public spaces were for men and for the practice of attitudes
10 considered immoral for women. They were restricted in their freedom of movement and
11 expression; they were used as a workforce when necessary to supplement the family income
12 because, in some periods, the paid work done by women violated moral and religious precepts,
13 whose symbol of sanctity was the Virgin Mary, a mirror of purification to be followed by
14 women. Dealing with these aspects, the present article aims at substantiating whether the
15 discrimination suffered by women in the labor market is based on historical-sociocultural,
16 biological and/or legal factors, besides the distinction between sex and gender. In light of this
17 analysis, a categorization is created that distinguishes the factors of discrimination. The
18 deductive method was used and, as research techniques, a bibliographical survey was carried
19 out on the theme under analysis.

21 *Index terms*— discrimination, job, woman, sex, gender.

22 1 Introdução

23 Estado Brasil tem como função própria garantir a implementação da justiça e do bem-estar social aos indivíduos
24 que em seu território habitam. Para cumprir esta função, utiliza-se das bases da Constituição Federal de 1988,
25 como um aparato legislativo próprio de um Estado Democrático de Direito.

26 E desta forma, a construção da igualdade pelo Estado é crucial para a criação de normas que proíbam a
27 discriminação e criem ações positivas que promovam mudanças culturais que representem melhoria na condição
28 de vida das pessoas, e no caso da análise deste estudo, das mulheres. As mulheres devem expor ao Estado os
29 seus dilemas para que se criem regras e procedimentos que atinjam com eficiência as necessidades e imponham a
30 igualdade. Portanto, as ações do Estado não devem ser fundamentalmente assistencialistas, mas devem reconhecer
31 os direitos, promover mudanças civis, políticas, sociais, culturais e econômicas.

32 A mulher, pela distinção por sexo ou por gênero, mesmo resguardada por uma legislação trabalhista reconhecida
33 como protetorista e talvez esta seja uma das razões da discriminação existente, associada a fatores históricos
34 e socioculturais e biológicos, encontra vicissitudes no ambiente de trabalho dominado pelo mundo masculino.
35 Neste contexto, inicia-se a análise do tema proposto pelo hodierno estudo.

36 A terminologia gênero tem sido vastamente debatida em diversas ciências, mas é perceptível a distinção entre
37 os diversos conceitos criados a partir da década de 50 do século XX.

38 Diferencia-se, então, gênero, como sendo uma categorização social que identifica tipos segundo concepções
39 sociais, como o "tipo homem" e o "tipo mulher", de sexo, que é a representação biológica do homem e da mulher
40 pelas características fisiológicas.

41 Homens e mulheres assumiram papéis diversos em dados contextos sociais. Pela fisiologia humana, em que
42 homens possuem mais força física e mulheres, menor força, ou ainda, pela maternidade, aos homens foi imputada
43 a obrigação de gerir financeiramente a família e, às mulheres, o encargo de mantê-las oferecendo bem-estar aos

44 seus membros com a execução dos diversos afazeres domésticos. Associados a estes fatos, os trabalhos domésticos
45 foram imputados às mulheres pela necessidade de reprodução biológica e social.

46 Foram várias as razões que levaram as mulheres ao mercado de trabalho, ausentando-se total ou parcialmente
47 dos ambientes privados e ingressando nos ambientes públicos, tais como: as inúmeras reivindicações e movimentos
48 em favor da igualdade de direitos incluindo manifestos de movimentos feministas; criação de organismos
49 internacionais de promoção da igualdade de sexo; pela necessidade de complementação de renda para o sustento
50 de famílias menos abastadas.

51 2 II. Papel Social das Mulheres e Suas Conquistas

52 Entre os primatas havia predomínio de formações matricêntricas, sendo a mulher o centro da formação familiar,
53 semelhante ao que se observa no reino animal. A agricultura, como meio de subsistência foi a precursora da
54 formação da sociedade por volta de 10.000 a.C., predominantemente no norte do Oriente Médio e desenvolveram
55 um sistema chamado patriarcal, cujo domínio da mulher era feito por maridos e pais (COBO, 2010) (STEARNS,
56 2007).

57 Este grande marco social representou o início de uma organização que extrapolou o âmbito doméstico e se
58 estendeu ao âmbito público. Surgem as organizações sociais fundadas na proliferação das famílias. Quanto
59 maiores fossem as famílias, maior capacidade de produção e acúmulo de bens pela crescente ocupação das terras
60 para desenvolvimento da atividade agrícola. Inicia-se a divisão de tarefas e aos homens eram designadas atividades
61 de produção e às mulheres atividades domésticas e de reprodução. (CRUZ; HORTA, 2010)

62 As sociedades patriarcais enalteciam os homens considerando-os criaturas superiores. O Código de Hamurabi
63 punia mulheres caso não cumprissem suas obrigações domésticas a contento do homem. Algumas civilizações
64 patriarcais proibiam mulheres de terem propriedades; admitiam que os homens tivessem várias mulheres desde
65 que as sustentassem; prezavam pelo nascimento de filhos do sexo masculino, eliminando-se fetos ou crianças
66 do sexo feminino como forma de controle da natalidade e preservação do patrimônio; quebravam ossos das
67 mulheres chinesas para que não tivessem mobilidade, restringindo assim a possibilidade de cometerem adultério
68 ou abandonarem seus lares. (STEARNS, 2007) Passados séculos, as mulheres permaneceram no âmbito doméstico,
69 mas o sec. XIX modificou algumas concepções sociais influenciadas pela crença cristã e por novas ideias europeias
70 sobre a feminilidade. (STEARNS, 2007) Fato importante ocorrido no sec. XIX modificou a concepção sobre as
71 mulheres. Em 08 de março de 1857, 129 operárias de uma fábrica americana, ao reivindicarem melhores condições
72 de trabalho, foram mantidas em local fechado e queimadas, resultando na comemoração do "Dia Internacional da
73 Mulher Trabalhadora" como forma de relembrar a violência sofrida pelas mulheres e conscientizá-las dos direitos
74 que lhes são próprios: o direito à vida, à liberdade e à igualdade. (CAPPELLE; MELO; SOUZA, 2013)

75 O surgimento e aperfeiçoamento das máquinas elimina as diferenças da força física entre os sexos, mas se
76 manteve a discriminação da mulher no mercado de trabalho, relevando-se a sua posição como "exército de reserva"
77 decorrente de uma alegada ausência de inteligência, debilidade física, instabilidade emocional. A conscientização
78 acerca da necessidade de maior acolhida da mulher e respeito à dignidade da pessoa humana teve como base
79 as transformações da economia e do mercado de trabalho; as transformações tecnológicas ocorridas na biologia,
80 farmacologia e medicina, resultando na possibilidade do controle da natalidade, que proporcionaram a entrada
81 das mulheres no mercado de trabalho e não mais evidenciaram os homens como provedores da família, decaindo
82 o conceito pleno do patriarcalismo além da difusão de ideias em uma cultura globalizada. Acrescenta-se a estes
83 fatos as possibilidades admitidas, pela legislação, de divórcios e a liberdade sexual, aparecendo novas concepções
84 familiares como a monoparental. (CARVALHO, 2016) III.

85 3 Questões de Gênero

86 Data da década de 70, as primeiras manifestações acerca da palavra "gênero". Salienta-se que a distinção que se
87 fazia entre homens e mulheres, já não era suficiente para explicar comportamentos padrão e fora de padrão. Nem
88 mesmo a distinção de características físicas atribuídas aos homens como "seres mais fortes" e às mulheres como
89 "mais fracas" era salutar. Surge um conceito rudimentar de gênero que passou entender que as concepções sociais
90 foram atreladas ao sexo, estereotipando homens e mulheres e suas características e funções sociais. (COSTA,
91 2001) Conceitua-se "gênero" como uma concepção histórica e cultural de uma organização social, definindo
92 "tipos" de homens e de mulheres, sendo irrelevante, para este padrão, as questões de sexualidade de cada um dos
93 tipos. (VALLEJO, 2014) O termo "gênero" transcende a distinção de sexos e se define pelas personalidades. É
94 uma identidade social constituída de atribuições de comportamentos e qualidades de homens e mulheres. Desta
95 forma, independentemente do sexo, há que se ressaltar que características são acuradas por outros fatores como
96 capacidade, competência, personalidade. O sexo não define situações de superioridade e inferioridade e nem
97 mesmo relação de subordinação. (SALVAGNI; CANABARRO, 2015)

98 A medicina, por sua vez, distinguiu biologicamente as mulheres, afirmando serem suas características: a
99 fragilidade, o recato, predomínio das faculdades afetivas sobre as intelectuais, a subordinação da sexualidade à
100 vocação maternal. Aos homens atribuiu as seguintes características: relevância da força física, autoritarismo, em-
101 preendedorismo, racionalidade e plena liberdade sexual. (SOIHET, 2001) Difícil padronizar-se comportamentos
102 por sexo, distinção biológica, tendo em vista que as características e personalidades são moldadas e criadas por
103 influência familiar, escolar, etnia, e outros fatores. Além do mais, se for observada, desde os primórdios, a divisão

social de papéis, há como se compreender que as mulheres adquiriram capacidade diversas dos homens e as destes também se distancia das mulheres. Ressalta-se que há a concepção de que gênero é relação de poder, partindo-se da premissa de que as características atribuídas aos homens diferem das atribuídas às mulheres, como antagônicas e que as deles representam força e poder e as delas, de subordinação, fragilidade e dependência. (NOGUEIRA, 2001) O que se pretende é distinguir sexo e gênero nas relações de trabalho. É comum o enquadramento de padrões de comportamentos sexuais no ambiente de trabalho, o que, por si só, excluiria mulheres de parte das funções laborais que demandassem uso de força física, maior racionalidade e poder de mando. Há padrões de comportamento que se estabeleceram por sexo, e dificilmente reconhecem-se as diferenças de gênero que podem ser cruciais na identificação dos perfis individuais de comportamento. (VENCATO; VIEIRA, 2017) IV.

4 Discriminação Sofrida Pelas Mulheres no Ambiente de Trabalho

A diferença de gêneros constitui-se na predileção de papéis sociais e culturais diferentemente observáveis nas diversas partes do mundo.

Denomina-se sexismo a distribuição de tarefas consideradas mais apropriadas para mulheres e outras mais apropriadas para homens. É comum que se contrate mulheres para o exercício de funções como: costureiras, trabalhos que exigem manipulação fina nas indústrias, professoras e enfermeiras e, homens para atividades que exijam o uso de força. (HINESTROZA, 2009) No Brasil, em 1872, foram registradas 129.860 mulheres escravizadas realizando trabalhos domésticos, o que representava 63% dos trabalhos femininos, além de 40.766 costureiras e 12.354 trabalhadoras em indústrias têxteis. Acrescenta-se, ainda, que, no mesmo ano, registrou-se 96,2% de mulheres alocadas em indústrias têxteis, porém representavam somente 28% do total em atividades industriais. Em 1900, 31% das mulheres eram ocupadas em atividades manufatureiras e 32%, em artes e ofícios. Após o surgimento da máquina manual de marca SINGER verificou-se um declínio de mulheres nas indústrias têxteis para 65%, tendo sido substituídas sob o argumento de que o manuseio da pedaleira as excitava sexualmente. (HAHNER, 2003) Em 1920, registra-se que 96,5% dos postos em serviços de produção, comércio, finanças, transporte e comunicação eram predominantemente ocupados por homens, no Brasil. (STRABELLI, 2017) Ainda no mesmo ano, as mulheres ocupavam 80,7% dos empregos domésticos sem qualquer regulamentação ou proteção, característico de um trabalho considerado "semi-escravo". Residiam nas casas dos patrões e permaneciam à disposição das famílias para o que precisassem. Há registros de abusos sexuais e morais além das demais práticas de violência física praticadas contra as crianças e contra as mulheres. As crianças eram os filhos das empregadas que as acompanhavam nas atividades laborais e se tornavam mão-de-obra barata para o empregador. (HAHNER, 2003) Nas décadas de 50 e 60 as indústrias de transformação eram responsáveis pela alocação de quase 78% dos postos de trabalho, sendo que as indústrias têxteis concentravam 50% de ocupação feminina. Por outro lado, em serviços de produção, os homens ocupavam, em 1920, 96,5% das vagas de Quanto maior a renda da mulher, menos horas dedica-se aos afazeres domésticos, o que se extrai de pesquisa realizada no Brasil, na qual, verificou-se que das mulheres que recebem até um salário-mínimo mensal, 94% dedicam-se aos afazeres domésticos e, quando a renda é superior a oito salários-mínimos mensais, somente 79,5% contribuem com as tarefas domésticas. Comparativamente com os homens, 57% dedicam-se às atividades não remuneradas recebem entre cinco e oito salários mínimos mensais, reduzindo-se este percentual para 49% para que os que possuem renda mais baixa. (IPEA, 2015)

Para melhor aclarar esta questão, em 2009, segundo CARVALHO, as mulheres ocupavam 41,7% dos empregos formais para médicos, 50% para advogados, 47% dos empregos para procuradores e advogados públicos, 37% dos postos de magistrados, 41% dos membros do ministério público e 56% dos empregos formais para arquitetos e somente 16% dos empregos formais para engenheiros, no Brasil.

Apresenta-se ainda, como atividades predominantemente femininas os "serviços de beleza" com 97,2% de ocupação, atividades de educação com 92,3%, secretariado e trabalhos de escritório com 91,2%, serviço social e orientação com 91,0%, ciências domésticas com 89,4%, terapia e reabilitação com 84,5%, enfermagem e atenção primária com 84,4%, psicologia com 81,1%, biologia e bioquímica com 71,5%, além de farmácia com 71,3%. Estes dados refletem o sexismo no mercado de trabalho e reforça o paradigma das profissões femininas. (CARVALHO, 2016) No Brasil, considerando-se uma taxa de ocupação global do nível de emprego de 67,1%, 80,5% são ocupadas por homens e 54,9% por mulheres. Se for levado em consideração que o grau de instrução é um dos fatores preponderantes para a empregabilidade, percebe-se que no Brasil, pouco influencia, tanto que a taxa de ocupação laboral por mulheres universitárias é 7% menor do que a taxa de ocupação por homens. (CACCIAMALI; TATEI, 2013)

A razão da empregabilidade feminina poder ser afetada pela maternidade tem sido considerada um dos fatores de maior interferência no trabalho feminino. Os cuidados que as crianças demandam recaem ainda sobre as mulheres. Afirma Carvalho, que em 2009, a taxa de mães em atividades remuneradas com filhos com idade inferior a dois anos chegava a 57% e mulheres com filhos com mais idade era superior a 70%, sendo a mais alta taxa, de 74%, a das mães de crianças com idade de 7 a 14 anos. (CARVALHO, 2016)

Outra forma de discriminação da mulher no mercado de trabalho é o recebimento de salários menores que os dos homens. Apura-se dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), realizada pelo IBGE, em 2012, que constatou que o rendimento mensal de trabalho dos homens era de R\$ 1.698,00 e das mulheres, R\$

5 RAZÕES DA DISCRIMINAÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

1.238,00. Um ano após, em pesquisa semelhante feita pelo IBGE, constatou-se que o acesso das mulheres acima de 25 anos de idade a cargos de gestão é menor, ou seja, 5% enquanto os homens, 6,4%. Em 2016 a média salarial dos homens variava entre R\$ 1.365,00 a R\$ 1.576,00 e das mulheres entre R\$??,194. Dentro deste contexto, verifica-se que vários são os fatores que ainda restringem o acesso das mulheres ao mercado de trabalho e são eles: preconceito, acordos familiares, restrições de trabalhos pela proteção da legislação em face das limitações físicas das mulheres e, em decorrência da maternidade e necessidade de afastamento do trabalho no período pós-parto. (GARCIA, 2011) V.

5 Razões da Discriminação das Mulheres no Mercado de Trabalho

O primeiro fator de discriminação das mulheres no mercado de trabalho é o histórico-sociocultural. Em toda a história da humanidade a mulher sempre esteve relegada à posição de inferioridade como membro social. A luta pela igualdade de direitos sempre demonstrou haver desigualdade política, social e ideológica em especial em sociedades patriarcais. A subordinação da mulher é evidente até a atualidade nestas três esferas e evidencia a negação de autonomia individual como membro da sociedade em paridade com os homens. Disto resultam atribuições assimétricas tanto em suas relações familiares quanto em relações sociais e laborais. (COBO, 2010) Na condição de trabalho, como empregadas, indubitavelmente, as funções domésticas são impeditivas da empregabilidade da mulher. As restrições das mulheres em razão dos seus compromissos depõem contra a contratação e ascensão profissional. (CHÁVEZ; RÍOS, 2014)

Como fatores histórico e socioculturais, a atribuição dos encargos domésticos às mulheres é um dado relevante que interfere na empregabilidade da mulher. Esta atribuição cultural de secundarização do emprego da mulher e concebido historicamente justifica-se pela insuficiência de renda familiar e, muitas vezes, confunde-se com a sua necessária introdução no mercado de trabalho, precarizando-o. Em torno de um terço das famílias da América Latina são chefiados por mulheres, justificado pelas oportunidades, necessidades financeiras e pela autonomia adquirida com o trabalho. Salienta-se que as diferenças de qualificações e habilidades social e culturalmente concebidas interferem na empregabilidade desde o recrutamento. (OIT, 2017) A concepção histórica-sociocultural de inferioridade da mulher, ou de falta de qualificação para o trabalho externo ou ainda com características específicas que lhe garantam atividades mais condizentes com suas condições físicas e intelectuais, embora presentes em grande parte das nações, em razão de suas crenças religiosas ou outros fatores que influenciam a base da formação social, são concebidas de formas distintas, da mesma forma que reagem diferentemente aos impulsos dos movimentos em prol da igualdade de direitos e respeito às diferenças. (VALLEJO, 2014) Desta forma, o fator histórico-sociocultural pode ser o fator mais preponderante para a empregabilidade da mulher, levando-se em consideração que o mercado de trabalho nem sempre individualiza trabalhadores por sua competência, mas pelo sexo.

A discriminação por fator histórico-sociocultural refere-se ao sexo, ou seja, o empregador enxerga o sexo da mulher, atrela e elenca as características dantes citadas como se o sexo obrigatoriamente padronizasse as características de personalidade.

Portanto, o caráter social de igualdade de gênero determina que num meio social não se deve diferir pessoas pelo sexo, mas por suas qualificações adequadas ao mercado de trabalho, eliminando qualquer forma de discriminação de empregabilidade. Perceptível que determinadas atividades econômicas são destinadas às mulheres pelas atribuições do gênero, cujas características dantes citadas são: delicadeza, atenção, menor capacidade física, com mais variação emocional. Não se verifica discriminação das mulheres para a prática destas atividades, em contrapartida, a partir do momento em que existe o sexismo, em que algumas atividades são a elas designadas como mais apropriadas, elimina-se a possibilidade de contratação para outras atividades que são reservadas aos homens por suas características culturalmente aceitas como: masculinidade, maior força física, menos instabilidade emocional.

Com relação à ascensão profissional, há preconceito considerado funcional, em especial, para o exercício de atividades de gestão, cuja responsabilidade deixa de ser atribuída à mulher em razão da crença na falta de comprometimento para as obrigações do trabalho e dedicação aos compromissos familiares e sociais. O tempo à disposição do empregador, nas funções de gestão, demandam dedicação e renúncia. Crê-se, ainda, que as mulheres não estejam dispostas a isto. (GRZYBOVSKI; BOSCARIN; MIGOTT, 2002) Os fatores biológicos podem ser causas de distinção entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Sexo e suas diferenças são atributos biológicos que no âmbito da análise das igualdades ou desigualdades de gênero afeto à esfera trabalhista, em dadas circunstâncias, devem ser enfatizadas. (CRUZ; HORTA, 2010)

Até o século XVIII não se dividia as pessoas pelo sexo masculino e feminino pois a mulher era um ser inferior da espécie humana cujo projeto considerado o máximo de perfeição era o homem. (SOUZA; CARRIERI, 2010)

Em uma sociedade a distinção do sexo só deve ser relevante quando as diferenças biológicas forem fatores justificados pelos limitadores biológicos. Não há comprovação de diferenciação intelectual entre pessoas do sexo feminino e do sexo masculino, mas algumas restrições físicas são evidentes e, neste caso, quando incapacitarem para a execução de certas atividades devem ser relevadas para que se atinja a Global Journal of Human Social Science -Year 2023 () F plenitude da igualdade. No caso da maternidade, a proteção do emprego da mulher associado à concessão de licença-maternidade à mulher em período muito superior ao concedido ao homem

226 podem justificar a discriminação por sexo. Nestes casos, o fator biológico seria a preponderante à discriminação
227 e representariam dificuldades à empregabilidade feminina nos diversos setores econômicos.

228 Com relação à ascensão profissional, o sexo pode ser a causa da discriminação, porém por não se identificar
229 o gênero do trabalhador cometer-se-á equívocos, julgando-se previamente a incapacidade intelectual e gerencial
230 das mulheres. Neste aspecto, destacam que o preconceito é tradicional, salientando diferenças de personalidade
231 em razão do sexo, aduzindo pertencerem a categorias superior e inferior, homem e mulher. (GRZYBOVSKI;
232 BOSCARIN; MIGOTT, 2002) Portanto, o fator biológico relaciona-se ao sexo. O empregador ao contratar uma
233 mulher relaciona-a à maternidade, à condição física de suposta debilidade perante o homem.

234 O último fator a ser analisado é o legal. A igualdade de gênero pressupõe que as normas jurídicas combatam
235 discriminações e desta forma iguaem deveres e direitos para que os sujeitos ainda entendidos como antagônicos
236 desfrutem das mesmas situações e tenham iguais condições para o pleno gozo de seus direitos, desfrutando, a
237 sociedade, dos resultados do desenvolvimento do denominado "bemestar social". A igualdade de gênero nada
238 mais é do que a valorização das similitudes e diferenças entre homens e mulheres em dada sociedade. (CRUZ;
239 HORTA, 2010)

240 Plenamente possível igualar-se os direitos entre as mulheres e os homens porque a natureza humana é única e
241 nos primórdios enquanto nômades, os seres humanos não se distinguiram por sexo. Desta forma, regulando-se a
242 plena igualdade estar-se-á buscando a almejada democracia social. (COBO, 2010)

243 A igualdade que se pretende é, ressaltando-se o que biologicamente for impossível de se igualar, dar iguais
244 condições sociais referentes às responsabilidades domésticas e familiares, há muito só assumidas pelas mulheres.
245 (MORENO, 2011) Em uma dimensão econômica, a legislação não deveria proteger a encargo do empregador
246 os benefícios ou proteções à maternidade e sim efetiva proteção à criança. Assim, atribuir-se-ia aos pais
247 igualmente as responsabilidades decorrentes do nascimento dos filhos comuns. Advertindo-se que aos pais são
248 atribuídas as mesmas responsabilidades perante seus filhos, não há o que se falar em direitos sobre a maternidade
249 senão estritamente os que forem necessários para a recuperação do "estado de graça" e aleitamento materno.
250 (ANSOLEAGA; GODOY, 2013) A decisão por ter ou não ter filhos é um indicador da emancipação e liberação
251 feminina e a razão da empregabilidade feminina poder ser afetada pela maternidade tem sido considerada um
252 dos fatores de maior interferência no trabalho feminino. Os cuidados que as crianças demandam recaem ainda
253 sobre as mulheres. Afirma CARVALHO, que em 2009, a taxa de mães em atividades remuneradas com filhos com
254 idade inferior a dois anos chegava a 57% e mulheres com filhos com mais idade era superior a 70%, sendo a mais
255 alta taxa, de 74%, a das mães de crianças com idade de 7 a 14 anos. (ONETTO; LADINO, 2017) (CARVALHO,
256 2016)

257 Verifica-se que a legislação brasileira, em referência ao objeto deste estudo, a trabalhista, criou normas
258 protetivas, dada a possibilidade de a mulher sofrer discriminação no mercado de trabalho ou pela necessidade
259 de proteção por sua condição biológica, social ou histórico-cultural. A aversão a qualquer tipo de discriminação
260 foi matéria aprovada na Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais aprovada em junho de 1998
261 promovida pela OIT, motivando a adoção de políticas públicas contra qualquer tipo de discriminação com relação
262 ao emprego e ocupação. (CACCIAMALI; TATEI, 2013)

263 A Constituição da República Federativa do Brasil, em 1988, garantiu alguns direitos como a proibição da
264 discriminação em razão do sexo; plena igualdade entre homens e mulheres; direito à trabalhadora ao aleitamento
265 materno; salário-família; licença maternidade e paternidade além da garantia de emprego à gestante; igualdade
266 salarial, entre outros, estes relacionados à esfera trabalhista. (MARQUES; VASCONCELLOS; LOPES, 2017)

267 Para melhor contextualizar e justificar a abordagem desta temática, citam-se dois direitos garantidos às
268 empregadas: a licença-maternidade e a garantia de emprego como exemplos de resultados das batalhas sociais
269 travadas há tempos no mundo. A licença-maternidade foi um dos primeiros destes direitos conquistados diante
270 da necessidade de se amparar a parturiente e o nascituro evitando-se a mortalidade neonatal tão característica da
271 falta de primor nos primeiros dias de vida do rebento. A necessidade de recuperação do desgaste físico e emocional
272 após o parto também são fatores preponderantes na concessão da referida licença. Ainda, a garantia de emprego
273 foi um direito adquirido contra ato discriminatório da empregada que além das obrigações doméstico-familiares
274 às mulheres impostas por uma condição social, em sociedade preponderantemente patriarcal, assumia a função
275 de contribuir financeiramente com o sustento familiar. A evolução destas conquistas e seus fundamentos permite
276 melhor elucidação dos direitos atualmente admitidos. O grande dilema desta discussão é o reflexo jurídico-
277 social nas organizações. Atualmente são dois os principais direitos da mãe trabalhadora no Brasil: garantia de
278 emprego desde a confirmação da gestação até cinco meses após o parto e licença-maternidade de 120 ou 180
279 dias, dependendo do caso. (RESENDE, 2012) Ressalta-se, ainda, que se o objetivo da garantia de emprego à
280 gestante justifica-se pela necessidade de acolhida do nascituro, em contrassenso, percebe-se que não há legislação
281 que garanta o emprego do pai. Se o pai foi o único provedor do sustento, mesmo que esteja por nascer um
282 filho poderá ser despedido. Então, percebe-se que a garantia de emprego à gestante funda-se muito mais na
283 proteção do emprego da trabalhadora no mercado de trabalho contra ato discriminatório do que na garantia
284 social de amparo ao nascituro pois se esta fosse a grande preocupação do legislador, já teria criado mecanismo
285 legal de proteção do empregado do pai e aos pais adotivos, cujas obrigações para com os filhos são semelhantes.
286 (BARROS, 2012)

287 As batalhas permanentes das trabalhadoras pela conquista do direito de se introduzirem e se manterem no
288 mercado de trabalho na condição de empregadas são registradas pela história como das mais dignas. Responsáveis

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

289 pela manutenção dos valores educacionais, morais, éticos, religiosos, a quem a sociedade patriarcal atribui quase
290 que exclusivamente esta função às mulheres, ainda são incumbidas de prover ou auxiliar no sustento da família.
291 Fora estas obrigações sociais, adquirem, as mulheres, o direito de, por opção, proverem o sustento delegando
292 poderes aos homens de executar tarefas dantes consideradas exclusivamente femininas como o resguardo das
293 necessidades basilares da família. (LENZA, 2009) As causas da proteção à maternidade, de ordem médica, são
294 decorrentes da necessidade de se evitar os altos índices de mortalidade materno-infantil e, de ordem social, a
295 preocupação com a manutenção do emprego. Com relação aos aspectos físicos que justificam cuidados durante o
296 período gestacional, apresentam-se as posições antifisiológicas, grandes esforços físicos, excesso microclimáticos,
297 vibrações, fadigas e barulho intenso. E, por fim, com relação ao aspecto profissional, parte-se do pressuposto
298 que uma gravidez não pode ser motivo de dispensa ou qualquer outra forma de discriminação por parte de seu
299 empregador. (DELGADO, 2009) De outra ordem, a garantia de emprego pode ser mais um fator que desestimule
300 o empregador na contratação de mulheres. Primeiro porque o empregador mesmo não tendo ciência do estado
301 gravídico da trabalhadora terá que garantir seu emprego ou assumirá o pagamento de indenização correspondente
302 a todo o período estável nos casos de despedimento sem justo motivo, desde que comprovada que a gestação
303 se concebeu durante o pacto laboral mesmo que seja durante o período em que a empregada receba o benefício do
304 aviso prévio indenizado. Proibida a realização de qualquer exame médico que comprove a gravidez ou até mesmo
305 a esterilização, fica, o empregador, à mercê de sua própria sorte e assumindo um risco social simplesmente por ter
306 empregado uma trabalhadora. (BARROS, 2012) Destarte, o sexo é o fator preponderante, também na decisão do
307 empregador pela contratação de mulher. A maternidade, para grande parte dos empregadores, é responsável pelo
308 afastamento da empregada durante o período de gozo de licença maternidade, aumento de custos na contratação
309 de substituto e redistribuição das tarefas.

310 É necessário que se verifique a influência da proteção legal à mulher trabalhadora relevando-se o fato da
311 legislação, ao proteger, origine efeitos adversos dos pretendidos pelo legislador. O excesso de proteção à mulher
312 no mercado de trabalho sem uma justificativa que a diferencie estritamente pelas diferenças biológicas são
313 discriminatórias por si só.

314 6 VI.

315 7 Considerações Finais

316 Da análise feita, indubitavelmente há discriminação da mulher no mercado de trabalho contrariando o que prediz
317 a Constituição Federal de 1988. Como gênero é uma concepção social de tipos ou estereótipos padronizados e
318 definidos em razão do sexo, a discriminação pode ocorrer tanto pelo gênero quanto pelo sexo.

319 Porém, se o fundamento da discriminação for pelo fator histórico-sociocultural em que à mulher foram
320 atribuídas condições sociais de inferioridade, sem dúvida, o motivo da discriminação é pelo gênero que ocupa,
321 considerando-se que após a divisão sexual social, definiram-se papéis e posturas. Em uma contratação laboral ou
322 ascensão profissional, se a decisão do empregador se basear neste fator, discriminará pelo gênero e não pelo sexo.

323 Quando se observa as dificuldades na ascensão profissional verifica-se que o fator históricossociocultural
324 influencia na decisão do empregador em tornar uma mulher gestora de sua empresa. Traços de personalidade
325 podem influir pelas características de gênero que a sociedade associa ao sexo feminino como a docilidade e
326 fragilidade.

327 Verifica-se que no ato da contratação o sexo é o fator que impulsiona a decisão do empregador no recrutamento.
328 Embora o gênero seja uma concepção social já estabelecida, a decisão por contratar ou não uma mulher baseia-
329 se no sexo que possui. Leva-se em consideração sua capacidade física, suas habilidades e a possibilidade de
330 afastamento do trabalho em decorrência da maternidade e aleitamento materno, o que representaria, de qualquer
331 forma, num afastamento do trabalho, mudança de função, e outras restrições além do remanejamento de suas
332 atividades. Portanto, quando se verifica que o fator biológico é o preponderante para a discriminação da mulher,
333 sem dúvida, a discriminação ocorre pelo sexo e não pelo gênero.

334 Por fim, quanto ao fator legal, diante da legislação trabalhista existente, verifica-se que a discriminação ocorre
335 exclusivamente pelo sexo e não pelo gênero. As garantias legais diferem homens e mulheres concedendo, no caso
336 da maternidade, proteção do emprego em benefício do nascituro, não se estende a garantia aos pais. Destarte, se
337 ambos são responsáveis legalmente pelos menores não há razão para a proteção exclusiva do emprego da mulher.
338 Outra condição ainda, é a garantia do direito à licença maternidade. Sem dúvida é uma necessidade do nascituro,
339 mas não pode ser concebida como obrigação materna. A concessão de licença parental eliminaria dos efeitos da
340 discriminação por sexo nestes casos em que o fator legal é o preponderante à decisão pela empregabilidade da
341 mulher.

342 Espera-se, com este artigo, fomentar discussões acerca dos meios viáveis, empresariais e públicos para se
343 erradicar definitivamente estes fatores que influenciam o mercado de trabalho das mulheres, concedendo-se
344 condições de efetiva igualdade em respeito aos preceitos constitucionais.^{1 2}

¹ © 2023 Global Journals

² Woman: Discrimination at Work by Sex or Gender?

- 345 [Tradução de Eliane Tejera Lisboa. Florianópolis: Ed. Mulheres, Santa Cruz do Sul: EDUNISC ()] , *Tradução*
346 *de Eliane Tejera Lisboa. Florianópolis: Ed. Mulheres, Santa Cruz do Sul: EDUNISC 2003. p. 448.*
- 347 [Cappelle et al. ()] , Mônica Cappelle , Carvalho Alves , Marlene Melo , Oliveira Catarina De , Lopes , Souza
348 . *Natácia Lamoglia de. Mulheres, trabalho e administração. Revista Interdisciplinar de gestão social 2013.*
349 *Bahia.*
- 350 [Vallejo and Selene De Dios ()] , Delia Vallejo , Selene De Dios . *Perinatol. Reprod. Hum 2014. México: Equidad*
351 *de género y embarazo. 28 p. .*
- 352 [Bogotá (2009)] , Colombia Bogotá . jul./dez. 2009. 22 p. .
- 353 [Mackenzie (2010)] , Mackenzie . jun.2010. 11 p. .
- 354 [Cacciamali et al. (ed.) ()] *A influência da raça e do gênero nas oportunidades de obtenção de renda -Uma*
355 *análise da discriminação em mercados de trabalho distintos: Bahia e São Paulo*, Maria Cristina Cacciamali ,
356 Guilherme Hirata , Issamu . EST. ECON., SÃO PAULO (ed.) 2005. 35 p. .
- 357 [Guedes and De Castro (2010)] ‘A inserção dos trabalhadores mais escolarizados no mercado de trabalho
358 brasileiro: Uma análise de gênero’. Moema Guedes , De Castro . *Trab. Educ. Saúde, Rio de Janeiro mar./jun.*
359 *2010. p. .*
- 360 [Barros ()] ‘Alice Monteiro de’. Barros . *Curso de Direito do Trabalho 2012. São Paulo: LTr. 8.*
- 361 [Ansoleaga and Godoy ()] Elisa Ansoleaga , Lorena Godoy . *La maternidad y el trabajo en Chile: Discursos*
362 *actuales de actores sociales*, (São Paulo) 2013. 12 p. .
- 363 [Anuário do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda ()] *Anuário do Sistema Público de Emprego,*
364 *Trabalho e Renda*, em: 19/02/2018. [https://www.dieese.org.br/anuario/2017/Livro6_](https://www.dieese.org.br/anuario/2017/Livro6_Remuneracao.html)
365 [Remuneracao.html](https://www.dieese.org.br/anuario/2017/Livro6_Remuneracao.html) 2016. 2017. DIEESE-Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioe-
366 *conômicos.*
- 367 [Cruz et al. ()] José Cruz , María Duarte , Horta , Baltazar José , García , Igualdad . *Equidad de Género y*
368 *Feminismo, una mirada histórica a la conquista de los derechos de las mujeres*, 2010. Cali, Facultad de
369 *Derecho y Ciencias Sociales. p. . Universidad Icesi. Colombia*
- 370 [Delgado and Godinho ()] *Curso de Direito do Trabalho*, Maurício Delgado , Godinho . 2009. LTr. 8.
- 371 [Garcia ()] ‘Curso de Direito do Trabalho’. G F B Garcia . *Rio de Janeiro: Forense*, 2011. 5.
- 372 [De Pesquisa and Aplicada ()] Ipea -Instituto De Pesquisa , Econômica Aplicada . 05/10/2017. [http:](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/170306_retrato_das_desigualdades_de_genero_raca.pdf)
373 [//www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/170306_retrato_das_desigualdades_](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/170306_retrato_das_desigualdades_de_genero_raca.pdf)
374 [de_genero_raca.pdf](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/170306_retrato_das_desigualdades_de_genero_raca.pdf) *Retrato das desigualdades de gênero e raça, 1995 a 2015. 2015.*
- 375 [Lenza ()] *Direito Constitucional esquematizado*, P Lenza . 2009. Saraiva. 13.
- 376 [Resende ()] *Direito do Trabalho Esquematizado. 2*, R Resende . 2012. São Paulo: Forense.
- 377 [Chávez and Ríos ()] ‘Discriminación salarial por género ”efecto techo de cristal’. N M Chávez , H Ríos . *Revista*
378 *Dimensión Empresarial 2014. Colombia. 12 p. .*
- 379 [Souza] ‘Eloisio Moulin de. CARRIERI, Alexandre de Pádua. A analítica queer e seu rompimento com a
380 concepção binária de gênero’. Souza . *Rev. Adm*
- 381 [Hahner] *Emancipação do sexo feminino. A luta pelos direitos da mulher do Brasil*, June E Hahner . p. .
- 382 [Grzybovski et al. ()] *Estilo feminino de gestão em empresas familiares gaúchas. RAC, Rio de Janeiro*, Denize
383 Grzybovski , Roberta Migott Boscarin , Maria Ana , Bellani . 2002. 6.
- 384 [Cacciamali et al. (2013)] ‘Gênero y salarios de la fuerza de trabajo calificada en Brasil y México’. Maria Cristina
385 Cacciamali , Tatei , Fábio . *Revista Problemas del Desarrollo* jan./mar. 2013. México. 172.
- 386 [Vaitsman ()] ‘Gênero, identidade, casamento e família na sociedade contemporânea’. Jeni Vaitsman . *Mulher,*
387 *gênero e sociedade*, (Rio de Janeiro) 2001. Relume Dumará. p. .
- 388 [Cobo ()] ‘Individualidad y crisis de la identidad femenina’. Rosa Cobo . em: 10/03/2018. [http://www.](http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?pid=S0874-55602010000200011&script=sci_abstract&tlng=p)
389 [scielo.mec.pt/scielo.php ?pid=S0874-55602010000200011&script= sci_abstract&tlng=p](http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?pid=S0874-55602010000200011&script=sci_abstract&tlng=p), 2010. 22 p.
390 . (Ex aequo, Portugal)
- 391 [Moreno and González ()] ‘La conciliación de la vida familiar y de la vida laboral en el Derecho Comunitario.
392 Un análisis jurídico-feminista’. Juana María Moreno , González . *Ex aequo 2011. Portugal. 23 p. .*
- 393 [Hinestroza and Grueso] ‘La discriminación de género en Las prácticas de recursos humanos: un secreto a vocês’.
394 Merlín Hinestroza , Patricia Grueso . *Cuad. Adm*
- 395 [Marques et al. ()] Ana Carolina Marques , Rocha Bianchi , Cuevas , Felipe Vasconcellos , Gomes Da Silva ,
396 Gabriel Lopes , Rosa Franco Da . *Mulheres em luta: a outra metade da história do Direito do Trabalho*, (São
397 Paulo) 1988. 2017. LTr. p. . (Redemocratização: as mulheres e a Constituição de)

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

- 398 [Mercado de Trabalho: conjuntura e análise ()] 05/10/2017. [http://www.ipea.gov.br/portal/images/](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/170505_bmt_62.pdf)
399 [stories/PDFs/mercadodetrabalho/170505_bmt_62.pdf](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/170505_bmt_62.pdf) *Mercado de Trabalho: conjuntura e análise,*
400 2017. Oferta de creche e participação das mulheres no mercado de trabalho no Brasil. 23.
- 401 [Carvalho et al. (2016)] ‘Mulher e profissão’. Rutineia Carvalho , Oliveira , Sociedade . *Revista de Gestão e*
402 *Secretariado -GeSec* jan. 2016. São Paulo. 7 (1) p. .
- 403 [Salvagni and Canabarro ()] ‘Mulheres Líderes: As desigualdades de gênero, carreira e família nas organizações
- 404 de trabalho’. Julice Salvagni , Janaina Canabarro . *Revista de Gestão e Secretariado -GeSec* 2015. São Paulo.
- 405 6 (2) p. .
- 406 [Carvalho and Nazaré De ()] ‘Mulheres na luta: Primeira República’. Laura Carvalho , Et Nazaré De . *Mulheres*
407 *em luta: a outra metade da história do Direito do Trabalho,* (São Paulo) 2017. LTr. p. .
- 408 [Andrade ()] *Mulheres no mercado de trabalho: onde nasce a desigualdade. Estudo Técnico, Consultoria*
409 *Legislativa da Câmara dos Deputados, Brasília, jul,* Tânia Andrade . [http://www2.camara.leg.](http://www2.camara.leg.br/a-camara/documentos-e-pesquisa/estudos-e-notas-tecnicas/areas-da-conle/tema7/2016_12416_mulheres-no-mercado-de-trabalho_tania-andrade)
410 [br/a-camara/documentos-e-pesquisa/estudos-e-notas-tecnicas/areas-da-conle/tema7/](http://www2.camara.leg.br/a-camara/documentos-e-pesquisa/estudos-e-notas-tecnicas/areas-da-conle/tema7/2016_12416_mulheres-no-mercado-de-trabalho_tania-andrade)
411 [2016_12416_mulheres-no-mercado-de-trabalho_tania-andrade](http://www2.camara.leg.br/a-camara/documentos-e-pesquisa/estudos-e-notas-tecnicas/areas-da-conle/tema7/2016_12416_mulheres-no-mercado-de-trabalho_tania-andrade). Acesso em: 29/09/2017 2016.
- 412 [Onetto et al. ()] ‘No quiero tener hijos (as)? continuidad y cambio en las relaciones de pareja de mujeres
- 413 profesionales jóvenes’. Fernanda Chacón Onetto , Marcela Ladino , Tapia . *Revista Latinoamericana* 2017.
- 414 Polis. 16 p. .
- 415 [Perspectivas sociales y del empleo em el mundo ()] *Perspectivas sociales y del empleo em el mundo,*
416 em: 10/02/2018. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_557080.pdf)
417 [documents/publication/wcms_557080.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_557080.pdf) 2017. OIT -Organização Internacional do Trabalho
- 418 [Pinto et al. (2012)] ‘Programa Pró-Equidade de Gênero: uma discussão sobre relações entre homens e mulheres
- 419 na Caixa Econômica Federal’. Elisabeth Lisbôa Pinto , Midlej , Suylan . *Rev. Adm. Pública, Rio de Janeiro*
420 nov. 2012. 46 (6) p. .
- 421 [Costa and Gomes ()] ‘Saúde, gênero e representações sociais’. Suely Costa , Gomes . *Mulher, gênero e sociedade,*
422 (Rio de Janeiro) 2001. Relume Dumará. p. .
- 423 [Stearns ()] Peter N Stearns . *História das relações de gênero,* (São Paulo) 2007. Contexto. p. 250.
- 424 [Soihet ()] ‘Sutileza, ironia e zombaria: instrumentos no descrédito das lutas das mulheres pela emancipação’.
- 425 Rachel Soihet . *Mulher, gênero e sociedade,* (Rio de Janeiro) 2001. Relume Dumará. p. .
- 426 [_____ ()] *Tendências para mulheres no mercado de trabalho,* _____. [http://www.ilo.org/wcmsp5/](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/genericdocument/wcms_55835)
427 [groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/genericdocument/](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/genericdocument/wcms_55835)
428 [wcms_55835](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/genericdocument/wcms_55835) 2017. (Perspectivas sociais e de emprego no mundo)
- 429 [Strabelli and Regina ()] ‘Trabalhadoras brasileiras no período entre’. Adriana Strabelli , Regina . *Mulheres em*
430 *luta: a outra metade da história do Direito do Trabalho,* (São Paulo) 1950 e 1964. 2017. LTr. p. .
- 431 [Vencato et al. ()] ‘Trânsito de gênero e precariedade no mercado de trabalho: muito além da qualificação
- 432 profissional’. Anna Paula Vencato , Regina Stela Vieira , Corrêa . *Mulheres em luta: a outra metade da*
433 *história do Direito do Trabalho,* (São Paulo) 2017. LTr. p. .
- 434 [Nogueira ()] *Um novo olhar sobre as relações sociais de gênero. Feminismo e perspectivas críticas na psicologia*
435 *social,* Nogueira . 2001. Braga: Fundação Calouste Gulbenkian. p. .