

**XXVII ENCONTRO NACIONAL DO
CONPEDI SALVADOR – BA**

GÊNERO, SEXUALIDADES E DIREITO I

MARIA CLAUDIA CRESPO BRAUNER

SILVANA BELINE TAVARES

LOIANE DA PONTE SOUZA PRADO VERBICARO

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás

Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul

Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI

Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro

Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo

Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)

Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:

Relações Institucionais

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - IMED – Santa Catarina

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará

Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM – Distrito Federal

Relações Internacionais para o Continente Americano

Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goiás

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch (UFSM – Rio Grande do Sul)

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho (Unifor – Ceará)

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta (Fumec – Minas Gerais)

Comunicação:

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro (UNOESC – Santa Catarina)

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho (UPF/Univali – Rio Grande do Sul)

Dr. Caio Augusto Souza Lara (ESDHC – Minas Gerais)

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

G326

Gênero, sexualidades e direito I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UFBA

Coordenadores: Maria Claudia Crespo Brauner; Silvana Beline Tavares; Loiane da Ponte Souza Prado Verbicaro – Florianópolis: CONPEDI, 2018.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-624-6

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Direito, Cidade Sustentável e Diversidade Cultural

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. XXVII Encontro Nacional do CONPEDI (27 : 2018 : Salvador, Brasil).

CDU: 34



XXVII ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI SALVADOR – BA

GÊNERO, SEXUALIDADES E DIREITO I

Apresentação

A presente publicação é resultado do GT: Gênero, Sexualidades e Direito I, realizado no XXVII Encontro do CONPEDI, em Salvador, no dia 14 de junho de 2018, na Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia - UFBA.

Foram apresentados 22 trabalhos dentro de uma variedade de temáticas e multiplicidade de perspectivas teóricas e que envolvem as principais questões que são objeto de atenção de diversas áreas, mas que tem recebido especial atenção dos juristas, engajados com a luta pelo fim das discriminações entre homens e mulheres. A partir de uma perspectiva de defesa da diversidade, da individualidade e das sexualidades, questionam-se os papéis de gênero, o patriarcado, heterossexismo, homofobia e transfobia, nas suas mais variadas manifestações.

Esta publicação conta com a participação de juristas experientes bem como a contribuição de jovens pesquisadores que, atuando especialmente na área do Direito, perceberam a importância da perspectiva transdisciplinar como caminho propulsor da transformação e de reconhecimento da diversidade humana.

Os estudos de Gênero vêm ganhando atenção mundialmente e, via de consequência, os juristas percebem nesses novos estudos um grande desafio para renovação do Direito, com o objetivo de promover o respeito à diversidade e à dignidade humana.

Assim, as discussões temáticas que integram a presente publicação propõem, no âmbito de cada uma das questões enfrentadas, uma atuação mais democrática dos cidadãos, cidadãs, e dos e das profissionais, permitindo a busca de soluções para os problemas sociais contemporâneos, relativos às temáticas que entrelaçam gênero, sexualidades e Direito.

Para analisar a servidão ao patriarcado, Camyla Galeão de Azevedo e Loiane Prado Verbicaro no artigo “A docialidade da servidão e a amargura da liberdade: uma análise do patriarcado sob a perspectiva da servidão voluntária”, analisam a noção de servidão voluntária da obra de La Boétie, como possibilidade de compreensão da opressão das mulheres a partir dos conceitos de inferioridade e submissão que reforçam a lógica hierárquica de desigualdade de gêneros.

Ao apresentar o artigo “A importância da luta dos movimentos sociais feministas no desenvolvimento da tipificação do feminicídio e na busca por igualdade entre os gêneros”, Claudine Rodembusch Rocha e Henrique Alexander Grazzi Keske fazem um breve histórico do que denomina de ativismo social feminino, enfatizando a luta pelos direitos de igualdade e sua conquista, para analisarem a lei tipificadora e/ou qualificadora do feminicídio.

Yasmin Dolores de Parijos Galende em “Controle patriarcal sobre as sexualidades e a reprodução desse dispositivo de poder nas instituições de ensino”, busca identificar nos projetos institucionais a docilização dos corpos que são padronizados para se adequarem silenciosamente a heteronormatividade.

Em “Democracia e movimentos sociais digitais: uma análise a partir do movimento feminista em redes”, Jessica Cristianetti e Amanda Netto Brum trabalham sob a perspectiva que os movimentos sociais evoluíram nos últimos anos e, como as comunicações em redes, através da internet, ganharam proporção global e viral, questionando sobre a influência destes sobre a Democracia.

Grazielly Alessandra Baggenstoss apresenta no artigo “Direitos fundamentais das mulheres: o mínimo existencial diferenciado pelo gênero”, o questionamento sobre qual a configuração normativo-jurídica para a garantia da dignidade das mulheres e os respectivos parâmetros de mínimo existencial a partir da perspectiva do reconhecimento internacional dos direitos humanos e no âmbito constitucional brasileiro.

O artigo “A autoafirmação afetivo-sexual da pessoa com deficiência: em defesa do livre exercício da sexualidade na diversidade funcional”, Carolina Valença Ferraz e Manuel Camelo Ferreira da Silva Netto analisam a postura da sociedade sobre a invisibilização dos componentes desse grupo social, o que acaba acarretando, diversas vezes, em uma supressão da autonomia desses indivíduos juntamente com a negação de suas liberdades sexuais.

Gabriela de Moraes Kyrillos e Sheila Stolz em “Sexismo na academia brasileira: estudo de casos desde o sul do Brasil”, fazem uma análise crítica sobre as emblemáticas denúncias de estudantes dos Cursos de Direito de duas Universidades Federais do sul do Brasil: UFSC e FURG, realizando um breve resgate histórico sobre a inclusão das mulheres no ensino formal e no fazer Ciência, para constatar que, atualmente, persistem os fenômenos conhecidos como “teto de vidro” e “labirinto de cristal” – compreendidos como violência simbólica de gênero.

No artigo “Violência contra a mulher e desigualdade de gênero na estrutura da sociedade: da superação dos signos pela ótica das relações de poder”, Michelle Ângela Zanatta afirma que

a violência contra mulher repousa sobre o capitalismo e a desigualdade de gênero está no centro do desequilíbrio de poder normalizado na sociedade.

Liv Lessa Lima De Holanda em “Um estudo sobre pessoa, direitos da personalidade e a cirurgia de redesignação de estado sexual à luz da teoria geral do direito”, aborda os direitos da personalidade, direito ao corpo e à integridade física, para discutir a transexualidade.

Em “ Violência obstétrica: uma grave violação aos direitos humanos das mulheres”, Roberta Lemos Lussac critica a problemática existente em práticas obstétricas brasileiras, rotineiras e naturalizadas pela medicina, que, constituem grave violação aos direitos humanos das mulheres.

Giselle Meira Kersten em “Nana, Neném, que a cuca vem pegar, papai foi para roça, mamãe foi passear” analisa os fundamentos da discriminação da mulher no mercado de trabalho, a partir de fatores histórico-socioculturais, biológicos e/ou legais.

“Diálogo das fontes e sistema penal: um olhar à proteção dos direitos humanos das mulheres” DiMarjorie Evelyn Maranhão Silva e Valdira Barros analisam a aplicação da Teoria do Diálogo das Fontes ao sistema penal, no que tange à proteção dos direitos das mulheres.

Sandra Suely Moreira Lurine Guimarães em “A judicialização do estupro contra mulheres: como o sistema criminal brasileiro aborda essa forma violência?” faz uma discussão acerca do estupro, com o intuito de investigar como esse delito é abordado no sistema criminal brasileiro.

Em “Mulheres presas em flagrante no Pará: direito e igualdade” Lizandro Rodrigues de Sousa e Celso Antônio Coelho Vaz através da análise da legislação correlata e da análise de cinco casos avaliam o procedimento atualmente adotado quando do aprisionamento de mulheres em flagrante no Estado do Pará (BR) e avaliam a adequação deste procedimento aos direitos subjetivos das mulheres encarceradas no âmbito do sistema judicial e policial.

No artigo “A questão de gênero, sexualidade e orientação sexual na atual base nacional comum curricular (bncc) e o movimento lgbttqis”, Paulo Roberto De Souza Junior enfoca a análise sobre o gênero, sexualidade e orientação sexual na BNCC – ou sua omissão - e as consequências ao movimento LGBTTTQIs,

Andréa Santana Leone De Souza e Mônica Neves Aguiar Da Silva em “A tutela da criança intersex: uma análise principiológica” discutem os princípios e regras constitucionais na perspectiva da tutela da criança intersex em uma sociedade complexa, plural e diversa.

A avaliação da evolução jurisprudencial relativa às uniões homossexuais, desde a publicação da Constituição Federal, de 1988, como efetivação de Direitos Fundamentais, tais como liberdade, igualdade e dignidade da pessoa humana é feita por Cynthia Barcelos dos Santos e Carmen Hein De Campos em “Considerações sobre as uniões homossexuais: da evolução jurisprudencial à autodeterminação”.

Análise das regras sobre a definição do sexo de um indivíduo, em especial dos transexuais é elaborada por Clift Russo Esperandio e Ana Elizabeth Lapa Wanderley Cavalcanti levando-se em consideração fatores que não se restringem apenas aos biológicos com o artigo “Direito e sexualidade na sociedade da informação: uma visão sob o aspecto dos direitos da personalidade”.

Iverson Sheldon Lopes Duarte em seu trabalho “Efetividade constitucional: análise das decisões sobre união igualitária ancorada em uma teoria da argumentação”. Discorre sobre o julgamento pelos Tribunais Superiores de ações relacionadas à união entre pessoas do mesmo sexo, o que ensejou debates sobre limites da atividade jurisdicional e sua legitimidade ao inovar o ordenamento jurídico.

Camila Christiane Rocha Nicolau em “O papel contramajoritário do supremo tribunal federal no reconhecimento da dignidade dos transgêneros” destaca a importância do papel contramajoritário do Supremo Tribunal Federal para a tutela dos direitos dos grupos minoritários através da análise da decisão proferida em na ADI 4275 que reconheceu aos transgêneros a possibilidade de alteração de registro civil sem mudança de sexo.

E por fim, o artigo “O papel do estado na inclusão de atletas transexuais no esporte à luz da teoria do reconhecimento social” de Ednilson Donisete Machado e Marco Antonio Turatti Junior traz uma discussão sobre o papel do Estado no tratamento de atletas transexuais no esporte, à luz da teoria do reconhecimento social, indicando a vulnerabilidade sofrida pelo grupo na questão de gênero e a necessidade de um diálogo interdisciplinar.

As contribuições ora apresentadas confirmam a emergência do tratamento das diversas problemáticas ora apresentadas e que convocam à transformação dos comportamentos e à aplicação do Direito de forma a promover a igualdade e o respeito à diversidade e à coexistência pacífica em uma sociedade que se propõe verdadeiramente democrática.

Maria Claudia Crespo Brauner - Universidade Federal do Rio Grande

Silvana Beline Tavares - Universidade Federal de Goiás

Loiane Prado Verbicaro - Centro Universitário do Estado do Pará

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals, conforme previsto no artigo 8.1 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

**“NANA, NENÉM, QUE A CUCA VEM PEGAR, PAPAI FOI PRA ROÇA, MAMÃE
FOI PASSEAR”**

SLEEP, BABY. DAD WENT TO WORK AND MOM WENT TO WALK.

Giselle Meira Kersten

Resumo

Este trabalho analisa os fundamentos da discriminação da mulher no mercado de trabalho, se por fatores: histórico-socioculturais, biológicos e/ou legais. Utiliza-se o método de abordagem indutivo e a técnica da pesquisa bibliográfica para correlacionar os fundamentos citados à discriminação da mulher no mercado de trabalho por sexo ou gênero ou sexo e gênero concomitantemente.

Palavras-chave: Discriminação, Trabalho, Mulher, Sexo, Gênero

Abstract/Resumen/Résumé

This paper analyzes the foundations of the discrimination of women in the labor market, if by sociocultural, biological and / or legal historical factors. The method of inductive approach and the technique of bibliographic research are used to correlate the aforementioned foundations with the discrimination of women in the labor market by sex or gender or gender and gender concomitantly.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Discrimination, Job, Woman, Sex, Gender

1 INTRODUÇÃO

A análise dos fatores que distinguem seres humanos entre si sem que haja qualquer justificativa plausível gera indisposição entre os membros de uma sociedade que embora por vezes se privilegiem dos benefícios, reconhecem não satisfazer aos princípios básicos da humanidade como o princípio da igualdade tão tutelado inclusive pela Carta Magna Brasileira.

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 distinção de gêneros tem sido tema de grandes debates e estudos por várias ciências, tais como pela sociologia, psicologia, medicina, direito e administração. Antes mesmo da análise do conceito e tipos de gêneros, imprescindível ater-se à distinção entre os sexos masculino e feminino, inserindo-os em um contexto histórico e sociocultural diversificado pela base territorial, acepções religiosas, econômicas e políticas.

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 a família e às mulheres, o encargo de mantê-las oferecendo bem-estar aos seus membros com a execução dos diversos afazeres domésticos. Associado a estes fatos, os trabalhos domésticos foram imputados às mulheres pela necessidade de reprodução biológica e social. Às mulheres foram atribuídas funções subsidiárias de cuidar das necessidades dos membros da família, cujas obrigações e responsabilidade de seus membros eram a si atribuídas, dominando-as.

Em razão desta distinção de atribuições entre homens e mulheres denominou-se o artigo pela canção de ninar, canção popular de autoria desconhecida mas que representa uma concepção histórico-sociocultural da discriminação e que inconscientemente reforça a distribuição de tarefas.

Aos poucos, em razão das lutas pelo direito de igualdade, pelos períodos de guerra em que as mulheres cumularam afazeres domésticos e trabalho para sustento da família, pela regulamentação internacional com respaldo ao Princípio da Igualdade, e pela necessidade de complementação de renda para o sustento de famílias menos abastadas, as mulheres foram se introduzindo no mercado de trabalho.

Neste contexto pretende-se, neste artigo, demonstrar quais são os fatores que justificam a discriminação da mulher no mercado de trabalho.

2 PAPEL SOCIAL DAS MULHERES E SUAS CONQUISTAS

Por volta do quarto milênio a.C. as sociedades agrícolas desenvolveram um sistema chamado patriarcal, cujo domínio da mulher era feito por maridos e pais. A agricultura, como meio de subsistência foi a precursora da formação da sociedade e da sociedade patriarcal, em especial, por volta de 10.000 a.C., predominantemente no norte do Oriente Médio. Mesmo diante desta atividade preponderante, outros recorreram a atividades não-agrícolas, como o artesanato, religião e governo. (STEARNS, 2007)

A agricultura ensejou o surgimento e proliferação das famílias cujo objetivo primordial era o acúmulo de bens através da ocupação das terras e aumento da produção. Aos homens eram designadas atividades de produção e às mulheres atividades domésticas e de reprodução. (CRUZ; HORTA, 2016)

Cada civilização tinha características próprias que as distinguiam das demais como forma de demarcação territorial e populacional. Esta distinção era feita pela diversidade do idioma, religião e forma política. As migrações e invasões destas civilizações trouxeram como benefícios: a diversidade de produção de alimentos; uso de novas tecnologias e favorecimento do comércio. (STEARNS, 2007)

Com a evolução das civilizações, os sistemas de gênero, relação entre homens e mulheres foram se desenvolvendo, definindo-se deste remoto momento, papéis a cada um deles. Atribui-se à agricultura o fim da igualdade dos gêneros, deixando de lado a caça e a pesca, na qual ambos os sexos trabalhavam como iguais para sobrevivência. (STEARNS, 2007)

As sociedades patriarcais consideravam os homens como se fossem criaturas superiores, tanto que cabia exclusivamente às mulheres as atribuições domésticas, sendo severamente punidas pelo Código de Hamurabi caso não cumprissem com suas obrigações a contento. Algumas civilizações patriarcais proibiam mulheres de terem propriedades; admitiam que os homens tivessem várias mulheres desde que as sustentassem; prezavam pelo nascimento de filhos homens, eliminando-se fetos ou crianças do sexo feminino como forma de controle da natalidade; quebravam ossos das mulheres chinesas para que não tivessem mobilidade, restringindo assim a possibilidade de cometerem adultério ou abandonarem seus lares. (VAISTMAN, 2001)

Por volta dos secs. XVIII e XIX, a expansão europeia, baseada em paradoxos cristãos, ainda era separatista, incumbindo aos homens as atribuições públicas e, às mulheres, as domésticas. Em meados do sec. XIX, três fatores podem ter influenciado a mudança de concepção separatista: a influência cristã, novas ideias europeias sobre a feminilidade e propostas de novos direitos vindo de mulheres ocidentais. Passados séculos e suas influências e mudanças, chega-se ao século XIX. (STEARNS, 2007)

Em 1857, 129 operárias de uma fábrica americana reivindicaram melhores condições de trabalho incluindo a redução da carga horária imposta. O empregador, como forma de reprimenda, fechou as portas da fábrica e ateou fogo, matando-as. O dia 8 de março é conhecido como o “Dia Internacional da Mulher Trabalhadora” em face deste nefasto acontecimento. (CAPPELLE; MELO; SOUZA, 2013)

A família e o casamento, que antes eram concebidos para aumento dos membros e maior domínio sobre as propriedades, passou a ser uma forma de união de pessoas pelas afinidades e afetos. Surge, a partir daí a denominada “divisão sexual do trabalho”, também denominada “condições naturais dos sexos”. (JUÁREZ, 2014)

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 da ausência de inteligência, debilidade física, instabilidade emocional. (CARVALHO; MACHADO; MARTINS; RAPOSO; TEIXEIRA, 2017)

Às mulheres eram restritos os direitos políticos cuja obrigatoriedade de voto só ocorreu em 1964, e, em 1932, o direito a votos era restrito a mulheres casadas ou viúvas e solteiras somente se extraíssem do trabalho os meios para seu próprio sustento. Restrições ao trabalho foram feitas desde a legislação parca em que somente alguns trabalhos podiam ser destinados à mulher. Eram proibidos trabalhos insalubres, perigosos ou em atividades noturnas. Somente na década de 60 é que a mulher foi autorizada a trabalhar sem a submissão da outorga uxória, autorização marital, quando criado o Estatuto da Mulher Casada. (GARCIA, 2011)

A CLT, vigente a partir de 1943, discriminava mulheres trabalhadoras e como exemplo cita-se algumas das restrições impostas ao trabalho da mulher: 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; MAIOR; AMARAL; VIEIRA, 2017)

Entre os anos 60 e 80, a explosão econômica no período pós-guerras e a melhoria do padrão de vida foram fatores que estimularam a contratação de mulheres. De outra forma, como repúdio social, questionaram o casamento e admitiram o divórcio, atribuindo-se culpa pelos diversos problemas sociais à introdução da mulher no mercado de trabalho. (NOGUEIRA, 2001)

O capitalismo industrial modificou padrões familiares, mas não extinguiu o patriarcalismo. Mesmo mulheres que não se submetem ao patriarcalismo familiar, submetem-se ao comando da figura masculina em seus trabalhos. A partir dos anos 80 verificou-se nova concepção familiar, a monoparental, favorecendo o individualismo e não mais a concepção de família como um fim em si mesmo. Ainda assim, famílias concebidas após esta década demonstram que embora não mais se siga o modelo patriarcal, cabendo, a tomada de decisões sobre as carreiras, ao casal, ainda assim tentam conciliar atividades laborais que possibilitem que a mulher continue a exercer suas funções domésticas. O pós-modernismo da década de 90 gera um novo conceito, o da existência de gêneros. O racionalismo feminista busca minimizar as diferenças de gênero, afirmando a capacidade racional da mulher, de sua autonomia e da existência dos seus direitos naturais. O movimento anti-racionalista feminino afirma a existência de diferenças de gênero, atribuindo ao masculino a capacidade racional e ao feminismo a irracionalidade. O feminismo pós-racionalista não distingue gêneros por racionalidade. (NOGUEIRA, 2001)

Alerta Soihet, que no sec. XIX, a medicina 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. (2001)

Acrescenta-se, ainda, a visão do médico Cesare Lombroso, que afirmou que as mulheres apresentavam características que se aproximavam das crianças como o senso moral deficiente, tendências exageradas ao ciúme, mas depois da maternidade, exaltavam frieza sexual e diminuía sua inteligência. As mulheres inteligentes eram consideradas perigosas e criminosas. (SOIHET, 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)

Outros fatores que demonstraram a queda do patriarcalismo puro são: a religião; o declínio da autoridade paterna e a liberdade de mobilidade social e demográfica. (VAITSMAN, 2001)

Faz-se a análise dos dados que comprovam a discriminação da mulher do mercado de trabalho, em especial, no Brasil.

3 DISCRIMINAÇÃO EM DADOS

A distinção entre os sexos masculino e feminino ou seus gêneros pode ser análise de estudo social, político, trabalhista, psicológico, ou seja, discussão presente em diversas ciências sociais e humanas. A diferença de gêneros constitui-se na predileção de papéis sociais e culturais diferentemente observáveis nas diversas partes do mundo. A distribuição de papéis sociais pode ser uma das causas geradoras de normativas que tanto protegem quanto discriminam o gênero feminino, que, inicialmente, por sua condição física, necessita de maior amparo inclusive legal.

Há evidências em dados que em processo seletivo dá-se preferência à contratação de homens. Prepondera, muitas vezes, o sexismo, para atividades masculinas contrata-se homens e para atividades femininas, mulheres (HINESTROZA, 2009).

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. Com o processo de modernização das indústrias as mulheres cederam suas ocupações para os homens em especial com a troca de tarefas manuais por mecânicos. Por outro lado, em serviços de produção, os homens ocupavam, em 1920, 96,5% das vagas de 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; MAIOR; AMARAL; VIEIRA, 2017)

Em 1950, 13,6% das mulheres eram economicamente ativas, e aos poucos foram se introduzindo maciçamente no mercado de trabalho. 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)

A ocupação do mercado de trabalho pelas mulheres e a cumulação de atribuições domésticas derivou da necessidade pela busca por melhores condições de vida e bem-estar familiar além do reconhecimento de utilidade social pelo 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 que homens dedicam-se, em média, somente 11 horas. Este fator é relevante para se entender que muitas vezes o excesso de trabalho não remunerado prejudica a dedicação da mulher ao trabalho remunerado. 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. (SALVAGNI; CANABARRO, 2015) (IPEA, abr. 2017)

Diferencia-se o tempo ao trabalho doméstico pela renda, e quanto maior a renda, menor a quantidade de horas dedicadas aos trabalhos não remunerados. Entre as mulheres que recebem até um salário mínimo mensal, 94% dedicam-se aos afazeres domésticos e 79,5% aquelas que recebem acima de oito salários mínimos mensais. Comparativamente com os homens, 57% dedicam-se às atividades não remuneradas recebem entre cinco a 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 (2016), 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.

No Brasil, considerando-se uma taxa de ocupação global de 67,1%, 80,5% são ocupadas por homens e 54,9% por mulheres. Comparativamente, no México, de 61,6% de ocupação, 82,7% são ocupadas por homens e 43,3%, 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, 2012)

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. (2016)

A discriminação em razão da remuneração pode ter três fundamentos: pelo modelo de desenvolvimento da carreira profissional, possuindo ou não Plano de Cargos e Salários; pela ausência de relações formais dos diretores e pela falta de incentivos dos empregadores em conciliar a vida pessoal e profissional das empregadas mulheres. (HINESTROZA, 2009) (GUEDES, 2010)

Verifica-se, através de dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), realizada pelo IBGE, em 2012, que o rendimento mensal de trabalho dos homens era de R\$ 1.698,00 e das mulheres, R\$ 1.238,00. Já na pesquisa do IBGE, de 2013, o acesso das mulheres acima de 25 anos de idade a cargos de gestão é menor, ou seja, 5% enquanto que os homens, 6,4%. (SALVAGNI; CANABARRO, 2015)

Neste viés, considerando que dados comprovam discriminação da mulher no mercado de trabalho, como o Relatório da OIT, de junho de 2017, mundialmente, pouco mais de 49% das mulheres têm participação da força de trabalho enquanto que os homens chegam a um percentual de 76%, e acrescenta que no Brasil a taxa de mulheres ocupadas em atividades ocupacionais chegou a 56%, em 2017. (OIT, 2017)

Embora o Brasil tenha maior participação da mulher no mercado de trabalho se comparado com os dados mundiais, além de se diminuir discriminação por gênero ou sexo, estimular-se-ia a economia, numa perspectiva que se se aumentasse 5,5 percentuais de mulheres no mercado de trabalho até 2025, o PIB poderia crescer até R\$ 382 bilhões, ou seja, 3,3% sobre o índice atual. (OIT, 2017)

Ressalta-se que há diferenciação salarial entre homens e mulheres tanto que 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, no estado de Santa Catarina, ou seja, a média dos salários nominais das mulheres é inferior ao mínimo salário pago aos homens. O estado de Santa Catarina representa uma equivalência do cenário nacional, que apresenta variação de R\$ 1.434,00 a R\$ 1.670,00 para os homens e R\$ 1.278,00 a R\$ 1.424,00 para as mulheres. (DIEESE, 2017).

O nível de escolaridade poderia justificar a diferenciação dos homens e mulheres no mercado de trabalho, tanto pela contratação, manutenção nos empregos ou ascensão. Verifica-se, inicialmente, pelos dados coletados que no Brasil, em especial, o maior nível de escolaridade tem sido entre as mulheres, porém em nada interferiram drasticamente nas suas relações de emprego. Percebe-se que os avanços na escolaridade das mulheres não têm alterado este cenário discriminatório tanto no aumento da empregabilidade quanto na ascensão profissional. (PINTO; MIDDLEJ, 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 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)

4 QUESTÕES DE GÊNERO

O termo “gênero” surgiu a partir da década de 70, em que a distinção entre homens e mulheres somente pela concepção sexual já não mais satisfazia. Passou-se a distingui-los por outras características, não somente a física, mas pela noção de que o homem é um ser mais forte, disposto a enfrentar problemas maiores enquanto que a mulher, caracteristicamente, é a mais fraca não só física, mas emocionalmente. Por gênero entenda-se as concepções sociais que foram atreladas ao sexo, estereotipando homens e mulheres e suas características e funções sociais. Porém, o uso do termo referido remete, verdadeiramente, à noção de que não se pode generalizar as características e sim, distingui-las. (COSTA, 2001)

Gênero, embora muitas vezes concebido de forma errônea é a concepção histórica e cultural de uma organização social, definindo “tipos” de homens e de mulheres. Há concepção com conotação sexual, atribuindo-se aos homossexuais e conotação social, na qual se identifica por gênero as posturas e comportamentos, independentemente da sexualidade. (VALLEJO, 2014)

O termo “gênero”, transcende a distinção de sexos, como forma de não mais se distinguir pessoas pelo sexo do nascimento, mas 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)

Um dos grandes dilemas é distinguir sexo e gênero nas relações de trabalho. Verifica-se que os empregadores analisam o sexo do trabalhador e o enquadram como sendo dos gêneros masculino e feminino. Este é o grande equívoco pois o sexo é definido pelas características físicas desde o nascimento pelas genitálias enquanto que o gênero por ser uma concepção de ordem social é definido ao longo de sua vida. Percebe-se, por sua vez, que no âmbito do trabalho os gêneros masculino e feminino são ignorados pelo empregador tanto para fins de contratação, manutenção do emprego e principalmente para a ascensão profissional. (VENCATO; VIEIRA, 2017)

Como homens e mulheres assumiram papéis diferenciados na sociedade, adquiriram competências e crenças distintas, resultando em diversidade de comportamentos. Com relação ao gênero, no nível socioestrutural, diz-se que é um sistema de relação de poder, o que justifica que o homem que domina a sociedade reproduz o discurso de superioridade. No nível interpessoal, o tratamento desigual entre homens e mulheres reproduzem comportamentos diferenciados. No nível individual, o gênero define masculinidade e feminilidade e, desta forma, as características definidas para cada um deles formam instrumentos de controle social, subordinando mulheres aos homens, e assim, mulheres internalizam traços de desvalorização e subordinação. (NOGUEIRA, 2001)

6 FATORES QUE INFLUENCIAM NA DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Inicia-se a análise sob a ótica dos fatores histórico-socioculturais em que a divisão social dos encargos por sexo e por gênero foram se desenvolvendo ao longo dos séculos, inicialmente em razão da adequação das civilizações aos contextos sociais.

Num contexto sociocultural percebe-se que a mulher, em toda a sua história como membro social, sempre esteve relegada como se confirmasse a sua inferioridade como ser humano. 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)

O fator cultural é o “pano de fundo” das questões de gênero, em que se estabeleceu uma hierarquia sexual não baseada nas diferenças pelo sexo, mas por questões histórico, sócio, culturais. Assim, dividiu-se as tarefas dos membros sociais. (ANDRADE; CAPPELLE; BRITO; PAULA NETO; VILAS BOAS, 2002)

Para os empregadores, além dos argumentados já citados, o comprometimento das mulheres com as atividades domésticas é um dos fatores que prejudica a empregabilidade. O excesso de jornada remunerada e não remunerada e a restrição para a assunção de outros compromissos laborais extraordinários depõe contra a contratação e ascensão profissional da mulher. (CHÁVEZ; RÍOS, 2014)

Mesmo mulheres com maior nível de escolaridade recebem salários inferiores aos dos homens, na maioria das vezes, pela falta de tempo disponível ao empregador por excesso de atribuições com afazeres em favor da família. (CACCIAMALI; HIRATA, 2005)

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.

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, 2009)

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 nos setores a serem pesquisados ou pelo menos em alguns deles, levando-se em consideração que não o mercado de trabalho não individualiza trabalhadores por sua competência, mas pelo sexo.

Os fatores biológicos podem ser causas de distinção entre homens e mulheres no mercado de trabalho, portanto, a definição de 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, 2016)

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 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 sexo do indivíduo pode ser fator preponderante para a empregabilidade por sua condição biológica e peculiaridades físicas que distinguem homens e mulheres, independentemente dos demais fatores.

Por fim, tem-se os fatores legais trabalhistas. A igualdade de gênero pressupõe que as normas jurídicas combatam discriminações e desta forma igualemente 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 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, 2016)

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, ressaltando-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)

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; HIRATA, 2005)

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, cita-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 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 justificasse-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. (MARTINS, 2007)

Toda legislação internacional que protege a relação maternidade/trabalho prevê proteção ao emprego da mãe trabalhadora, a licença pela maternidade e o direito à lactação. A partir da Revolução Francesa, as mães trabalhadoras reclamaram o direito à licença paterna sob a alegação de que a obrigação com o nascituro não cabia somente à mãe em decorrência do sexo, mas sendo uma função social, cabia também ao pai. O primeiro país a reconhecer o

direito/dever do pai com relação ao nascituro foi a Suécia, em 1948. Neste sentido, o primeiro país a implantar a licença-maternidade foi a Alemanha em 1919.

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 física 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 estável 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)

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.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em atenção ao tema proposto, inequívoca a condição discriminatória da mulher no mercado de trabalho. Quaisquer que sejam seus fundamentos não condizem com o que prega a Constituição Federal e seus princípios que tutelam as garantias fundamentais. O que se extrai de todo o exposto é que objetivo é minimizar os fatores se pela condição histórica sociocultural, biológica ou legal.

Considerando-se ser o conceito de gênero, estereótipos padronizados e definidos em razão do sexo, a discriminação pode ocorrer tanto pelo gênero quanto pelo sexo.

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, definiu-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. Ascender profissionalmente uma mulher é uma decisão que pode ser influenciada pelo gênero que se estabeleceu, e considerando-se o fator histórico-sociocultural, às mulheres não teriam o perfil desejável para estas atribuições funcionais, associadas aos encargos domésticos que comprovadamente são suas imputações. De qualquer maneira, não se exclui a possibilidade do sexo ser um fator precursor da discriminação, seguido do fator gênero.

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 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 BIBLIOGRÁFICAS

ÁLVAREZ, César García. **Un estudio sobre el género en la tragedia griega**. Byzantion Nea Hellás, n° 33 – 2014, p. 67-83

ANDRADE, Tânia. **Mulheres no mercado de trabalho: onde nasce a desigualdade**. Consultoria Legislativa da Câmara dos Deputados. Estudo Técnico, jul. 2016. Disponível em: <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.

ANSOLEAGA, Elisa. GODOY, Lorena. **La maternidad y el trabajo en Chile: Discursos actuales de actores sociales**. Revista Latinoamericana, v. 12, n° 35, 2013, p. 337-356.

ARAÚJO, Clara. **Construindo novas estratégias, buscando novos espaços políticos** – as mulheres e as demandas por presença. (IN) Mulher, gênero e sociedade. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 2001, p. 82-97.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2012.

BATTHYÁNY, Karina. GENTA, Natalia. PERROTTA, Valentina. **El aporte de las familias y las mujeres a los cuidados no remunerados en salud en Uruguay**. Estudos Feministas, Florianópolis, 25(1): 422, jan-abr/2017.

CACCIAMALI, Maria Cristina. TATEI, Fábio. **Género y salarios de la fuerza de trabajo calificada en Brasil y México**. Revista Problemas del Desarrollo, 172 (44), jan/mar. 2013.

CAPPELLE, Mônica Carvalho Alves. MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes. SOUZA, Natácia Lamoglia de. **Mulheres, trabalho e administração**. Revista Interdisciplinar de gestão social. mai-ago/2013.

CARREIRA, Denise. AJAMIL, Menchu. MOREIRA, Tereza. **A liderança feminina no século 21**. São Paulo: Cortez, 2001, 216 p..

CARVALHO, Laura Nazaré de. MACHADO, Gustavo Seferian Scheffer. MARTINS, Giovana Labigalini. RAPOSO, Luana Duarte. TEIXEIRA, Victor Emanuel Bertoldo. **Mulheres na luta: Primeira República**. (IN) Mulheres em luta: a outra metade da história do Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2017.

CARVALHO, Rutineia Oliveira. **Sociedade, Mulher e profissão**. São Paulo: Revista de Gestão e Secretariado - GeSec, v. 7, n. 1, p. 27-44, jan-abr/2016.

CHÁVEZ, N. M.. RÍOS, H. (2014). **Discriminación salarial por género “efecto techo de cristal”**. Caso: siete áreas metropolitanas de Colombia. Revista Dimensión Empresarial, vol. 12, n. 2, p. 29-45.

COBO, Rosa. **Individualidad y crisis de la identidad feminina**. ex æquo, n.º 22, 2010, p. 129-145.

COSTA, Suely Gomes. **Saúde, gênero e representações sociais**. (IN) Mulher, gênero e sociedade. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 2001, p.112-123.

COTA, Jorge Eduardo Mendoza. BERMÚDEZ, Karina Jazmín García. **Discriminación salarial por género em México**. Problemas del desarrollo, vol. 40, n.156, México, jan-mar/2009.

CRUZ, José María Duarte. HORTA, José Baltazar García. **Igualdad, Equidad de Género y Feminismo, una mirada historica a la conquista de los derechos de las mujeres**. Revista CS, Cali, Colombia: Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, Universidad Icesi.no. 18, p. 107-158.

D´ANGELO, Rafael Santa Mária. **Del género a la perspectiva de familia: elementos para una nueva propuesta**. Díkaion - ISSN 0120-8942, Ano 27, Vol. 22, n. 2 - Chía, Colombia – dez. 2013, pp.273-302.

DANTAS, Taísa Caldas. SILVA, Jackeline Susann de Souza. CARVALHO, Maria Eulina Pessoa de. **Entrelace entre Gênero, Sexualidade e Deficiência: uma História Feminina de Rupturas e Empoderamento**. Rev. Bras. Ed. Esp., Marília, v. 20, n. 4, p. 555-568, out-dez/2014.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009.

DIEESE- Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **A inserção das mulheres nos mercados de trabalho metropolitanos**. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/analiseped/2016/2016ApresentacaoMulherSintMet.html>>. Acesso em: 19/02/2018.

_____. **Anuário do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda**. Mercado de Trabalho. 2017. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/anuario/2017/Livro1_MercadoTrabalho.html>. Acesso em: 19/02/2018.

_____. **Anuário do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda**. Remuneração. 2017. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/anuario/2017/Livro6_Remuneracao.html>. Acesso em: 19/02/2018.

DUARTE, Carlos. SANTOS, Maria da Conceição. CARAPETO, Maria. **A perspectiva do gênero nas políticas de remuneração como requisito do governo justo das sociedades**. Rev. Portuguesa e Brasileira de Gestão, v.8, n.3, Lisboa, jul. 2009.

ETHOS, Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social. **Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas**. Disponível em: <https://issuu.com/institutoethos/docs/perfil_social_tacial_genero_500empr>. Acesso em: 06/02/2018.

GARCIA, G. F. B. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

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.

GRZYBOVSKI, Denize. BOSCARIN, Roberta. MIGOTT, Ana Maria Bellani. **Estilo feminino de gestão em empresas familiares gaúchas**. RAC, v. 6, n.2, maio/ago. 2002.

HINESTROZA, Merlín Patricia Grueso. **La discriminación de género en Las prácticas de recursos humanos: un secreto a vocês**. Cuad. Adm. Bogotá (Colombia), 22 (39): 13-30, jul-dez/2009.

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.

_____. **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.

_____. **Carta de Conjuntura**, 2017, 2º trimestre, nº 35. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=30212&Itemid=3>. Acesso em 31/07/2017.

_____. **Carta de Conjuntura**, 2017, 3º trimestre, nº 36. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/170914_cc36_mercado_de_trabalho.pdf>. Acesso em: 05/10/2017.

JUÁREZ, Marta Flores y Carmen. **Las mujeres y al trabajo: diálogos que denuncian desigualdade de género**. Segunda época, v. XVIII, 2014.

KOLBENSCHLAG, Madonna. **Adeus, Bela Adormecida**. A revisão do papel da mulher nos dias de hoje. Trad. Maria Silvia Mourão Netto. São Paulo: Saraiva, 1990, 315p..

LENZA, P. **Direito Constitucional esquematizado**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

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.

MARTINS, S. P. **Direito do Trabalho**. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

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*, n.º 23, 2011, pp. 39-52.

MURARO, Rose Marie. **A mulher no terceiro milênio**. 3. ed. Rio de Janeiro: Editora Rosa dos Tempos, 1993, 205 p..

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.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. **Reduzir a desigualdade de gênero beneficiária as mulheres, a sociedade e a economia**. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_558360/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 19/02/2018.

_____. **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.

_____. **Trabalho e família: rumo a novas formas de conciliação com corresponsabilidade social**. Brasília, 2009, 150p.

OLIVEIRA, João Mateus Silva Fagundes. FURTADO, Natália Maria Reis Oliveira **Mulher e Trabalho: Igualdade material e formal – Uma utopia necessária**. São Paulo: Revista Thesis Juris, v.3, n.1, jan-jun/2014, p. 75-91.

PINTO, Elisabeth Lisbôa. MIDDLEJ, Suylan. **Programa Pró-Equidade de Gênero: uma discussão sobre relações entre homens e mulheres na Caixa Econômica Federal**. Rio de Janeiro: Rev. Adm. Pública, 46(6):1529-50, nov-dez/2012.

RESENDE, R. **Direito do Trabalho Esquematizado**. 2. ed. São Paulo: Forense, 2012.

SALVAGNI, Julice. CANABARRO, Janaina. **Mulheres Líderes: As desigualdades de Gênero, carreira e família nas organizações de trabalho**. São Paulo: Revista de Gestão e Secretariado - GeSec, v.6, n. 2, mai-ago/2015, p 88-110.

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.

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, Edição Especial: SÃO PAULO, SP, mai-jun/2010, p. 46-70

STEARNS, Peter N. **História das relações de gênero**. São Paulo: Contexto, 2007, 250 p.

STRABELLI, Adriana Regina. MAIOR, Giovana Maria Magalhães Souto. AMARAL, Patrícia Maria Di Lallo Leite do. VIEIRA, Regina Stela Corrêa. **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.

UMANA, Lorena. **La mujer Saldorena y su derecho a la salud: omisiones, indiferencia y vulnerabilidad social.** Península vol. XI, n. 2, jul-dez/2014, p. 59-74.

VAITSMAN, Jeni. **Gênero, identidade, casamento e família na sociedade contemporânea.** (IN) Mulher, gênero e sociedade. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 2001, p. 13-20.

VALLEJO, Delia Selene de Dios. **Equidad de género y embarazo.** México: Ética e Humanismo em Perinatologia, v. 28, n.2, p. 71-78.

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.