



DISCRIMINAÇÃO FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO

Bianca MARINELLI¹

RESUMO: O presente artigo demonstra as problemáticas enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho desde o início das organizações sociais até a atualidade. Apesar da conquista dos direitos femininos nos ordenamentos jurídicos, as mulheres ainda sofrem discriminações no âmbito profissional. Visando uma explanação sobre o tema, foram questionados os motivos pelos quais o gênero feminino é visto como inferior e as causas da desigualdade salarial. Os homens ainda estão em uma condição de vantagem em relação às mulheres, o que torna de grande importância essas discussões.

Palavras-chave: Mulher. Mercado de Trabalho. Discriminação. Desigualdade de Gênero.

1 INTRODUÇÃO

Na nossa sociedade são criadas expectativas à maneira como cada indivíduo deve se comportar. Em relação às mulheres, é imposto que elas sejam passivas, sensíveis, frágeis, dependentes e responsáveis por todas as tarefas relacionadas aos cuidados dos filhos e da casa.

Essas características coercitivas dificultam a presença feminina no mercado de trabalho, já que os comportamentos do âmbito profissional, como o poder, o prestígio e o ato de comandar são instituídos aos homens.

As mulheres enfrentam essas imposições há milênios, e graças a suas lutas e sofrimentos elas conquistaram seus direitos nos ordenamentos jurídicos.

Apesar da igualdade nas leis, a realidade é injusta. Diferente do que é apresentado no artigo 5º da Constituição brasileira de 1988, homens e mulheres não possuem os mesmos direitos, tendo em vista que essas sofrem discriminações diariamente.

¹ Discente do 1º ano do curso de Direito do Centro Universitário Antonio Eufrásio de Toledo de Presidente Prudente. biancamarinelli1@gmail.com

Para compreender essas violações, fez-se no primeiro capítulo uma distinção entre sexo e gênero e questionou-se o envolvimento biológico com a ideia de superioridade masculina.

Em seguida, buscou-se contextualizar o processo histórico das lutas femininas e a influencia dos avanços científicos e tecnológicos que permitiram a presença das mulheres no mercado de trabalho.

Foram salientadas pesquisas que comprovam a existência da desigualdade de gênero no âmbito trabalhista, como a diferença salarial e a falta de oportunidades, e os motivos dela persistir em nossa sociedade.

No derradeiro capítulo, foram comentadas atitudes sexistas frequentes que inferiorizam as mulheres e que influenciam na interrupção profissional dessas.

2 DISTINÇÃO DE SEXO E GÊNERO

A distinção de sexos, fêmea e macho, é compreendida no estudo biológico como agrupamentos de seres com características naturais semelhantes. Há quem acredita que esse precedente é o principal responsável pela hierarquia dos homens em relação às mulheres, justificando a segregação profissional como algo natural. Para comprovação dessa tese, essas pessoas apresentam apenas aspectos convenientes à superioridade masculina, omitindo particularidades nas quais as mulheres são mais hábeis.

Edward O. Wilson, “pai” da sociobiologia e professor da Universidade de Harvard, afirmou que as mulheres tendem a ser melhores que os homens em empatia, em habilidades verbais, sociais, e de proteção, dentre outras (SABBATINI, 2000). Ambos os sexos possuem pontos fortes e fracos e todas as pessoas podem elevar-se acima de suas características naturais. É inexato comparar e concluir, com base na diferença da estrutura corporal de cada um, qual grupo se adequaria melhor a determinada profissão (BARROS, 2008, pp. 68-69).

Diferente do sexo, o gênero sofre efeitos culturais, sociais e políticos que diferenciam as pessoas e constroem uma sociedade desigual. As vítimas dessa situação são as mulheres, que desde o início das organizações sociais sofrem discriminação por conta de características atribuídas a elas, como a fragilidade, a dependência e o “dom” de cuidar dos filhos e da casa.

Buscando alterar sua posição subalterna, elas realizaram movimentos durante a história que garantiram a presença dos direitos da mulher nas Constituições.

3 EVOLUÇÃO DAS MULHERES NO TRABALHO

No Mundo Antigo, período entre o século VIII a.C. e VI d.C., destacaram-se as civilizações Gregas e Romanas. Na primeira não era permitido o acesso das mulheres ao saber e as atividades no mercado de trabalho. Seus papéis na sociedade eram apenas de se casar, gerar filhos e realizar tarefas domésticas, confinadas nos gineceus (local da casa onde acomodavam as mulheres). Em um dos seus escritos, Platão, filósofo grego do período clássico, até agradece à natureza por ter nascido um homem, e não uma mulher, já que esta era excluída no âmbito social (SCHOPENHAUER, 2005, p. 607). Já em Roma, além das funções anteriores, elas detinham o poder de participar de banquetes, assistir aos espetáculos e, em hipótese, envolver-se em decisões políticas. As mulheres de classe baixa podiam trabalhar ao lado dos seus maridos ou administrar seu próprio negócio quando solteiras.

No século XVIII, destaca-se a Revolução Francesa de 1779 a 1799, onde as mulheres combateram a tirania e lutaram pela liberdade. Por ocasião da Declaração dos Direitos do Homem, a advogada francesa Olympe de Gouges sustentou em 1791 um projeto de Declaração dos Direitos da Mulher, cujo texto dispõe que:

A mulher nasce livre e mantém-se igual ao homem no direito. O princípio da soberania reside na nação, ou seja, na reunião dos homens e das mulheres. Todas as cidadãs e todos os cidadãos - iguais diante da lei - devem ser igualmente admitidos em todos os cargos, em todos os postos e empregos públicos, segundo a sua capacidade, sem outra distinção sem ser a sua virtude ou o seu talento (ASSMANN, 2007, p. 2).

Por se envolver ativamente nas questões que lhes pareciam injustas, e pelo fato do Estado não estar disposto a tolerar a defesa dos direitos das mulheres, Olympe foi guilhotinada, ficando proibidas as organizações de mulheres (BARROS, 2008, p. 70).

O período de Revolução Industrial do século XVIII ao XIX trouxe melhorias nos meios de produção que influenciaram significativamente a entrada da mulher no trabalho. A inserção de máquinas nas fábricas em papéis que eram exercidos por homens exigiu a força de todos os membros da família do trabalhador para conseguirem receber aquilo que antes o pai de família recebia sozinho. Nisto, as mulheres continuaram responsáveis pelos afazeres domésticos, passando a cumprir dupla jornada de trabalho, recebendo salários inferiores aqueles pagos aos homens e assim se sujeitando a uma intensa exploração (BATISTA e BOTINNI, 2013, pp. 4-13).

Desde o final do século XIX, foram realizados diversos movimentos na Europa e nos Estados Unidos nos quais as mulheres operárias reivindicavam melhores condições de trabalho, como o aumento de seus salários e menores jornadas de trabalho. Devido às más condições nas fábricas, ocorreu em 1911 um incêndio na fábrica da Triangle Shirtwaist em Nova York que matou 125 mulheres empregadas. Os protestos e o sacrifício de mulheres dessa época foram incorporados ao conceito de luta feminina e influenciaram na instituição do Dia Internacional da Mulher.

O reconhecimento de seus direitos teve início com as Grandes Guerras Mundiais do século XX. Enquanto os homens iam para as frentes de batalha, a participação das mulheres foi diversificada. Algumas minorias atuaram nas lutas, dirigiram tanques e ambulâncias, enquanto outras passaram a assumir a posição dos homens no mercado. Com o fim da guerra, milhões de homens foram mortos e muitos dos que sobreviveram ao conflito foram mutilados e impossibilitados de voltar ao trabalho, restando às mulheres a obrigação de deixar a casa e os filhos para levar adiante as tarefas que eram realizadas pelos seus maridos (PROBST, 2003, p. 2).

Os desenvolvimentos científicos e tecnológicos influenciaram positivamente na escolha das mulheres em saírem dos seus lares e inserirem no trabalho. A melhoria dos métodos contraceptivos, como a criação de pílulas anticoncepcionais, permitiu a separação da sexualidade e reprodução. Conseqüentemente, as mulheres tiveram a possibilidade de um planejamento familiar e autonomia de evitar gestações indesejadas que atrapalhariam os seus estudos e sua carreira.

No Brasil, o uso intensivo dos anticoncepcionais coincidiu com um grande aumento da força feminina no trabalho formal, passando de 31% em 1981, para 35% em 1989, crescendo ainda mais na década de noventa (PEDRO, 2003, p. 253).

A partir do século XX houve uma inversão de papéis onde as mulheres conquistaram maior destaque no mundo dos negócios e os homens, em partes, assumiram a responsabilidade de manutenção do lar e de cuidar dos filhos. Todavia, atualmente os líderes em sua maioria ainda são os homens e as mulheres ainda são vistas como subordinadas, sofrendo elevado grau de discriminação e desigualdade salarial.

4 DISCRIMINAÇÃO SALARIAL

O Brasil teve um longo processo de conquista dos direitos das mulheres. Em seu período imperial, a Constituição de 1824 considerava apenas os homens como cidadão, privando as mulheres da participação política. Somente após um século, com a Constituição de 1934, é que foi consagrado o princípio da igualdade entre os sexos e garantias de direitos básicos às gestantes como o auxílio-maternidade.

A atual Constituição brasileira de 1988 dispõe nos direitos e garantias fundamentais o artigo 7º que prevê nos incisos XX e XXX a proteção da mulher no mercado de trabalho e a proibição da diferença salarial em critérios de exercício de funções e de admissão por motivo de sexo.

Apesar dessas conquistas nos ordenamentos jurídicos, a aplicabilidade dos direitos da mulher ainda tem um longo caminho a percorrer para essas conseguirem obter o mesmo reconhecimento que os homens.

Um estudo feito pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) no ano de 2018 mostra que as mulheres ganham menos do que os homens em todas as ocupações selecionadas na pesquisa, desde os empregos de atendimento e limpeza até os cargos de alta remuneração, sendo em média 20,5% de diferença salarial (OLIVEIRA, 2019).

A persistência do preconceito mantém os holerites das mulheres mais magros e dificulta seu progresso na carreira (PROBST, 2003, p. 5). Enquanto elas

são escaladas por seus méritos, os homens são frequentemente beneficiados por presumirem que eles são os principais contribuintes da renda familiar.

Um levantamento realizado com base nos dados do IBGE se opõe a esse pensamento, revelando que quase a metade das casas brasileiras é economicamente chefiada por mulheres, chegando a mais de 34,4 milhões atualmente (BARBOSA, 2020, s.p.).

Esse privilégio dado aos homens por considerar suas rendas mais importantes apenas reforça a permanência da hierarquia masculina.

Outra desigualdade histórica de gênero que afeta as mulheres na atualidade é a atribuição das responsabilidades domésticas e dos cuidados com os filhos a elas.

Na maior parte dos lares brasileiros as mulheres dedicam mais tempo nos afazeres domésticos do que os homens, cumprindo 8,2 horas por semana a mais do que eles em situações que ambos trabalham fora (IBGE, 2019, p. 2).

O peso da dupla jornada de trabalho feminina dificulta suas possibilidades de aproveitarem as oportunidades oferecidas nos seus empregos e gera uma sobrecarga física que prejudica sua produtividade e bem-estar.

A dificuldade de conciliar as tarefas de ser mãe, dona de casa, esposa e profissional faz com que muitas mulheres abdicuem de suas carreiras para priorizar o seu afeto e acompanhar melhor o desenvolvimento dos seus filhos. Uma pesquisa divulgada pela Catho feita com 2,3 mil pessoas aponta que 30% das mulheres deixam o mercado de trabalho para cuidar dos filhos, enquanto apenas 7% dos homens fazem o mesmo (TREVIZAN, 2019, s.p.).

Há ainda a penalização da maternidade no ambiente de trabalho. Em entrevistas de emprego, são frequentes as perguntas às mulheres sobre os planos de engravidar, que afeta negativamente no processo seletivo de admissão, enquanto que para os homens esse fator não é considerado relevante.

Os direitos da gestante foram assegurados em âmbito internacional pela Convenção nº 3 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) já em 1919. A atual constituição brasileira atende, em seu artigo 201 inciso II, a proteção à maternidade, e em seu artigo 10 inciso II b do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), o impedimento à dispensa arbitrária ou sem justa causa de empregadas gestantes.

Embora haja a proteção desse grupo nos ordenamentos jurídicos, nem sempre suas leis são efetivadas. Empregadores sentem a falta das funcionárias quando essas estão em seu período de licença, e com o seu retorno sentem o receio das possíveis ausências que poderão ocorrer para o cuidado do filho, demitindo-as logo em seguida.

5 PERTURBAÇÕES NA CARREIRA

Durante a vida profissional de uma mulher é comum que ela seja desrespeitada no ambiente de trabalho, fato que influencia na interrupção de sua carreira.

Há comportamentos que inferiorizam a mulher e limitam o seu espaço. Essas ações e falas sexistas são nomeadas em inglês, sem tradução original, como *manterrupting*, *bropropriating* e *mansplaining*. O primeiro termo designa a prática de interromper insistentemente uma mulher quando ela está falando, comum em reuniões onde os homens ao redor não dão espaço para elas expressarem suas opiniões. O segundo ocorre quando um homem se apropria de um argumento ou uma ideia já expressa por uma mulher e toma para si o crédito. Essa atitude explica um dos motivos de existirem poucas mulheres na liderança de empresas. A terceira conduta ocorre quando um homem explica algo a uma mulher assumindo que ela não entende sobre o assunto. Esse discurso é dado sem que a mulher tenha pedido, de maneira extremamente didática, e muitas vezes se refere a assuntos simples ou que ela tenha domínio.

Devido à falta de representação feminina no ambiente corporativo, a presença de uma mulher em altos cargos faz com que os homens se sintam ameaçados. Muitos deles duvidam da capacidade feminina e não aceitam ser refutados por elas.

Não ter espaço para se expressar, ter suas ideias roubadas e ser diariamente humilhada leva a estagnação profissional. Ato sutis como os citados roubam as forças das mulheres e limitam as suas possibilidades.

Outro fator que interfere significativamente na carreira de alguém é o assédio, que apesar de atingir ambos os sexos, têm as mulheres como as principais vítimas. Em uma pesquisa realizada em 2017, 42% das brasileiras disseram que já

sofreram assédio sexual e 15% destas foram vítimas do crime no ambiente de trabalho, sendo 11% moral e 2% sexual (INSTITUTO DATAFOLHA, 2019, p. 2).

O assédio moral no trabalho consiste na exposição de trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, que podem ofender a personalidade, dignidade ou a integridade desses. São exemplos exclusivos contra as mulheres desconsiderar a opinião técnica dessas em sua área de conhecimento, exigir que não engravidem e distribuir tarefas às gestantes que não siga as recomendações médicas.

Ainda não há legislação específica sobre o assédio moral para os empregados em nível federal, mas o Projeto de Lei 4742/01 tramita no Congresso Nacional a fim de tipificá-lo no Código Penal. No âmbito internacional, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) possui várias convenções que dispõem sobre a proteção da integridade física e psíquica do trabalhador, como a Convenção nº 155 de 1981.

O assédio sexual no trabalho, por sua vez, caracteriza-se na oferta, insinuação ou ação com objetivo de obter favorecimento sexual com o trabalhador, como fazer piadas ou frases de conotação sexual, convites constantes para sair ou toca-lo de forma inapropriada. Assim como o assédio moral, ofende a personalidade, dignidade ou integridade da vítima. Ele pode se consumir mesmo que ocorra uma única vez e mesmo que os favores sexuais não sejam entregues, como evidencia o artigo 216 do Código Penal (SENADO FEDERAL, 2019, pp. 9-17).

Essas importunações não são meros desvios de conduta, são crimes e devem ser tratados como tal. O assédio afeta imensamente a vida de uma pessoa, causando, além de problemas pessoais como culpa, vergonha e insegurança, a redução da produtividade na esfera profissional e sensação negativa do futuro, que pode levar ao afastamento ou abandono da carreira.

6 CONCLUSÃO

Por todo o exposto vimos que as lutas das mulheres para conseguirem igualdade tem ainda um longo processo para se concretizar.

Desde o início das organizações sociais, espera-se que as mulheres sejam mães, subordinadas aos homens e que atuem nas atividades domésticas não remuneradas. Neste momento, elas não estão mais confinadas nos gineceus e são

inseridas em um mercado de trabalho edificado apenas para os homens. Sua vida profissional é acompanhada por discriminação, destacando a desigualdade salarial.

Verificou-se que a ideia de que os homens são os chefes da casa é equivocada e prejudica as mulheres, visto que em muitos lares elas são as principais (ou únicas) contribuintes na renda familiar.

Elas ainda são associadas à responsabilidade de manutenção do lar, e por esse motivo, para se atingir o equilíbrio salarial não é necessário apenas que as mulheres recebam mais, mas que os homens também tenham os trabalhos domésticos como sua obrigação.

Foram explicados outros fatores que discriminam as mulheres no trabalho e a importância do reconhecimento desses comportamentos.

Portanto, há muito que se aprender e mudar para que as mulheres possam alcançar a tão almejada igualdade de gênero. O fator profissional é apenas um de vários outros preconceitos que as atingem, e por isso as discussões trazidas neste artigo são de extrema necessidade.

REFERÊNCIAS

ASSMANN, Selvino José. **Declaração dos Direitos da Mulher e da Cidadã**. Revista Internacional Interdisciplinar Interthesis. Florianópolis, v.4, n.1, p. 2, 2007. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/interthesis/article/viewFile/911/10852>>. Acesso em: 3 de abr. de 2020.

BARBOSA, Marina. **Mulheres são responsáveis pela renda familiar em quase metade das casas**. Correio Braziliense. Brasília, s.p., 2020. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2020/02/16/internas_economia,828387/mulheres-sao-responsaveis-pela-renda-familiar-em-quase-metade-das-casa.shtml>. Acesso em: 4 de abr. de 2020.

BARROS, Alice Monteiro de. **Cidadania, Relações de Gênero e Relações de Trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho. Belo Horizonte, v. 47, n. 77, p. 68-70, 2008.

BATISTA, Roberto Leme; BOTTINI, Lucia Mamus. **O Trabalho da Mulher Durante a Revolução Industrial Inglesa (1780 a 1850)**. Programa de Desenvolvimento Educacional da Secretaria de Estado da Educação. Paraná, v. 1, p. 4-13, 2013. Disponível em: <http://www.diaadiaeducacao.pr.gov.br/portals/cadernospde/pdebusca/producoes_pde/2013/2013_fafipa_hist_artigo_lucia_mamus_bottini.pdf>. Acesso em: 3 de abr. de 2020.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988.

CENTRO UNIVERSITÁRIO “ANTONIO EUFRÁSIO DE TOLEDO” de Presidente Prudente. **Normalização de apresentação de monografias e trabalhos de conclusão de curso**. 2007 – Presidente Prudente, 2007, 110p.

IBGE. **Outras formas de trabalho 2018**. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. Brasil, p. 2, 2019. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101650_informativo.pdf>. Acesso em: 11 de ago. de 2020.

INSTITUTO DATAFOLHA. **Assédio sexual entre as mulheres**. Datafolha Instituto de Pesquisas. São Paulo, p. 2, 2018. Disponível em: <<http://media.folha.uol.com.br/datafolha/2018/01/11/bfed1c72cc0eff5f76027203648546c5bbe9923c.pdf>>. Acesso em: 11 de ago. de 2020.

OLIVEIRA, Nielmar de. **Pesquisa do IBGE mostra que mulher ganha menos em todas as ocupações**. Agência Brasil. Rio de Janeiro, 2019. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2019-03/pesquisa-do-ibge-mostra-que-mulher-ganha-menos-em-todas-ocupacoes>>. Acesso em: 4 de abr. de 2020.

PEDRO, Joana Maria. **A experiência com contraceptivos no Brasil: uma questão de geração**. Revista Brasileira de História. São Paulo, v. 23, nº 45, p. 253, 2003. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/rbh/v23n45/16527.pdf>>. Acesso em: 3 de abr. de 2020.

PROBST, Elisiana Renata. **A evolução da mulher no mercado de trabalho**. Instituto Catarinense de Pós-Graduação. Santa Catarina, p. 2, 2003. Disponível em: <http://www.mobilizadores.org.br/wp-content/uploads/2014/05/artigo_jan_gen_a_evolucao_da_mulher_no_mercado_d_e_trabalho.pdf>. Acesso em: 2 de abr. de 2020.

SABBATINI, Renato Marcos Endrizzi. **Existem diferenças entre homens e as mulheres?**. Revista Cérebro & Mente. Campinas, n. 11, 2000. Disponível em: <<http://www.cerebromente.org.br/n11/mente/eisntein/cerebro-homens-p.html>>. Acesso em: 2 de abr. de 2020.

SCHOPENHAUER, Arthur. **O mundo como vontade e como representação**. Editora UNESP. São Paulo, v. 1, p. 607, 2005.

SENADO FEDERAL. **Assédio moral e sexual no trabalho**. Senado Federal. Brasil, 2019. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>>. Acesso em: 10 de abr. de 2020.

TREVIZAN, Karina. **Pesquisa mostra que 30% das mulheres deixam trabalho por causa dos filhos; homens são 7%**. G1. São Paulo, s.p., 2019. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/05/10/pesquisa-mostra-que-30percent-das-mulheres->>

[deixam-trabalho-por-causa-dos-filhos-homens-sao-7percent.ghtml](#)>. Acesso em:
10 de abr. de 2020.