Volume 23 Issue 23
Originally issued as F3

Global Journal of human-social science: F
Political Science
Volume 23 Issue 3 Version 1.0 Year 2023
Type: Double Blind Peer Reviewed International Research Journal
Publisher: Global Journals
Online ISSN: 2249-460X & Print ISSN: 0975-587X

Woman: Discrimination at Work by Sex or Gender?

By Giselle Meira Kersten

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

Keywords: *discrimination, job, woman, sex, gender.*

GJHSS-F Classification: *LCC: HQ1101*



Strictly as per the compliance and regulations of:

© 2023. Giselle Meira Kersten. This research/review article is distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0). You must give appropriate credit to authors and reference this article if parts of the article are reproduced in any manner. Applicable licensing terms are at https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/.

Woman: Discrimination at Work by Sex or Gender?

Mulher: Discriminação no Trabalho por Sexo ou Gênero?

Giselle Meira Kersten

Resumo- As mulheres há milênios sofrem diversas formas de violência. São violências físicas, mutilações e morais em diversos ambientes. Foram mantidas até meados do século XX nos espaços privados, porque os espaços públicos eram próprios para os homens e para a prática de atitudes consideradas imorais para as mulheres. Foram restritas de liberdade de locomoção e de expressão; aproveitadas como força de trabalho quando necessário para a complementação de renda familiar porque, em alguns períodos, o trabalho remunerado exercido pelas mulheres afrontava preceitos morais e religiosos, cujo símbolo de santidade era a Virgem Maria, espelho de purificação a ser seguido pelas mulheres. Tratando destes aspectos, o presente artigo visa fundamentar se a discriminação sofrida pelas mulheres no mercado de trabalho baseia-se em fatores histórico-socioculturais, biológicos e/ou legais, além da distinção por sexo e por gênero. Cria-se, diante desta análise, uma categorização que distingue os fatores de discriminação. Utilizou-se o método dedutivo e como técnicas de pesquisa, levantamento bibliográfico sobre tema em análise.

Palavras- chave: discriminação, trabalho, mulher, sexo, gênero.

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

Keywords: discrimination, job, woman, sex, gender.

Author: Ph.D in Business Administration from ESAG/UDESC. Master in Legal and Social Sciences from Univali in 2003. Graduated in Economic Sciences from UFSC in 1998. Graduated in Law from UNIVALI in 1996. Professor of Law at UNIVALI and prof. at ESAG/UDESC. Lawyer from 1997 to 2015. Florianópolis, Santa Catarina, Brazil. e-mail: gisellekersten@hotmail.com

I. Introdução

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

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

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

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

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

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

© 2023 Global Journals

Associados a estes fatos, os trabalhos domésticos foram imputados às mulheres pela necessidade de reprodução biológica e social.

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

II. Papel Social das Mulheres e Suas Conquistas

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

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

As sociedades patriarcais enalteciam os homens considerando-os criaturas superiores. O Código de Hamurabi punia mulheres caso não cumprissem suas obrigações domésticas a contento do homem. Algumas civilizações patriarcais proibiam mulheres de terem propriedades; admitiam que os homens tivessem várias mulheres desde que as sustentassem; prezavam pelo nascimento de filhos do sexo masculino, eliminando-se fetos ou crianças do sexo feminino como forma de controle da natalidade e preservação do patrimônio; quebravam ossos das mulheres chinesas para que não tivessem mobilidade, restringindo assim a possibilidade de cometerem adultério ou abandonarem seus lares. (STEARNS, 2007)

Passados séculos, as mulheres permaneceram no âmbito doméstico, mas o sec. XIX modificou algumas concepções sociais influenciadas pela crença cristã e por novas ideias europeias sobre a feminilidade. (STEARNS, 2007)

Fato importante ocorrido no sec. XIX modificou a concepção sobre as mulheres. Em 08 de março de 1857, 129 operárias de uma fábrica americana, ao reivindicaram melhores condições de trabalho, foram mantidas em local fechado e queimadas, resultando na comemoração do "Dia Internacional da Mulher Trabalhadora" como forma de relembrar a violência sofrida pelas mulheres e conscientizá-las dos direitos que lhes são próprios: o direito à vida, à liberdade e à igualdade. (CAPPELLE; MELO; SOUZA, 2013)

O surgimento e aperfeiçoamento das máquinas elimina as diferenças da força física entre os sexos, mas se manteve a discriminação da mulher no mercado de trabalho, relevando-se a sua posição como "exército de reserva" decorrente de uma alegada ausência de inteligência, debilidade física, instabilidade emocional. (CARVALHO; et.al., 2017)

Aos poucos os direitos às mulheres foram sendo reconhecidos no mundo e o Brasil, ao longo do último século, garantiu direitos políticos como ao sufrágio, em 1932. Foi conquistado o direito ao trabalho e ao trabalho sem a outorga uxória em 1962, pelo Estatuto da Mulher Casada. (GARCIA, 2011)

A CLT, em 1943, surgiu em meio à imposição ditatorial de Vargas pelas pressões internacionais, especialmente, pela participação do Brasil em tratados internacionais como a OIT, em 1919. Mesmo criando regras trabalhistas, discriminava trabalhadoras impondo necessária autorização médica para o exercício de horas extras; proibição do trabalho noturno, insalubre e perigoso; completa submissão ao instituto do casamento, cabendo ao marido o direito de pleitear a rescisão contratual laboral de sua esposa caso o trabalho remunerado prejudicasse seu desempenho nas atividades domésticas não remuneradas. (STRABELLI, 2017)

O capitalismo industrial fomentado a partir da década de 50 modificou padrões familiares, mas não extinguiu o patriarcalismo, o que ocorreu somente a partir dos anos 80 com o surgimento de outras formações familiares que resultaram no ingresso das mulheres ao mercado de trabalho. (NOGUEIRA, 2001)

A conscientização acerca da necessidade de maior acolhida da mulher e respeito à dignidade da pessoa humana teve como base as transformações da economia e do mercado de trabalho; as transformações tecnológicas ocorridas na biologia, farmacologia e medicina, resultando na possibilidade do controle da natalidade, que proporcionaram a entrada das mulheres no mercado de trabalho e não mais evidenciaram os homens como provedores da família, decaindo o conceito pleno do patriarcalismo além da difusão de ideias em uma cultura globalizada. Acrescenta-se a estes fatos as possibilidades admitidas, pela legislação, de divórcios e a liberdade sexual, aparecendo novas concepções familiares como a monoparental. (CARVALHO, 2016)

© 2023 Global Journals

III. Questões de Gênero

Data da década de 70, as primeiras manifestações acerca da palavra "gênero". Salienta-se que a distinção que se fazia entre homens e mulheres, já não era suficiente para explicar comportamentos-padrão e fora de padrão. Nem mesmo a distinção de características físicas atribuídas aos homens como "seres mais fortes" e às mulheres como "mais fracas" era salutar. Surge um conceito rudimentar de gênero que passou entender que as concepções sociais foram atreladas ao sexo, estereotipando homens e mulheres e suas características e funções sociais. (COSTA, 2001)

Conceitua-se "gênero" como uma concepção histórica e cultural de uma organização social, definindo "tipos" de homens e de mulheres, sendo irrelevante, para este padrão, as questões de sexualidade de cada um dos tipos. (VALLEJO, 2014)

O termo "gênero" transcende a distinção de sexos e se define pelas personalidades. É uma identidade social constituída de atribuições de comportamentos e qualidades de homens e mulheres. Desta forma, independentemente do sexo, há que se ressaltar que características são acuradas por outros fatores como capacidade, competência, personalidade. O sexo não define situações de superioridade e inferioridade e nem mesmo relação de subordinação. (SALVAGNI; CANABARRO, 2015)

A medicina, por sua vez, distinguiu biologicamente as mulheres, afirmando serem suas características: a fragilidade, o recato, predomínio das faculdades afetivas sobre as intelectuais, a subordinação da sexualidade à vocação maternal. Aos homens atribuiu as seguintes características: relevância da força física, autoritarismo, empreendedorismo, racionalidade e plena liberdade sexual. (SOIHET, 2001)

Difícil padronizar-se comportamentos por sexo, distinção biológica, tendo em vista que as características e personalidades são moldadas e criadas por 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. 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 praticados 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

© 2023 Global Journals

emprego. Estes números também se alteraram nas décadas de 50 e 60 pela proliferação do comércio, cujas funções exercidas pelas mulheres era de balconistas. (STRABELLI, 2017)

Em 1950, 13,6% das mulheres eram economicamente ativas e entre 1950 e 2010, a taxa de ocupação masculina reduziu de 80,8% para 67,1%, e a feminina, que era de 13,6% passou a ser de 49,9%. (ANDRADE, 2016)

Entre 1995 a 2015 a população em idade ativa cujos limites são de 16 a 59 anos de idade, demonstraram que a taxa de participação das mulheres oscilou entre 54% a 55% não atingindo 60% mínimos, enquanto que a dos homens reduziu de 85% para 78% no mesmo período. Associada à taxa de ocupação tem-se a taxa de desocupação que em 2015 apresentou o patamar de 11,6% para as mulheres, e 7,8% para os homens. (IPEA, 2015)

O ingresso das mulheres no mercado de trabalho foi motivado pela incansável busca pela melhoria das condições de vida e pela necessidade de reconhecimento da importância social do trabalho desenvolvido fora do âmbito familiar. Segundo dados do IBGE, de 2013, mulheres passaram a ter funções por 26 horas semanais dedicadas às atividades domésticas não remuneradas enquanto os homens se dedicam, em média, somente 11 horas. Com relação à jornada de trabalho remunerada cumprida por homens e mulheres, registra-se que homens trabalham, em média, 43 horas semanais e as mulheres, 36 horas. (IPEA, 2015) (IPEA, 2017)

Associando-se as informações descritas, mulheres, em 2013, tinham jornada remunerada somada à jornada não remunerada totalizando 62 horas semanais e os homens, 54 horas semanais. Isto quer dizer que mesmo que trabalhem menos horas remuneradas, ainda assim, as mulheres se sobrecarregam com as tarefas domésticas, como atribuição imposta culturalmente. (IPEA, 2017)

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$ 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$ 1.194,00 a R$ 1.334,00. (HINESTROZA, 2009) (GUEDES, 2010) (SALVAGNI; CANABARRO, 2015) (DIEESE, 2016)

É perceptível que os avanços na escolaridade das mulheres não têm alterado este cenário discriminatório tanto no aumento da empregabilidade quanto na ascensão profissional. (PINTO; MIDLEJ, 2012)

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

© 2023 Global Journals

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. 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 caraterísticas 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

© 2023 Global Journals

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

Com relação à ascensão profissional, o sexo pode ser a causa da discriminação, porém por não se identificar o gênero do trabalhador cometer-se-á equívocos, julgando-se previamente a incapacidade intelectual e gerencial das mulheres. Neste aspecto, destacam que o preconceito é tradicional, salientando diferenças de personalidade em razão do sexo, aduzindo pertencerem a categorias superior e inferior, homem e mulher. (GRZYBOVSKI; BOSCARIN; MIGOTT, 2002)

Portanto, o fator biológico relaciona-se ao sexo. O empregador ao contratar uma mulher relaciona-a à maternidade, à condição física de suposta debilidade perante o homem.

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

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

A igualdade que se pretende é, ressalvando-se o que biologicamente for impossível de se igualar, dar iguais condições sociais referentes às responsabilidades domésticas e familiares, há muito só assumidas pelas mulheres. (MORENO, 2011)

Em uma dimensão econômica, a legislação não deveria proteger a encargo do empregador os benefícios ou proteções à maternidade e sim efetiva proteção à criança. Assim, atribuir-se-ia aos pais igualmente as responsabilidades decorrentes do nascimento dos filhos comuns. Advertindo-se que aos pais são atribuídas as mesmas responsabilidades perante seus filhos, não há o que se falar em direitos sobre a maternidade senão estritamente os que forem necessários para a recuperação do "estado de graça" e aleitamento materno. (ANSOLEAGA; GODOY, 2013)

A decisão por ter ou não ter filhos é um indicador da emancipação e liberação feminina e 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. (ONETTO; LADINO, 2017) (CARVALHO, 2016)

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

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

Para melhor contextualizar e justificar a abordagem desta temática, citam-se dois direitos garantidos às empregadas: a licença-maternidade e a garantia de emprego como exemplos de resultados das batalhas sociais travadas há tempos no mundo. A licença-maternidade foi um dos primeiros destes direitos conquistados diante da necessidade de se amparar a parturiente e o nascituro evitando-se a mortalidade neonatal tão característica da falta de primor nos primeiros dias de vida do rebento. A necessidade de recuperação do desgaste físico e emocional após o parto também são fatores preponderantes na concessão da referida licença. Ainda, a garantia de emprego foi um direito adquirido contra ato discriminatório da empregada que além das obrigações doméstico-familiares às mulheres impostas por uma condição social, em sociedade preponderantemente patriarcal, assumia a função de contribuir financeiramente com o sustento familiar. A evolução destas conquistas e seus fundamentos permite melhor elucidação dos direitos atualmente admitidos. O grande dilema desta discussão é o reflexo

© 2023 Global Journals

jurídico-social nas organizações. Atualmente são dois os principais direitos da mãe trabalhadora no Brasil: garantia de emprego desde a confirmação da gestação até cinco meses após o parto e licença-maternidade de 120 ou 180 dias, dependendo do caso. (RESENDE, 2012)

Ressalta-se, ainda, que se o objetivo da garantia de emprego à gestante justifica-se pela necessidade de acolhida do nascituro, em contrassenso, percebe-se que não há legislação que garanta o emprego do pai. Se o pai foi o único provedor do sustento, mesmo que esteja por nascer um filho poderá ser despedido. Então, percebe-se que a garantia de emprego à gestante funda-se muito mais na proteção do emprego da trabalhadora no mercado de trabalho contra ato discriminatório do que na garantia social de amparo ao nascituro pois se esta fosse a grande preocupação do legislador, já teria criado mecanismo legal de proteção do empregado do pai e aos pais adotivos, cujas obrigações para com os filhos são semelhantes. (BARROS, 2012)

As batalhas permanentes das trabalhadoras pela conquista do direito de se introduzirem e se manterem no mercado de trabalho na condição de empregadas são registradas pela história como das mais dignas. Responsáveis pela manutenção dos valores educacionais, morais, éticos, religiosos, a quem a sociedade patriarcal atribui quase que exclusivamente esta função às mulheres, ainda são incumbidas de prover ou auxiliar no sustento da família. Fora estas obrigações sociais, adquirem, as mulheres, o direito de, por opção, proverem o sustento delegando poderes aos homens de executar tarefas dantes consideradas exclusivamente femininas como o resguardo das necessidades basilares da família. (LENZA, 2009)

As causas da proteção à maternidade, de ordem médica, são decorrentes da necessidade de se evitar os altos índices de mortalidade materno-infantil e, de ordem social, a preocupação com a manutenção do emprego. Com relação aos aspectos físicos que justificam cuidados durante o período gestacional, apresentam-se as posições antifisiológicas, grandes esforços físicos, excesso microclimáticos, vibrações, fadigas e barulho intenso. E, por fim, com relação ao aspecto profissional, parte-se do pressuposto que uma gravidez não pode ser motivo de dispensa ou qualquer outra forma de discriminação por parte de seu empregador. (DELGADO, 2009)

De outra ordem, a garantia de emprego pode ser mais um fator que desestimule o empregador na contratação de mulheres. Primeiro porque o empregador mesmo não tendo ciência do estado gravídico da trabalhadora terá que garantir seu emprego ou assumirá o pagamento de indenização correspondente a todo o período estabilitário nos casos de despedimento sem justo motivo, desde que comprovada que a gestação se concebeu durante o pacto laboral mesmo que seja durante o período em que a empregada receba o benefício do aviso prévio indenizado. Proibida a realização de qualquer exame médico que comprove a gravidez ou até mesmo a esterilização, fica, o empregador, à mercê de sua própria sorte e assumindo um risco social simplesmente por ter empregado uma trabalhadora. (BARROS, 2012)

Destarte, o sexo é o fator preponderante, também na decisão do empregador pela contratação de mulher. A maternidade, para grande parte dos empregadores, é responsável pelo afastamento da empregada durante o período de gozo de licença-maternidade, aumento de custos na contratação de substituto e redistribuição das tarefas.

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

VI. Considerações Finais

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

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

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

Verifica-se que no ato da contratação o sexo é o fator que impulsiona a decisão do empregador no recrutamento. Embora o gênero seja uma concepção social já estabelecida, a decisão por contratar ou não uma mulher baseia-se no sexo que possui. Leva-se em consideração sua capacidade física, suas habilidades e a possibilidade de afastamento do trabalho em decorrência da maternidade e aleitamento materno, o que representaria, de qualquer forma, num afastamento

© 2023 Global Journals

do trabalho, mudança de função, e outras restrições além do remanejamento de suas atividades. Portanto, quando se verifica que o fator biológico é o preponderante para a discriminação da mulher, sem dúvida, a discriminação ocorre pelo sexo e não pelo gênero.

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

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

Referências das Fontes Citadas

1. ANDRADE, Tânia. Mulheres no mercado de trabalho: onde nasce a desigualdade. *Estudo Técnico,* Consultoria Legislativa da Câmara dos Deputados, Brasília, jul. 2016. Disponível em: http://www2.camara.leg.br/a-camara/documentos-e-pesquisa/estudos-e-notas-tecnicas/areasda-conle/tema7/2016_12416_mulheres-no-mercado-de-trabalho_tania-andrade. Acesso em: 29/09/2017.
2. ANSOLEAGA, Elisa. GODOY, Lorena. La maternidad y el trabajo en Chile: Discursos actuales de actores sociales. *Revista Latinoamericana,* São Paulo, v. 12, nº 35, p. 337-356, 2013.
3. BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho.* 8. ed. São Paulo: LTr, 2012.
4. CACCIAMALI, Maria Cristina. TATEI, Fábio. Género y salarios de la fuerza de trabajo calificada en Brasil y México. *Revista Problemas del Desarrollo,* México, v. 172, n. 44, jan./mar. 2013.
5. CACCIAMALI, Maria Cristina. HIRATA, Guilherme Issamu. A influência da raça e do gênero nas oportunidades de obtenção de renda – Uma análise da discriminação em mercados de trabalho distintos: Bahia e São Paulo. *EST. ECON.,* SÃO PAULO, v. 35, n. 4, out/dez. 2005, p. 767-795.
6. CAPPELLE, Mônica Carvalho Alves. MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes. SOUZA, Natácia Lamoglia de. Mulheres, trabalho e administração. *Revista Interdisciplinar de gestão social,* Bahia, mai./ago. 2013.
7. CARVALHO, Laura Nazaré de. et.al. Mulheres na luta: Primeira República. In: *Mulheres em luta:* a outra metade da história do Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2017. p. 29-44.
8. CARVALHO, Rutineia Oliveira. Sociedade, Mulher e profissão. *Revista de Gestão e Secretariado* – GeSec, São Paulo, v. 7, n. 1, p. 27-44, jan./abr. 2016.
9. CHÁVEZ, N. M.. RÍOS, H. Discriminación salarial por género "efecto techo de cristal". *Revista Dimensión Empresarial,* Colombia, v. 12, n. 2. p. 29-45, 2014.
10. COBO, Rosa. Individualidad y crisis de la identidad femenina. *Ex æquo,* Portugal, n. 22, p. 129-145, 2010. Disponível em: http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?pid=S0874-55602010000200011&script=sci_abstract&tlng=p. Acesso em: 10/03/2018.
11. COSTA, Suely Gomes. Saúde, gênero e representações sociais. In: *Mulher, gênero e sociedade.* Rio de Janeiro: Relume Dumará, 2001. p. 112-123.
12. CRUZ, José María Duarte. HORTA, José Baltazar García. Igualdad, Equidad de Genero y Feminismo, una mirada historica a la conquista de los derechos de las mujeres. *Revista CS,* Cali, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, Universidad Icesi. Colombia, n. 18. p. 107-158, 2010.
13. DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho.* 8. ed. São Paulo: LTr, 2009.
14. DIEESE- Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. *Anuário do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda.* Remuneração 2016. 2017. Disponível em: https://www.dieese.org.br/anuario/2017/Livro6_Remuneracao.html. Acesso em: 19/02/2018.
15. GARCIA, G. F. B. *Curso de Direito do Trabalho.* 5. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011.
16. GUEDES, Moema de Castro. A inserção dos trabalhadores mais escolarizados no mercado de trabalho brasileiro: Uma análise de gênero. *Trab. Educ. Saúde,* Rio de Janeiro, v. 8 n. 1, p. 55-75, mar./jun. 2010.
17. GRZYBOVSKI, Denize. BOSCARIN, Roberta. MIGOTT. Ana Maria Bellani. Estilo feminino de gestão em empresas familiares gaúchas. *RAC,* Rio de Janeiro, v. 6, n. 2, maio/ago. 2002.
18. HAHNER, June E. *Emancipação do sexo feminino.* A luta pelos direitos da mulher do Brasil 1850-1940. Tradução de Eliane Tejera Lisboa. Florianópolis: Ed. Mulheres, Santa Crus do Sul: EDUNISC, 2003. 448p.
19. HINESTROZA, Merlín Patricia Grueso. La discriminación de género en Las prácticas de recursos humanos: un secreto a vocês. *Cuad. Adm.*

© 2023 Global Journals

Bogotá, Colombia, v. 22, n. 39, p. 13-30, jul./dez. 2009.
20. IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. *Retrato das desigualdades de gênero e raça – 1995 a 2015.* 2015. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/170306_retrato_das_desigualdades_de_genero_raca.pdf. Acesso em: 05/10/2017.
21. _____ *Oferta de creche e participação das mulheres no mercado de trabalho no Brasil.* In: Mercado de Trabalho: conjuntura e análise. Ano 23, abril 2017. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/170505_bmt_62.pdf. Acesso em: 05/10/2017.
22. LENZA, P. *Direito Constitucional esquematizado.* 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.
23. MARQUES, Ana Carolina Bianchi Rocha Cuevas. VASCONCELLOS, Felipe Gomes da Silva. LOPES, Gabriel Franco da Rosa. Redemocratização: as mulheres e a Constituição de 1988. In: *Mulheres em luta:* a outra metade da história do Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2017. p. 95-112.
24. MORENO, Juana María González. La conciliación de la vida familiar y de la vida laboral en el Derecho Comunitario. Un análisis jurídico-feminista. *Ex æquo,* Portugal, n. 23, p. 39-52, 2011.
25. NOGUEIRA, Conceição. *Um novo olhar sobre as relações sociais de gênero.* Feminismo e perspectivas críticas na psicologia social. Braga: Fundação Calouste Gulbenkian, 2001. p. 131-240.
26. OIT - Organização Internacional do Trabalho. Perspectivas sociales y del empleo em el mundo. 2017. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_557080.pdf. Acesso em: 10/02/2018.
27. _____. *Perspectivas sociais e de emprego no mundo.* Tendências para mulheres no mercado de trabalho 2017. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_558359.pdf. Acesso em: 19/02/2018.
28. ONETTO, Fernanda Chacón. LADINO, Marcela Tapia. No quiero tener hijos (as)… continuidad y cambio en las relaciones de pareja de mujeres profesionales jóvenes. *Revista Latinoamericana,* Polis, v. 16, n. 46, p. 193-220, 2017.
29. PINTO, Elisabeth Lisbôa. MIDLEJ, Suylan. Programa Pró-Equidade de Gênero: uma discussão sobre relações entre homens e mulheres na Caixa Econômica Federal. *Rev. Adm. Pública,* Rio de Janeiro, v. 46, n. 6, p. 1529-1550, nov./dez. 2012.
30. RESENDE, R. *Direito do Trabalho Esquematizado.* 2. ed. São Paulo: Forense, 2012.
31. SALVAGNI, Julice. CANABARRO, Janaina. Mulheres Líderes: As desigualdades de gênero, carreira e família nas organizações de trabalho. *Revista de Gestão e Secretariado - GeSec,* São Paulo, v. 6, n. 2, p. 88-110, mai./ago. 2015.
32. SOIHET, Rachel. Sutileza, ironia e zombaria: instrumentos no descrédito das lutas das mulheres pela emancipação. In: *Mulher, gênero e sociedade.* Rio de Janeiro: Relume Dumará, 2001. p. 99-111.
33. SOUZA, Eloisio Moulin de. CARRIERI, Alexandre de Pádua. A analítica *queer* e seu rompimento com a concepção binária de gênero. *Rev. Adm. Mackenzie,* v. 11, n. 3, SÃO PAULO, p. 46-70, mai./jun.2010.
34. STEARNS, Peter N. *História das relações de gênero.* São Paulo: Contexto, 2007. 250 p.
35. STRABELLI, Adriana Regina. et. al. Trabalhadoras brasileiras no período entre 1950 e 1964. In: *Mulheres em luta:* a outra metade da história do Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2017. p. 63-78.
36. VAITSMAN, Jeni. Gênero, identidade, casamento e família na sociedade contemporânea**.** In: *Mulher, gênero e sociedade.* Rio de Janeiro: Relume Dumará, 2001. p. 13-20.
37. VALLEJO, Delia Selene de Dios. Equidad de género y embarazo. *Perinatol. Reprod. Hum.,* México, v. 28, n. 2. p. 71-78, 2014.
38. VENCATO, Anna Paula. VIEIRA, Regina Stela Corrêa. Trânsito de gênero e precariedade no mercado de trabalho: muito além da qualificação profissional. In: *Mulheres em luta:* a outra metade da história do Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2017. p. 185-192.

© 2023 Global Journals