

**XIV ENCONTRO INTERNACIONAL
DO CONPEDI BARCELOS -
PORTUGAL**

GÊNERO, SEXUALIDADES E DIREITO

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 - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

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

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

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

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

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

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

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

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

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

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Educação Jurídica

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Comissão Especial

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

G326

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

Coordenadores: Márcia Fernanda Ribeiro de Oliveira; Riva Sobrado De Freitas; Silvana Beline Tavares. – Barcelos, CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-209-4

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

Tema: Direito 3D Law

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Internacionais. 2. Gênero. 3. Sexualidades e direito. XIV Encontro Internacional do CONPEDI (3; 2025; Barcelos, Portugal).

CDU: 34



XIV ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI BARCELOS - PORTUGAL

GÊNERO, SEXUALIDADES E DIREITO

Apresentação

Os trabalhos apresentados no XIV Encontro Internacional do CONPEDI, realizado entre os dias 10 a 12 de setembro de 2025 na cidade de Barcelos, Portugal, abordam questões contemporâneas e relevantes no campo do Direito, com ênfase em temas como gênero, identidade, violência e inclusão social. Pesquisadoras e pesquisadores apresentaram estudos que analisam as dinâmicas sociais e jurídicas que impactam mulheres, pessoas trans e grupos marginalizados, propondo reflexões críticas e interseccionais sobre a efetividade dos direitos humanos e a promoção da igualdade.

Os autores Davi Niemann Ottoni, Matheus Oliveira Maia e Claudiomar Vieira Cardoso escreveram o artigo “A Filiação Socioafetiva e Seus Reflexos no Direito Sucessório” que analisa os efeitos da filiação socioafetiva no direito sucessório brasileiro, com ênfase no reconhecimento jurisprudencial dos direitos hereditários de filhos afetivos, mesmo sem vínculos biológicos ou legais formais.

O artigo “As Mulheres na Administração Pública: breve análise sobre o Brasil e a Espanha”, escritos por Thais Janaina Wenczenovicz, Orides Mezzaroba e Daniela Zilio tem por objetivo investigar a participação feminina nos quadros da administração pública brasileira e espanhola, promovendo uma reflexão acerca da igualdade de gênero, sustentada em dados secundários.

José Antonio de Faria Martos, Frederico Thales de Araújo Martos e Laura Samira Assis Jorge Martos trazem o artigo “As Políticas Públicas para Transgêneros como Expressão da

Santiago da Silva que parte do reconhecimento de que a violência doméstica contra a mulher é um fenômeno de elevada prevalência no Brasil, com impactos não só físicos, mas também sobre a saúde mental e o convívio social e familiar.

O trabalho “Crise Climática, Trabalho de Cuidado e Desigualdade de Gênero: Desafios aos Direitos Humanos e à Agenda 2030” é um artigo de Josiane Petry Faria, Carina Ruas Balestreri e Tassiane Ferreira Cardoso, que analisa os impactos da crise climática — em especial as inundações ocorridas no Rio Grande do Sul em 2024 — sobre as mulheres, sobretudo aquelas que atuam na informalidade, nos cuidados domésticos e nas atividades de cuidado. Por meio de uma abordagem crítica e interseccional, que articula direitos humanos, reprodução social e diferenças de raça, classe e gênero, o estudo mostra como desastres ambientais aprofundam desigualdades pré existentes nessas dimensões.

Silvana Beline Tavares e Jordana Cardoso do Nascimento em “Entre o visível e o invisível: a hipersexualização da mulher negra e a importunação sexual no Brasil” evidenciam como o racismo estrutural, o sexismo e a ausência de uma perspectiva interseccional nas decisões judiciais impedem o reconhecimento da mulher negra como sujeito pleno de direitos e proteção.

“Movimentos Sociais e Ciberativismo na Sociedade da Informação: Desafios para a População LGBTQIAPN+ “ é um artigo de Sabrina da Silva Graciano Canovas, Joseph Rodrigo Amorim Picazio e Irineu Francisco Barreto Junior que analisa como os movimentos sociais LGBTQIAPN+ utilizam plataformas digitais para construir resistência, visibilidade e fortalecer narrativas dissidentes, ao mesmo tempo em que enfrentam processos de controle, exclusão e violências específicas no ambiente digital.

Giselle Meira Kersten e Marcos Leite Garcia em “Mulher: propriedade do homem” buscaram comprovar que a referência comum do termo “mulher” para se referir à cônjuge pode ser um dos fatores que impulsiona a violência doméstica pela noção de pertencimento à propriedade.

O artigo “O Movimento Tradicionalista e a Produção de Hierarquias de Gênero: Como a Tradição Ensina (e Controla) as Mulheres”, de Josiane Petry Faria, Carina Ruas Balestreri e Milena Haubert dos Santos, realiza uma análise crítica do Movimento Tradicionalista Gaúcho (MTG). Utilizando o método dedutivo, os autores investigam a origem histórica e a organização institucional do movimento para compreender como a cultura tradicionalista gaúcha funciona como um dispositivo simbólico de gênero. A pesquisa destaca como as práticas e valores promovidos pelo MTG reforçam normas de gênero que limitam a autonomia e a participação das mulheres, especialmente por intermédio da prenda, arquétipo feminino caracterizado pela docilidade, obediência e estética uniformizada, perpetuando desigualdades de gênero na sociedade gaúcha.

Isadora Andréa Santos e Claudio Do Prado Amaral com o artigo “Reflexões sobre a Escuta Policial de Mulheres Vítimas de Violências Sexuais: Um Olhar Empírico”, propõem uma análise crítica dos procedimentos de oitiva realizados em instituições policiais para vítimas de violência sexual. A pesquisa combina abordagens empíricas e teórico-bibliográficas para examinar como esses procedimentos impactam a experiência das mulheres vítimas, considerando aspectos éticos, psicológicos e institucionais.

O artigo “Reflexos da Violência Doméstica no Direito de Família: Uma Revisão Bibliográfica Exploratória do Estado da Arte”, de Maria Eduarda Souza Porfírio e Fabiana Cristina Severi, realiza uma análise crítica sobre os impactos da violência doméstica e familiar contra a mulher no âmbito do direito de família. A pesquisa destaca que, apesar da previsão na Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006) para a criação de juizados especializados com competência híbrida — cível e criminal — para o processamento integral dessas demandas, a implementação efetiva dessa estrutura ainda não é uma realidade consolidada no país.

Com o trabalho “Sub-representação Feminina nas Áreas de Ciências Exatas e Engenharias a

Por fim, o artigo “Violência Silenciosa: A Marginalização de Pessoas Trans nas Relações de Trabalho no Brasil”, de Ananda Cassia Fortes Bittenbender e Riva Sobrado de Freitas, analisa a exclusão de pessoas trans no mercado de trabalho brasileiro, compreendendo-a como um mecanismo de negação de cidadania e de violação sistemática de direitos.

As pesquisas apresentadas evidenciam a complexidade das questões de gênero e identidade, destacando como as estruturas sociais e jurídicas influenciam a vivência e os direitos das mulheres e pessoas LGBTQIAPN+. É imperativo que as políticas públicas e as práticas institucionais sejam revistas e adaptadas para garantir a efetivação dos direitos humanos e a promoção da igualdade de gênero. O aprofundamento dessas pesquisas é essencial para a construção de uma sociedade mais justa e inclusiva, onde todas as pessoas possam exercer seus direitos plenamente, sem discriminação ou violência. Convidamos os leitores a aprofundar-se nas leituras dos artigos mencionados, ampliando o entendimento sobre as temáticas abordadas e contribuindo para o debate acadêmico e social.

Boa leitura!

Riva Sobrado De Freitas

Silvana Beline Tavares

Márcia Fernanda Ribeiro de Oliveira

MULHERES NAS EMPRESAS DE TECNOLOGIA: FALACIOSA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

WOMEN IN TECHNOLOGY COMPANIES: FALLACIOUS EQUALITY OF OPPORTUNITIES

Giselle Meira Kersten

Resumo

O sexismo é evidenciado no mercado de trabalho, preferindo-se homens em atividades mais produtivas e mulheres em atividades mais reprodutivas. As STEM (Science, Technology, Enginnering and Mathmatics) são consideradas atividades mais apropriadas aos homens embora o Brasil seja um dos países com mais mulheres trabalhando nestas áreas. Não há qualquer menção científica que justifique diferença de aptidão para estas atividades por questões de sexo. O que justifica a ausência de mulheres nestas áreas de atuação são outros fatores como questões culturais; históricas além do repúdio social para a atuação de mulheres em alguns ambientes masculinizados. A presente pesquisa destina-se à análise dos fatores que influenciam na contratação e manutenção dos empregos das mulheres em empresas na área de TI, na Grande Florianópolis, se por sexo ou por gênero, ou os dois fatores associados. Para concluir-se, além do uso da revisão bibliográfica acerca do assunto, utilizou-se como técnica de pesquisa, entrevistas que foram feitas a três empresas com fins exploratórios, descritivos e interpretativos do método qualitativo descritivo de estudo de casos múltiplos.

Palavras-chave: Mulher, Ti, Stem, Gênero, Sexo

Abstract/Resumen/Résumé

Sexism is evident in the job market, with men being preferred in more productive activities and women in more reproductive activities. STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) are considered activities more appropriate for men, although Brazil is one of the countries with the most women working in these areas. There is no scientific evidence to justify a difference in aptitude for these activities due to gender. The lack of women in these

1- INTRODUÇÃO

Tratando especificamente do mercado de trabalho da mulher e relacionando-se sexo e gênero far-se-á análise de questões cruciais, especialmente com relação às atividades sexistas tanto para a contratação quanto para a manutenção do emprego em relação às atividades de engenharias e tecnologia da informação (TI).

Considerando-se a diferenciação entre sexo e gênero, em que sexo é o fator meramente biológico e gênero é a concepção social de comportamentos, a análise de empresas que atuam neste setor fez-se necessária para verificar o grau de admissibilidade de mulheres por estas empresas.

Historicamente, as mulheres pouco participam de atividades laborais das chamadas *STEM* (*Science, Technology, Enginnering and Mathmatics*), o que denota um sexismo sem fundamento lógico pois não há comprovação científica de diferenciação intelectual ou meramente diferenças de aptidões relacionadas às matérias afins às *STEM*. entre homens e mulheres.

Para se alcançar o objetivo pretendido, utilizou-se o método qualitativo descritivo de estudo de casos múltiplos para a investigação em três empresas da área de tecnologia da Grande Florianópolis, Santa Catarina, Brasil, entre os meses de janeiro e junho de 2019. Utilizou-se como técnica de pesquisa o uso de entrevista com 113 perguntas cujas respostas foram gravadas e depois transcritas. Quanto aos fins, a metodologia utilizada foi classificada como exploratória, descritiva e interpretativa cujo objetivo foi identificar, em cada uma das empresas pesquisadas, as razões de contratação e manutenção dos empregos das mulheres, extraindo-se possíveis fatores de intervenção nas decisões dos empregadores. As pesquisas foram feitas de acordo com normativas da Plataforma Brasil.

Pretendeu-se aferir visões e comportamentos dos empregadores para se concluir se fatos como sexo e gênero, conjunta ou individualmente interferem na contratação, rescisão contratual e ascensão profissional das mulheres nestas empresas.

2- Breve análise dos conceitos e sexo e gênero no mundo do trabalho das *STEM*

Inicia-se a temática com a visão de Saa (2014), admitindo que a introdução de homens e mulheres no mercado de trabalho apoia-se em fatores históricos e nas diferenças biológicas por sexo, e tem como base tanto a divisão sexual do trabalho quanto as relações sociais de gênero. Esta última decorre da estrita relação entre poder e dominação advindas do princípio da desigualdade e hierarquia histórico-social entre os sexos em especial nas

sociedades patriarcais. Estes fatores condicionam o mercado de trabalho a aceitarem profissões e atividades que demandem cuidados e como atributo à imposição de emoções na execução das tarefas.

Gênero, portanto, pode ser classificado como aberto se as relações sociais são baseadas em perfis naturais do ser humano, do tipo homem ou do tipo mulher, e fechado, no qual relações naturais surgem em meio a culturas e poderes, independentemente do sexo do indivíduo. (CASTRO, 1992)

Os sociólogos comumente identificam sexo para as diferenças anatômicas e fisiológicas apresentadas pelo corpo do homem e da mulher e o diferenciam de gênero pelas diferenças psicológicas, sociais e culturais. Portanto, enquanto gênero é uma construção social de masculinidade e feminilidade e que atribui papéis sociais e identidades distintas aos homens e às mulheres, pode-se dizer que as relações de gênero contribuem na dominação e no poder entre os sexos, mantendo uma relação de poder e comando sob o outro. (SANTANA, 2010)

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, de acordo com o seu sexo. Este é o grande equívoco pois o sexo é definido pelas características físicas desde o nascimento pelas genitálias enquanto 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. A partir daí justifica-se tanto o sexismo quanto à discriminação pelo sexo, como no caso das mulheres.

Chama-se de feminização o ingresso de mulheres em carreiras e ocupações dantes consideradas quase que exclusivamente masculinas. Em dados pesquisados entre os anos de 2000 e 2012, as mulheres que ocupavam 20,1% das matrículas em engenharias, no Brasil, passou para 25,5%, sendo que no curso de química, metade das vagas eram ocupadas pelas mulheres e em engenharia civil, vinte e um por cento e na computação, somente onze por cento. (LOMBARDI, 2017)

Em 2012 sessenta e quatro por cento das matrículas nos cursos de bacharelado dos Institutos Federais (IF's, antigos CEFET's) eram de pessoas do sexo masculino, e, nos cursos superiores de tecnologia, cinquenta e sete por cento. Já, nos cursos de nível superior, em 2009 as matrículas de mulheres nos IF's representavam somente vinte e oito

por cento e, em 2012, este percentual atingiu o índice de trinta e seis por cento. (ASSUMPÇÃO, 2014)

Segundos dados extraídos do Conselho Federal de Engenharia, dos 53.034 engenheiros registrados, 44.689 são homens e 8.345 são mulheres, em Santa Catarina e no Brasil, de 1.448.300 de inscritos, 1.239.348 são homens e 208.952 mulheres. (CONFEA, 2019)

O Brasil retrata, em parte, o que acontece no mundo. Ressalta-se o que ocorre nos Estados Unidos, que se verifica que as engenharias também são sexistas e somente vinte e cinco por cento dos formados são mulheres, sendo que um número menor, apenas onze por cento trabalham como engenheiras dados que representam a situação entre 1992 e 2008. (FOUAD; FITZPATRICK; LIU, 2011)

Entre 2014 e 2016, pesquisa realizada em 115 países comprovaram que setenta e dois por cento dos matriculados em cursos de tecnologia da informação e setenta e três por cento nas engenharias industrial e civil são homens. Somente três por cento da população estudantil mundial matricula-se nos cursos de TI. Um dado assustador é que em 2015, no Brasil, na Argélia, Tunísia, Indonésia, Cingapura, Malásia e Vietnã, entre outros países, mais de trinta e cinco por cento das mulheres se matricularam em cursos de engenharia, produção, indústria e construção. Acresce-se a este dado o fato de ser o maior percentual mundial. (UNESCO, 2018)

O grande dilema destas mulheres é o mercado de trabalho de TI, pois dos trinta e seis países da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), em 2015, somente dois por cento delas pretendiam trabalhar nesta área. Somente três por cento dos estudantes de TI são mulheres. Uma estimativa feita é que até o ano de 2020, noventa e oito por cento dos empregos em STEM exigirão conhecimentos em TI e por falta de qualificação profissional nesta área, haverá uma defasagem de 1 milhão de vagas de emprego sem ocupação. (UNESCO, 2018)

3- Análise das empresas entrevistadas

As três empresas entrevistadas foram preservadas com relação a várias informações que poderiam identificá-las e para tanto denominou-as de: EMPRESA ALFA, EMPRESA BETA e EMPRESA GAMA.

A EMPRESA ALFA iniciou suas atividades como uma pequena indústria de computadores em 1991 com a prestação de serviços de montagem e comercializava

tablets, *notebooks* e computadores tipo *desktop* mas atualmente prepondera suas atividades na prestação de serviços de suporte de TI. Possui em torno de 350 empregados.

A EMPRESA BETA iniciou suas atividades em 1991 mas atuava no ramo das telecomunicações. Em 2002 migraram do ramo de telecomunicações para o ramo da tecnologia da informação (e comunicação), e se denomina como “mercado integrador de soluções de terceiros, de grandes empresas de tecnologia”. Possui em torno de cento e cinco empregados.

Por fim, a EMPRESA GAMA foi criada em 1996 para oferecer cursos presenciais na área de empreendedorismo e mantém estas atividades com um total de mais de duzentos empregados. Esta empresa pertence a um grupo econômico com outras duas empresas que foram criadas em 2002 e 2008 e atuam na oferta de serviços de inteligência competitiva, monitoramento de mídia, produção de conteúdo para a internet, conta com doze empregados e, em comunicação digital para captação de alunos, monitoramento de redes sociais, com quinze empregados e três estagiários, respectivamente.

4- Cruzamento de informações entre as empresas

Consolidando-se as informações anteriormente extraídas é perceptível que cada uma das empresas pesquisadas possui função social distinta uma das outras, todas apresentam mais de cem empregados e com filiais em outros estados. Com relação aos clientes, todas atingem o mercado nacional, exceto a EMPRESA GAMA, que pela natureza do trabalho alcança virtualmente o mercado internacional.

4.1- Resultados obtidos das entrevistas

Salutar que se evidencie as respostas obtidas através dos roteiros pré-estruturados aplicados às empresas pesquisadas. Far-se-á a transcrição de algumas respostas em razão da necessária interpretação dos termos especificamente utilizados pelos entrevistados, mostrando-se com dignidade e fidedignidade seus pensamentos sobre os aspectos ressaltados nas entrevistas. Esta análise será dividida em partes para atender melhor às hipóteses da pesquisa. Embora o questionário tenha sido fragmentado objetivando-se aferir com precisão informações acerca da contratação, manutenção e ascensão profissional das mulheres, a apreciação das respostas foi feita de forma conjunta entre os dados que se extraiu acerca da contratação e manutenção do emprego pois foram

confrontadas as respostas que eram antagônicas e contraditórias entre si. Portanto, esta análise pretende aferir os fatores que influenciam a contratação e a manutenção do emprego das mulheres.

Foram analisados dados, conjuntamente, acerca da contratação e manutenção do emprego pois, considerando-se que é o sexo que influencia a contratação e novamente o sexo acrescido das concepções de gênero que importam para a manutenção de emprego, muitas respostas foram comuns ao aproveitamento das duas hipóteses.

A EMPRESA ALFA estabelece critérios mínimos para preenchimento de cada uma das vagas de emprego, e respondeu:

Não se faz filtro de idade, [sic] mas a gente filtra não a idade [sic], mas uma faixa etária porque tem certas funções que muito novo não dá [sic] e mais velho também não dá [sic], então a gente, para algumas atividades a gente óh [sic], eu preciso de alguém acima de 25, mas abaixo de 40. Então, a gente acaba fazendo este filtro.

Questionado acerca da interferência do estado civil do candidato à vaga de emprego, respondeu:

Às vezes interfere, dependendo da função, interfere, por exemplo, mães com filho pequeno, às vezes é um problema viu, [sic] porque a pessoa falta, se ausenta muito, então, a gente acaba evitando a não ser que seja assim, [sic] a pessoa é muito boa para aquela vaga, mas se for para escolher a gente evita, vou te ser bem sincero, [sic] é a realidade, a gente sabe como é a lei trabalhista, sabe como funciona. Na hora de você otimizar teu custo, a mão de obra é um custo alto, você procura otimizar da melhor maneira, é o que eu digo, contratar do lado, redução do vale transporte, evitar pessoa que sabe que vai ser mãe logo ou tem filho pequeno, entendeu? [sic] Na entrevista, esse ano eu quero engravidar. [sic] As pessoas inocentemente acabam falando na entrevista, entendeu? [sic] Eu e meu marido estamos planejando ter filhos, daí tu já pensa em 5 meses de afastamento. [sic]

Ainda, sobre a composição familiar, sobre suposta interferência na vaga do candidato, manifestou positivamente, em especial, para alguns cargos, salientando que: “Para o nosso corpo administrativo é bem analisado”.

Com relação à idade, mesmo que o FR tenha registrado que é indiferente a idade do candidato, respondeu o entrevistado acerca disto que: “dependendo do cargo sim. Necessidade de maturidade. Área atípica, tem que estar sempre se atualizando. Temor dos mais velhos não se atualizarem”.

Ao ser questionado acerca dos requisitos mínimos para cada cargo, a EMPRESA BETA manifestou-se que tem valorizado competências mais humanas e que os questionamentos ao candidato à vaga são: acerca do estado civil, sexo, filhos, idade, grau de instrução, disponibilidade de transferência e experiência profissional. Com relação à interferência do estado civil para a contratação, afirma que embora se pergunte durante o

processo seletivo, não influencia a contratação. Sobre a composição familiar, se interfere na contratação, assim se manifesta:

Isto depende muito e seria algo muito específico. Vou citar uma situação que pode influenciar. Temos vagas que o profissional viaja muito e é uma rotina muito cansativa. Levamos em consideração, muitas vezes em não escolher, profissionais que tem filhos pequenos (bebês), pois sabemos que isso pode trazer transtornos tanto para a empresa e para os pais.

Questionado acerca da idade do candidato à vaga:

Para algumas vagas interfere. A [...] é uma empresa com uma média de 32 anos. O perfil da empresa é jovem. Costumamos contratar pessoas que possuem energia e brilho nos olhos. Não deixamos de chamar alguém [sic] por ser mais velho, mas para às áreas técnicas comumente os mais jovens têm estado mais entusiasmados, atualizados em relação as tecnologias. Geralmente estão estudando e se atualizando e nós precisamos deste perfil. Logo alguém mais velho atualizado, concorrerá igual a uma vaga, contudo não é isso que estamos encontrando no mercado.

Outro ponto é que, em geral, pessoas mais velhas, tendem a ser menos flexíveis e a empresa possui um perfil bem dinâmico e está sempre mudando. Desta forma, acabamos também escolhendo profissionais experientes, mas um pouco mais jovens, por ter experiência que estes estarão mais dispostos à mudança e mais engajados. [sic]

Tudo depende, mas não vamos deixar de chamar alguém pela idade se este mostrar competências como estar atualizado e ser flexível, durante a entrevista.

Sobre a questão da idade, percebe-se que existe nítida restrição no ato da contratação. O entrevistado inicialmente afirma que os mais jovens são mais propensos à contratação tanto que, posteriormente, já elenca uma característica de inflexibilidade dos mais velhos. O mesmo evidenciou-se com as respostas da EMPRESA ALFA, que afirmou que muitas vezes os empregados muito novos ou os mais velhos não se adequam às exigências dos clientes.

A EMPRESA GAMA ao ser questionada sobre as vagas de emprego, afirma que há preenchimento de formulário para a escolha dos candidatos e os questionamentos que são feitos são: estado civil, sexo, filhos, idade, grau de instrução e experiência profissional. Alerta que nem o estado civil, composição familiar ou idade do candidato interferem no processo de escolha.

Sobre a dificuldade de contratação de mulheres para o serviço técnico, a EMPRESA ALFA foi enfática ao afirmar:

Para serviços técnicos é mais difícil de encontrar mulheres. Nós temos aqui técnicas, uma menina trabalhando na TI na central de serviços, [sic] aqui como técnica, e eu tinha no laboratório, mas foi demitida, foi contratada, mas não passou da experiência, ela tinha pouco conhecimento e a gente não renovou o contrato. Então eram duas técnicas, e hoje só tem uma aqui.

Foi o que se extraiu dos testemunhos das EMPRESA BETA e EMPRESA GAMA, respectivamente:

E sobre os requisitos, depende, se for uma vaga técnica, é muito importante a questão técnica, porque é tão específico, já é difícil você achar.

No caso da área de TI, eu acho que a mulher hoje está se despertando mais para a área das exatas e para a área de TI. Até existe uma campanha na Associação Catarinense de Tecnologia para estimular as mulheres também a entrarem na área de TI. Já temos muitas mulheres empresárias trabalhando com TI, algumas mulheres aqui também na área de TI, mas hoje é uma área predominantemente masculina.

Quanto à reserva de vagas especificamente para mulheres, as empresas foram unânimes em afirmar que não há, da mesma forma que não diferenciam empregados e empregadas e ainda, que não há diferenciação na concessão de benefícios pelo sexo dos empregados.

Ao serem interrogados sobre as características de uma mulher, manifestaram-se de formas diversas, o que se faz através de transcrição literal para melhor elucidar as respostas:

Vou te dizer uma coisa: onde há mulher há fofoca. Esse é um ponto que quase toda empresa tem. [sic] Então a gente sabe que no setor que tem muita mulher tem muita fofoca. Mulher é mais sensível, chora mais, chora muito, tem mulher que chora, [sic] no geral, assim, a gente não tem muito problema mas a gente já viu isso acontecer, entendeu, de você está numa situação (dados pessoais) de uma mulher que está há mais de 15 anos com a gente aqui só que é uma menina que dependendo do jeito que eu chamar ela aqui e começar a cobrar as coisas e pressão, ela já começa a chorar, ela faz mas ela chora, entendeu? [sic] (EMPRESA ALFA)

Resiliência, eu admiro muito as mulheres que trabalham no ambiente corporativo. Eu tenho (filhos) e eu sei o grande trabalho e a grande dedicação que é. Então assim, a mulher que realmente se dispõe a ir, se dedicar além de seus filhos, também ao trabalho, já digo que são mulheres especiais, porque a gente sabe dos vários papéis que todos nós temos que desempenhar ao longo do dia, só que o papel de mãe é o mais difícil, de maior responsabilidade, e tem que dar conta da casa, do marido, dos amigos e se manter bonita. Então fico imaginando assim que realmente, vejo assim, [sic] a característica de resiliência é a mais apropriada às mulheres, que naturalmente acabam desenvolvendo isso. No ambiente de hoje que a gente fala tanto de sermos todos empreendedores, não só no fato de ser dono de uma empresa, mas também ser empreendedor da sua própria carreira, eu acho que isso é bem importante para a mulher. [sic] As mulheres são mais resilientes que os homens por excesso de atribuições e a partir do momento que não desistem, eu admiro. [sic] Ainda mais aquelas que voltam [sic] depois de ter filho porque algumas têm opção, mas claro que vai depender de várias questões em jogo, o financeiro, [sic] obviamente é uma delas, mas tem mulheres que, varia muito de mulher para mulher, mas tem mulheres que não conseguem ficar em casa. Acho que as mulheres são fortes também, e eu ia destacar uma característica que eu acho que são mais práticas, mas como trabalho em uma empresa técnica os homens também são práticos. As mulheres têm que ser mais práticas. (EMPRESA BETA)

Eu acho que a mulher é multidisciplinar, ela tem mais esta questão da multidisciplinariedade, questão também de sensibilidade para detectar algumas questões. [sic] Aqui a gente tem mulheres e homens com as mesmas características e é difícil para mim caracterizar assim né. [sic] A gente tem mulheres aqui que são muito firmes nas suas posições, são muito dedicadas, tem firmeza em defender suas posições e gerenciar sua área. Tem mulheres que são mais focadas, tem umas que já gostam de fazer várias coisas e temos mulheres, a maioria mais sensíveis, que tratam as coisas com mais delicadeza. [sic] (EMPRESA GAMA)

Ao atribuírem diferenciações generalistas entre homens e mulheres, as empresas por si só já padronizaram perfis de gênero, porém relacionados ao sexo. O que restou evidenciado foi o uso do termo “sensibilidade” atribuído às mulheres.

Ao definirem os homens, as empresas assim se manifestaram:

Mais racional, eu acho que é o homem [sic], mas objetivo, mais objetividade [sic], porque quando a gente vai para uma reunião quando tem mulher elas começam a falar de coisa e tal [sic], fogem do assunto e claro mesmo falando dos negócios da empresa mas dispersam, e mulheres querem falar tudo ao mesmo tempo assim. (EMPRESA ALFA)

Mais práticos. (EMPRESA BETA)

[...] por outro lado, temos rapazes, alguns com mais foco e outro, como o gestor de projeto, às vezes, fazendo a gestão de 5 a 10 projetos, uma hora ele está trabalhando com uma equipe, outra hora com outra, [sic] também tem esta multidisciplinariedade, temos rapazes aí também que são mais incisivos nas suas colocações, tem outros que já gostam mais de conversar, mais de fazer um relacionamento. [sic] Para mim [sic] é meio difícil é difícil criar rótulos para homens e para mulheres. (EMPRESA GAMA)

Questionados sobre funções mais apropriadas para homens e para mulheres

Um cara que, não que a gente já não tenha tido mulher como técnica de campo, tem que carregar equipamento, e muitas vezes o equipamento é pesado, [sic] a gente atende um cliente aqui que é uma aldeia indígena, tem que pegar o carro, subir umas pirambeiras [sic], e ir lá falar com os índios e tal, então, vejo que o homem está mais preparado para isto. Carregamento de peso, há um estoque também hoje no nosso controle de estoque também seria. [...] Na prestação de serviços para clientes há mulheres na proporção 90,0% (homens) e 10,0% (mulheres). Eu acho que não, mas por exemplo, no nosso RH só tem mulher. Agora entrou um homem. Às vezes é uma questão de cultura da empresa, por exemplo, eu sempre disse para botar homem no RH e botar homem no financeiro, mas a mulher que cuida mais dessas áreas sempre insistiu em colocar mulher então o nosso financeiro agora faz 2 meses que eu contratei 1 homem, depois de anos e anos de empresa eu convenci a mulher a botar um homem (nome) competente e tal, mas acho que é porque ela que lidava e tal e achava que mulher era mais... Serviço de limpeza é mulher e eu tenho auxiliar de serviços gerais [sic], pedreiro que é homem, e a copeira é mulher. Funções de limpeza e copeira está mais apropriada para mulher [sic], não é muito uma função de homem. Não é que eu não colocaria, mas na função de campo, atividade de campo, que é necessário carregar equipamentos, a gente evita isso. (EMPRESA ALFA)

Na área comercial há mulheres com desempenho melhor do que homens. A área comercial e área de pré-vendas, que são técnicos, há menos mulheres disponíveis. Porém, não faço esta distinção. No caso de secretárias prefiro que

seja mulher, porque ainda existe isto, mas engraçado, não sei, tenho a cabeça mais aberta, então podia ser homem. [sic] Uma vez tinha um japonês que quebrava os galhos e ficava no lugar da secretária. [...] Ao longo do tempo pegamos técnico que era o melhor técnico da empresa e acabou virando um sócio, e a gente foi buscar em Brasília, alguém que morasse em Brasília, mas também mais técnico, também era homem. (EMPRESA BETA)

Para ser sincero contigo, a gente não tem. Eu acho que por opção do mercado, a área de secretaria e limpeza a gente não coloca a vaga para mulheres, mas nunca apareceu um homem para estas vagas e nem estas vagas de recepção e limpeza a gente direciona para as mulheres, mas nós nunca tivemos procura por homens para o preenchimento destas vagas. [...] A área comercial está bem equilibrada, hoje tem mais homens, mas eu acho que a diferença é bem pequena. O cliente não tem preferência pelo sexo na área comercial. Sendo sincero contigo, eu olhando aqui, [sic] eu não vejo nenhuma função assim, esta função é só para homem, não tem, eu até já tive funções no financeiro, que eram homens e hoje são mulheres, para você ter uma ideia, [sic] no financeiro, eu tenho 8 pessoas lá, são 2 homens e 6 mulheres. O contador é terceirizado. Eu não vejo nenhuma área aqui que eu olhe e diga, aqui tem que ser homem. (EMPRESA GAMA)

Quando interrogados sobre o fato de a mulher ser mais fraca fisicamente que o homem, afirmou a EMPRESA ALFA: “sim. Ela vai carregar o peso dentro do limite, mas se em determinada situação ela precisar de ajuda, vai ser ajudada”. Por outro lado, embora a EMPRESA GAMA afirma que não há atividades que demandem esforço físico, ao final, assim se manifestou: “é que para o nosso trabalho isto não influencia, mas é claro que se precisar carregar uma caixa, eu vou chamar um guri e não vou chamar uma menina, né, mas para a empresa nunca teve este tipo de rótulo”.

Embora não tenham se apercebido sobre funções mais apropriadas para homens e mulheres, ao serem questionados sobre a quem destinariam atividades que demandassem uso de força física, foram unânimes em afirmar que declinariam aos homens, porém em razão da natureza das atividades econômicas das pesquisadas, somente se evidencia o uso da força física na EMPRESA ALFA, e se manifestou nos seguintes termos:

Não é que a gente não vai contratar mulher, a gente vai esclarecer o requisito da vaga, tá aqui, você se dispõe a carregar equipamento? Eu já tive técnicas de campo carregando impressora pesadona assim, (pausa) o importante é prestar o serviço. naquele caso que a gente já falou, carregamento de peso.

Baseando-se nos critérios de admissão de empregadas no setor tecnológico, especificamente, foram arguidas as três empresas pesquisadas acerca da contratação de mulheres. Esta proporção manteve-se desde o início das atividades e justifica, o entrevistado, da seguinte forma:

Na atividade técnica em que a maioria dos profissionais são homens. Eu acredito que, depois vou confirmar este número, você me pede ele que até me interesse em saber também, não sei, mas acredito que mais de 90,0%. Porque

eu fazendo agora uma análise do quadro que a gente tem são pouquíssimas mulheres. (EMPRESA 1)

Da mesma forma que a EMPRESA ALFA, o entrevistado da EMPRESA BETA manifesta-se, justificando a desproporção, nos seguintes termos:

Apesar de ser uma empresa técnica tem bastante mulheres, não chega a 50,0%, principalmente quando se fala ali da área administrativa/financeira, acredito que a maior parte sejam mulheres, mas na área comercial, seja até meio a meio, mas quando chega aqui na área de delivery, entrega, de pós (venda), a maior parte são homens, porque tem que viajar, e também é muito técnico. Isto já vem desde das formações em engenharia, que realmente as mulheres não se identificam muito com as áreas técnicas, infelizmente.

Por fim, analisando-se os dados da EMPRESA GAMA, verifica-se uma inversão dos dados dantes coletados e registrados pois de cento e vinte e um empregados, ao todo, setenta e quatro são mulheres e cinquenta e sete são homens, ou seja, 56,0% são mulheres e 44,0% são homens. E assim se manifesta:

Eu não sei. Por temos muita mulher trabalhando aqui apesar de que na área de TI é mais homem, mas aqui na área de educação tem muita mulher, eu acho que é quase meio a meio.

Com relação às atividades de TI, percebe-se que o mercado é ainda mais sexista, e que, conforme dados do IFSC, em 2018, em todos os cursos de engenharia, as mulheres ocupavam 19,1% das vagas. Percebe-se, ainda, sobre o sexismo na área de TI, segundo Powell, Bagilhole e Dainty (2009), que a cultura de que as engenharias foram criadas pelos homens para os homens ainda é uma realidade. Extraí-se dados de pesquisa feita pela Apinfo, em 2006, a taxa de ocupação de mulheres na área de TI no Brasil representava acerca de doze por cento das disponíveis neste mercado. Comparando-se estes dados com as empresas pesquisadas, percebe-se que na EMPRESA ALFA, dez por cento são mulheres e que praticamente nenhuma trabalha diretamente na área de TI. Na EMPRESA BETA, este percentual aumenta um pouco, porém a quantidade de mulheres alocadas na área técnica é restrita, não alcançando vinte por cento das ocupações. Com relação à EMPRESA GAMA, verifica-se que as mulheres representam cerca de dezoito por cento da mão-de-obra alocada na função técnica, embora, conforme já demonstrando, exercem atividade pedagógica vinculada à atividade-fim, porém mais expostas à atividade técnica.

Prosseguindo as entrevistas, relacionando-se questões referentes à manutenção do emprego, foram, as empresas, questionadas sobre a possível realização de exames

médicos para constatar o estado gravídico das empregadas no ato da admissão, demissão ou em exames periódicos, negam. Todos demonstraram ter ciência da proibição legal por atentar à dignidade da pessoa humana e por ser considerado ato discriminatório. Ao serem questionados acerca da restrição às empregadas gestantes, afirmou a EMPRESA ALFA:

Na contratação, a gente não contrata gestante, a não ser que não saiba, mas as que já tiverem, já estão na empresa gestante, vai trabalhar até quando der. [sic]

Ainda, sobre a gestação de uma empregada, afirma de forma enfática a EMPRESA ALFA, acerca de possíveis transtornos organizacionais:

Traz pela ausência, não durante a gravidez, mas durante a gravidez tem que sair para fazer o pré-natal, obviamente vai trazer, não vou dizer que não porque traz. [sic] Os afastamentos, o pré-natal, depois, o período de ausência mesmo né. [sic]

No mesmo sentido, manifesta-se a EMPRESA BETA:

Readequação, insegurança com relação ao retorno. Naquele período, se olhar o fato isolado [sic], traz prejuízo para a empresa, financeiros, porque, primeiro, depende muito da mulher, tô sendo bem prático aqui, tem mulher que sai daqui direto para a maternidade, e tem mulher que sente pra caramba [sic], (...) as pessoas vão se sentindo mais fracas, mais debilitadas, isto é óbvio que prejudica e depois você tem que parar tudo e pensar o que tem fazer durante o período, daí tem que contratar alguém, e esse alguém, por mais que o INSS que pague (a licença), não é nem isso, o problema é que a pessoa que entra não está integrada, principalmente se for para função de liderança, não conhece nada então até pegar, quando pegou já sai, daí entra a outra, e a outra já tem, claro, vai depender a estrutura de casa de cada um, mas tem mulher que tem que se virar nos trinta, com uma criança pequena, não é fácil. [sic]

E ainda, a EMPRESA GAMA:

Traz porque você tem que realocar outras pessoas, algumas vezes, no nosso caso, se saísse de licença-maternidade, teríamos que contratar outra pessoa para colocar no lugar, e o transtorno é neste sentido. Saiu agora uma pessoa na área financeira e eu já contratei um estagiário para ficar no lugar, neste sentido, então, a gente sabe que a produtividade vai cair né, porque a pessoa domina o trabalho, a gente não tem muita rotatividade na empresa com mulheres, então são mulheres que dominam muito a área de atuação delas.

Embora algumas não tenham afirmado com veemência os transtornos causados pela gestação, manifestou-se a EMPRESA ALFA:

Eu tenho um homem e uma mulher passa sempre pela sua cabeça na hora que vai contratar que é uma mulher e que pode engravidar? [sic] Resposta: Eu não tenho essa visão, não me passa, dependendo da função. Quando é uma função assim que tem várias (substitutas) que eu não vou ter problema, agora, em uma função estratégica, por exemplo, RH, não posso que esta pessoa falte [sic], então a pessoa (nome) tem 52 anos, então não vai mais ter filho, não tem marido, é sozinha, então, é um achado, ela se dedica inteiramente para a empresa, ela trabalha final de semana, tanto que a gente já mudou o contrato de trabalho dela para ela não bater ponto. Como é uma pessoa sozinha, não tem mais filho, tal, [sic] não tem marido, a diversão dela é trabalhar, então trabalha final de semana.

Menciona, o entrevistado, que no ato da contratação não diferencia candidatos à vaga por sexo. Porém ao discorrer sobre os possíveis transtornos trazidos pela gestação à empresa deixou evidenciado o que se denominou como “dom natural” da maternidade. Ao afirmar que em cargos estratégicos, a falta dos empregados, como no caso da licença-maternidade pode causar problemas e que uma mulher com 52 anos não terá mais filhos, demonstrou que no ato da contratação a idade e o sexo mulheres podem influenciar na sua escolha. Associando-se os fatores idade e sexo, o temor pela gestação de uma empregada e a possibilidade de afastamentos causados pela gestação são fatores que influenciam a escolha na contratação. Safiotti (2011) afirma que a maternidade era concebida como um “dom natural” da mulher, ou seja, pressupôs-se, por muitos milênios, que todas as mulheres, por serem mulheres, pelo sexo, seriam mães.

Ainda, explorando o tema, sobre o período de gozo de licença-maternidade, as empresas entrevistadas afirmam que seguem exatamente o prazo legal, tanto para a licença-maternidade quanto para a licença-paternidade. Transcreve-se manifesto e desabafo da EMPRESA BETA:

Até queria dar mais [sic], meu lado humano gostaria de dar mais [sic], eu sei que 4 meses é pouco, muito pouco, tive dois filhos, sei como é que é, mas o meu lado de negócios, empresarial, com a responsabilidade que eu tenho, de manter a sustentabilidade da empresa, pro benefício de todos que dependem dessa empresa, eu tenho que ser mais [sic], não consigo ser tão, ainda, pode ser que eu mude um dia.

No caso da EMPRESA GAMA, concede além da licença-maternidade, o direito ao trabalho denominado *home office* (trabalho desenvolvido fora do ambiente da empresa, o que a CLT, em seus artigos 75-A a 75-E, previu como teletrabalho, por três meses após o término da licença-maternidade desde que a empregada não esteja no período de experiência contratual, que seja compatível com a atividade e função exercidas, que mantenha a produção e resultados e preste contas dos resultados diariamente.

Em seguida, questionados acerca do pagamento do salário-maternidade, se este valor onerava as empresas entrevistadas, a única que respondeu positivamente foi a EMPRESA BETA, mas ao complementar a resposta, a EMPRESA ALFA, evidenciou os transtornos com as seguintes palavras: “o que complica é a substituição, sim, emergencial, temporária, sempre é transtorno”.

Por fim, quanto à possibilidade de dispensa de uma gestante, questionou-se se as empresas prefeririam indenizar o período de estabilidade ou reintegrá-la, manifestando-se, a EMPRESA ALFA, pela reintegração. A EMPRESA BETA afirma: “indenizá-la, com

este perfil não serve para a gente”. E a EMPRESA GAMA lembrou um fato, nos seguintes dizeres:

Já tiveram. A única vez que aconteceu a gente reintegrou. Não é questão [sic], tinha sido demitida por problemas de produtividade, de relacionamento, de outras questões aqui na empresa. Daí foi demitida e nem ela sabia que estava grávida, e daí [sic] depois do período de experiência, ela entrou no período de aviso prévio, ela disse para o RH que estava grávida e foi reintegrada, aí ela começou a vir com atestado, atestados que a empresa não quis aceitar, depois ela veio dizendo que ela queria trabalhar *home office*, em casa, porque estava sofrendo constrangimento, e a empresa não aceitou, a gente até já tinha colocado outra pessoa na função dela, mas acabamos criando uma área de comunicação porque a área de *marketing* demandava o serviço que ela prestava para as áreas em full time, para deslanchar os trabalhos que tinham para fazer aqui. Daí sim, veio, faltava muito, e hoje ainda está de licença. [sic]

Embora nada afirmem negativamente acerca da estabilidade da gestante, conforme Barros (1995), pode ser um fator preponderante na decisão pela contratação de mulheres, tendo em vista que por serem empregadores assumem o risco de não exercerem o poder potestativo que permitem a dispensa de um empregado em razão da gestação.

Com relação a local próprio dentro da empresa para manter os filhos dos empregados em caso de necessidade de trazê-los para a empresa, afirmaram não terem. Afirmam a EMPRESA ALFA que: “temos uma área de lazer aqui e eventualmente quando o funcionário pede para trazer o filho a gente autoriza”. A EMPRESA GAMA afirmou que “muitos, alguns, de férias, ou sei lá, feriadão em que a escola não abre, já trouxeram as crianças para cá, mas a gente não tem um local especial, pega uma mesa que está vazia, perto dos pais ou fica na área de lazer”.

Ainda, sobre local adequado para o aleitamento materno, nenhuma das empresas possui espaço para isto. Afirmando a EMPRESA BETA:

Não. Mas outro dia me chamou a atenção, como a gente é homem não se toca das coisas, não fica percebendo estes detalhes importantes né, e quando fui para o auditório soube que estava fechado para a amamentação. Constrangedor né, depois fui ver nos EUA, nos aeroportos que tem uma cápsula e me veio à cabeça, em ainda arrumar aqui? Eu senti aquilo ali. [sic] Não é fácil né, eu vi o marido trazendo, e no meu caso, minha esposa acabou não voltando para o trabalho, mas eu disse poxa não é fácil, ele vem, traz para amamentar, depois volta. [sic]

E, aduz a EMPRESA GAMA que: “não. Pode usar até a nossa *sleep room*, mas não é o local feito para isto”.

Com relação ao manifesto da EMPRESA BETA, Barbosa e Alvarez (2016) afirmam que os cuidados com os filhos são repassados a outras mulheres, que assumem obrigações com o cuidado com a casa e com os filhos de outras mulheres que se mantêm no mercado de trabalho.

Sobre a disponibilidade das empregadas para as demandas da empresa, questionou-se se era perceptível que as mesmas tinham mais atribuições domésticas que os homens, manifestou-se a EMPRESA ALFA e a EMPRESA GAMA, respectivamente:

Percebo que os homens estão mais disponíveis.

Isto é natural né [sic], hoje eu vejo principalmente neste período que a gente trabalha, eu vejo, a incidência de quem trazia, geralmente as crianças eram as mulheres porque não tinham com que deixar, hoje são os homens, porque o nosso público (empregados) é mais jovem, no mais a responsabilidade de assumir a organização da casa, gestão da casa, pelo que eu noto é com as mulheres.

Portanto, é perceptível que ao colocarem à disposição vagas a serem preenchidas, já estão traçados perfis pretendidos, e que somente a EMPRESA ALFA, quando a função exige carregamento de peso, praticamente exclui a possibilidade de contratação de mulheres. Não há nas demais empresas indicação de que o esforço físico do candidato à vaga seja fator preponderante na decisão pela contratação ou não. Porém, outros são os motivos que confirmam que no ato da contratação, o sexo é o sexo e não o gênero que influencia a decisão. Os questionamentos acerca da composição familiar, estado civil, idade e disponibilidade para viagens e horas extras associados às respostas dantes colacionadas de que são imputadas mais às mulheres as funções domésticas, demonstram inequivocamente que o fator biológico, o ser mulher, pode interferir na decisão pela contratação ou não de referida candidata. De outra forma, mesmo que na descrição das características das mulheres, tenham identificado fatores de gênero, como a fragilidade das mulheres física e emocionalmente e as atribuições domésticas, o perfil das mulheres é padronizado pelo sexo. Ao identificarem os homens como seres mais “práticos”, da mesma forma, padronizam perfis pelo sexo, sem ao menos conhecerem seus gêneros. Um dos fatores que dificulta a contratação das mulheres neste setor é o sexismo que comprovadamente limita a oferta de mulheres com qualificação técnica para o exercício destas funções. As restrições são muitas, iniciando pelo setor em que há predomínio de homens em razão da qualificação profissional. Por outro lado, o que se extraiu é que as vagas administrativas são mais destinadas às mulheres, observando-se, no ato da contratação, somente o sexo pois, conforme foram unânimes em afirmar, o perfil dos candidatos só se evidencia durante a execução do contrato. Associando-se estes resultados com as restrições mencionadas quanto ao sexo em razão da maternidade (gravidez e licença) e seus reflexos (compromissos domésticos incluindo cuidados com a casa e

filhos), percebe-se nítida preferência na contratação de homens, inclusive pela percepção de maior rendimento para o trabalho executado por homens.

Conclui-se, pois, que o sexo é fator preponderante que se observa no ato da contratação e não o gênero, tendo em vista que os perfis que identificam gêneros só são reconhecidos durante a execução do contrato de trabalho, embora este padronize comportamentos vinculados à uma preconcepção vinculada ao sexo. Destarte, se o fator preponderante no ato da contratação é o sexo, sem dúvida, o que influencia a empregabilidade feminina são as questões biológicas, e neste ato, tratadas pela maternidade e restrições físicas e legais, além das proteções legais à mulher em decorrência da maternidade.

Com relação à manutenção do emprego, pela constatação de que a maternidade causa transtornos às empresas na execução linear dos trabalhos e que as mulheres dedicam-se mais aos filhos do que os homens e que por esta razão têm menos disponibilidade para as demandas da empresa, cometendo mais faltas ao trabalho em razão de problemas de ordem pessoal, verifica-se que o sexo é um fator que influencia a manutenção dos empregos. Não restou claro que a decisão para fins de rescisão contratual as empresas tivessem predileção pelo sexo, tanto que enfatizaram a avaliação de produtividade, mas ao considerarem que a produtividade é maior entre os homens e que os compromissos familiares são assumidos mais pelas mulheres e que possuem mais restrições para atender as demandas das empresas, permitiram a interpretação que, diante de uma celeuma, as mulheres são preteridas. Com relação à rotatividade, em razão do setor ser relativamente sexista, é mais evidente entre os homens em razão da alta empregabilidade do setor em ascensão, porém, conforme se extrai de todas as empresas, os pedidos de demissão por parte das mulheres, que geralmente não exercem funções vinculadas às atividades-fim das empresas, decorrem de razões diversas que se associam às questões de gênero, como maiores encargos domésticos, função secundária na organização orçamentária familiar e a possibilidade de mudança de função. Confirma-se, pois, que tanto o gênero quanto o sexo, principalmente este, são motivos que influenciam a manutenção dos empregos das mulheres.

5- Conclusões

Pretendeu-se, com esta pesquisa, demonstrar que, no ambiente de trabalho, na área de TI, a mulher sofre discriminação pelos dois fatores, sexo e gênero.

No ato da contratação, a discriminação ocorre praticamente pelo sexo, considerando sua condição física e possibilidade de gestar diante dos questionamentos comumente feitos acerca do estado civil e idade. A ausência de mulheres que atuam na área de TI restou comprovada indicando que parte das contratadas por estas empresas acabaram por atuar em algumas áreas administrativas da empresa. Como no ato da contratação, o gênero não é identificado, não restou evidenciada a abominação por este fator.

Com relação aos fatores que influenciam a rescisão contratual, além do sexo, o que mais se evidenciou foi o gênero, através da observação de perfis mais condizentes com cada uma das atividades. A disponibilidade dos homens para o trabalho em contradição com as ocupações domésticas atribuídas às mulheres inquestionavelmente afastam-nas do mercado de trabalho.

Referências

ASSUMPÇÃO, Andreia dos Santos Barreto Monsore de. **A mulher no ensino superior: distribuição e representatividade.** Cadernos do GEA, Rio de Janeiro, n. 6, jul./dez. 2014. Disponível em: http://flacso.org.br/files/2016/04/caderno_gea_n6_digitalfinal.pdf. Acesso em: 10/10/2017.

CASTRO, Mary Garcia. **O conceito de gênero e as análises sobre mulher e trabalho notas sobre impasses teóricos.** Cad. CRH, Salvador, v. 17, p. 80-105. 1992. Disponível em: <https://portalseer.ufba.br/index.php/crh/article/view/18810>. Acesso em: 11/02/2019.

CONFEA. Conselho Federal de Engenharia e Agronomia. Estatísticas do SIC, 2019. Disponível em: <http://estatistica.confea.org.br:8080/EstatisticaSic/ModEstatistica/Pesquisa.jsp?vw=Sexo>. Acesso em: 15/01/2019.

FOUAD, Nadya. FITZPATRICK, Mary. LIU, Jane P. **Persistence of women in engineering careers: a qualitative study of current and former female engineers.** Journal of Women and Minorities in Science and Engineering, USA, v. 17, n. 1, p. 69-96. 2011. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/269843818_Persistence_of_women_in_engineering_careers_A_qualitative_study_of_current_and_former_female_engineers. Acesso em: 15/03/2018.

LOMBARDI, Maria Rosa. **Engenheiras na construção civil: a feminização possível e a discriminação de gênero.** Cadernos de Pesquisa, São Paulo, v. 47, n. 163, p.122-146, jan./mar. 2017. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0100-15742017000100122&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em: 23/05/2018.

SAA, Teodora Hurtado. **Analysis of the Relationship Between Gender and Sexuality Starting from the Study of the New International Division of Women's Work.**

Sociedad y Economía, Cali, n. 26, p. 213-238. 2014. Disponível em: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-63572014000100010. Acesso em: 10/10/2017.

SANTANA, Anabela Maurício de. **Mulher mantenedora/homem chefe de família:** uma questão de gênero e poder. Revista Fórum Identidade, GEPIADDE, Itabaiana, Ano 4, v. 8, jul./dez. 2010. Disponível em: <https://seer.ufs.br/index.php/forumidentidades/article/view/1781>. Acesso em: 30/03/2017.

UNESCO. ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A EDUCAÇÃO, A CIÊNCIA E A CULTURA. **Decifrar o código:** educação de meninas e mulheres em ciências, tecnologia, engenharia e matemática. (STEM). Brasília, 2018. Disponível em: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000264691>. Acesso em: 10/01/2019.