



CENTRO UNIVERSITÁRIO VALE DO SALGADO  
CURSO DE DIREITO

TAINARA SOUZA ABEL

**ENFRENTAMENTO AOS PRECONCEITOS SOFRIDOS PELA MULHER NO  
MERCADO DE TRABALHO À LUZ DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E DAS  
POLÍTICAS PÚBLICAS**

ICÓ-CE  
2023

TAINARA SOUZA ABEL

**ENFRENTAMENTO AOS PRECONCEITOS SOFRIDOS PELA MULHER NO  
MERCADO DE TRABALHO: À LUZ DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E DAS  
POLÍTICAS PÚBLICAS**

Artigo Científico apresentado ao Centro  
Universitário Vale do Salgado/UniVS, Curso  
de Direito, como requisito para a obtenção de  
nota da disciplina Trabalho de Curso II.

Orientador (a): Prof. Me. Romeu Tavares  
Bandeira

TAINARA SOUZA ABEL

**ENFRENTAMENTO AOS PRECONCEITOS SOFRIDOS PELA MULHER NO  
MERCADO DE TRABALHO À LUZ DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E DAS  
POLÍTICAS PÚBLICAS**

Artigo submetido à disciplina de Trabalho de Conclusão de Curso (TCC II) do curso de bacharelado em Direito do Centro Universitário Vale do Salgado (UNIVS) a ser apresentado como requisito para obtenção de nota.

Aprovado em \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_

**BANCA EXAMINADORA:**

---

Prof. Me. Romeu Tavares  
Bandeira Centro Universitário  
Vale do Salgado Orientador

---

Prof. Esp. Antônio Vinicius Lourenço da Silva  
Centro Universitário Vale do  
Salgado 1º examinador

---

Profª. Esp. Ayllanne Amâncio Lucas  
Centro Universitário Vale do  
Salgado 2º examinado

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	7
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	8
2.1 PRINCIPAIS FORMAS DE PRECONCEITOS E DISCRIMINAÇÕES .....	8
2.1.1 Adversidades Salariais.....	9
2.1.2 Assédio Moral e Sexual.....	10
2.1.3 Falta de oportunidade no ambiente de trabalho.....	12
<b>3 A PROTEÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO E AS POLÍTICAS PÚBLICAS</b> .....	13
<b>4 POSSÍVEIS ALTERNATIVAS PARA MINORAR OS PRECONCEITOS SOFRIDOS PELAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO</b> .....	15
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	18
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	20

**LISTA DE SIGLAS**

<b>CRFB</b>	Constituição da República Federativa do Brasil
<b>IBGE</b>	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
<b>PNAD</b>	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua
<b>TJAM</b>	Tribunal de Justiça do Estado do Amazonas
<b>ABERJE</b>	Associação Brasileira de Comunicação Empresarial
<b>SPM</b>	Secretarias de Políticas para as Mulheres
<b>SCIELO</b>	Scientific Electronic Library Online

## ENFRENTAMENTO AOS PRECONCEITOS SOFRIDOS PELA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO À LUZ DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E DAS POLÍTICAS PÚBLICAS

Tainara Souza Abe<sup>1</sup>  
Romeu Tavares Bandeira<sup>2</sup>

### RESUMO

O artigo examina a discriminação de gênero presente no ambiente profissional e as barreiras que as mulheres enfrentam para ingressarem e progredirem em suas carreiras. Neste sentido, a questão problema deste trabalho consiste no questionamento de como as empresas contribuem para a promoção da igualdade de gênero neste mercado a partir da conformidade de leis e políticas públicas ligadas a seara trabalhista? Assim, o objetivo geral é analisar o papel das normas trabalhistas e políticas públicas na proteção das mulheres no mercado de trabalho. Ademais, são objetivos específicos: a) identificar as principais formas de preconceitos e discriminação enfrentadas por meio da análise de dados estatísticos relevantes; b) associar as legislações de proteção da mulher no mercado de trabalho e as políticas públicas a elas atreladas; c) propor alternativas para minorar os preconceitos contra as mulheres no mercado de trabalho. A pesquisa atual utiliza uma abordagem metodológica analítica com ênfase em estudo bibliográfico e documental. Além disso, adota uma abordagem qualitativa de natureza exploratória e descritiva, sendo a revisão de literatura a estratégia metodológica principal.

**Palavras-chave:** Preconceito de gênero. Mulher no mercado de trabalho. Desigualdade salarial de gênero. Empoderamento feminino.

### ABSTRACT

The article examines gender discrimination present in the professional environment and the barriers that women face in entering and progressing in their careers. In this sense, the main question of this work is the question of how companies contribute to the promotion of gender equality in this market based on compliance with laws and public policies linked to the labor sector? Thus, the general objective is to analyze the role of labor standards and public policies in protecting women in the labor market. Furthermore, the following are specific objectives: a) identify the main forms of prejudice and discrimination faced through the analysis of relevant statistical data; b) associate legislation to protect women in the labor market and the public policies linked to them; c) propose alternatives to alleviate prejudice against women in the job market. The current research uses an analytical methodological approach with an emphasis on bibliographic and documentary study. Furthermore, it adopts a qualitative approach of an exploratory and descriptive nature, with the literature review being the main methodological strategy.

**Keywords:** Gender bias. Woman in the labor market. Gender pay inequality. Female empowerment.

\* Graduado em Direito pela UFPB, Especialista em Direito Público e Mestre em Direito, PPGCJ/UFPB, Docente do Centro Universitário Vale do Salgado - UNIVS, e-mail: romeutavares@univs.edu.br

\*\*Graduanda em Direito pelo Centro Universitário Vale do Salgado - UNIVS, E-mail: [tainaraabel32@gmail.com](mailto:tainaraabel32@gmail.com).

## 1 INTRODUÇÃO

Nos anos de 1960, a intolerância de gênero era uma prática comum nas empresas em que muitas mulheres eram impedidas de trabalhar em determinadas funções e recebiam salários inferiores aos dos homens que desempenhavam a mesma atividade. No entanto, a partir dos anos 1970, começaram a surgir movimentos feministas que reivindicavam a simetria de direitos e oportunidades, o que levou à criação de leis e políticas estatais que visavam lutar contra a desigualdade de gênero no mercado de trabalho.

Dentre essas iniciativas, destaca-se a promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/88), que assegurou a simetria de direitos entre homens e mulheres no trabalho e na remuneração, além do estabelecimento do salário-maternidade. Atualmente, ainda existem muitos desafios a serem enfrentados, como a representação das mulheres em cargos de liderança como se abordará adiante (Neves, 2013).

Inúmeras pesquisas mostram a importância da simetria de gênero no ambiente de trabalho não apenas para garantir a justiça social, mas também para que o desempenho e a disputa das organizações melhorem. Segundo um estudo realizado pelo McKinsey Global Institute em 2015, empresas que promovem a discrepância de gênero em seus quadros têm 15% mais chances de obter resultados financeiros acima da média de seu setor. Ademais, empresas com mulheres na liderança tendem a ser inovadoras e a tomar decisões mais equilibradas. Portanto, torna-se importante que as empresas e as políticas públicas trabalhem juntas para eliminar essas desigualdades e garantir a igualdade de gênero no ambiente de trabalho (McKinsey Global Institute, 2015).

Ademais, um estudo realizado pelo IBGE mostra a desigualdade de gênero no mercado de trabalho em que mulheres com 15 anos ou mais integravam 54,5% a força de trabalho no país no ano de 2019. Enquanto os homens tiveram o percentual de 73,7% (IBGE, 2021). A questão em discurso afeta não apenas a dimensão social, mas também a acadêmica e a organizacional. Embora existam leis e políticas públicas voltadas para a promoção da igualdade de gênero no mercado, ainda há muitas barreiras a serem superadas e desafios a serem enfrentados.

Este artigo contribui para ampliar o conhecimento sobre as causas e consequências dos preconceitos de gênero no ambiente de trabalho, bem como para identificar boas práticas e políticas públicas que possam promover a igualdade de oportunidades para homens e mulheres. Essa pesquisa também tem impacto direto na dimensão acadêmica, ao oferecer novas perspectivas e evidências para a discussão sobre a igualdade de gênero, bem como na

dimensão organizacional, ao fornecer informações e diretrizes para as empresas que buscam promover a diversidade e a inclusão em suas equipes.

Assim, diante do apresentado, desaguamos na seguinte questão-problema: como as empresas contribuem para a promoção da igualdade de gênero no mercado de trabalho a partir da conformidade de leis e políticas públicas ligadas a seara trabalhista? Deste modo, o objetivo geral do presente trabalho é analisar o papel das normas trabalhistas e políticas públicas na proteção das mulheres no mercado de trabalho. Ademais, são objetivos específicos: a) identificar as principais formas de preconceitos e discriminação enfrentadas por meio da análise de dados estatísticos relevantes; b) associar as legislações de proteção da mulher no mercado de trabalho e as políticas públicas a elas atreladas; c) propor alternativas para minorar os preconceitos contra as mulheres no mercado de trabalho. No que tange a aspectos da metodologia, é um estudo de natureza exploratória, com abordagem qualitativa do tipo revisão bibliográfica com método dedutivo com o intuito de proporcionar uma compreensão mais aprofundada e abrangente sobre o problema em questão.

## **2 PRINCIPAIS FORMAS DE PRECONCEITOS E DISCRIMINAÇÕES**

Apesar do mercado de trabalho ser um espaço amplo e de muitas oportunidades, o convívio social e econômico são permeados por marcas de preconceitos e discriminações. Historicamente, mulheres sofrem diversas formas de desigualdade de gênero nestes setores que impactam em suas vidas negativamente.

O preconceito é um fenômeno clássico associado ao processo mental de criação de categorias que simplificam e facilita à organização e as ações dos seres humanos, gerando uma atitude desfavorável contra indivíduos que pertencem a grupos que lhe são atribuídas características negativas (Gaspodini et al, 2019).

Enquanto isso, a discriminação é definida como uma segregação, exclusão ou preferência de raça, cor, sexo, religião, gênero, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha como resultado alterar e/ou destruir a igualdade de oportunidade ou de tratamento em âmbito profissional ou social.

A discriminação no ambiente de trabalho acontece principalmente e não exclusivamente pelas seguintes formas: a) não promover ou contratar uma pessoa, em razão de sua cor, raça e/ou idade; b) segregar pessoas com doenças; c) praticar violência física ou psicológica em função de orientação sexual ou identidade de gênero; d) não contratar e não promover ou exonerar mulheres de cargos de direção e chefia em razão de gravidez ou

licença-maternidade; e) deixar de contratar pessoa com deficiência em razão da deficiência; f) discriminar as pessoas que estão fora dos padrões de beleza exigidos pela sociedade (STJ, 2021).

É possível observar a questão de discriminação de gênero nos ambientes organizacionais, por mais que já existam pequenas mudanças, formam uma espécie de “teto de vidro” que faz referência às barreiras e as limitações que as mulheres sofrem, dificultando a ocupação de posições privilegiadas no topo da hierarquia do mundo do trabalho (Lima; Pereira, 2004). Cepellos e Tonelli (2002) assinam que tais discriminações ligam-se as questões do próprio ser mulher dentro da nossa sociedade, vinculadas a questões sexuais e de aparência, principalmente.

Mulheres continuam sub-representadas em posições de liderança e poder. Esta questão é amplamente reconhecida, inclusive é uma das metas estabelecidas pela agenda 2030 das Nações Unidas. Embora haja avanços significativos, ainda persistem condições desiguais para mulheres. Infelizmente, o progresso em direção à igualdade tem sido lento e insuficiente (Minasi; Mayer; Santo, 2022).

Há uma ideologia enraizada na sociedade, que faz crer que a divisão dos papéis entre homens e mulheres seria naturalmente determinada pela condição biológica, originando, assim, a discriminação de gênero. Neste cenário, no contexto da dignidade do indivíduo, alguns pontos de preconceito e discriminação se acentuam, como adversidades salariais, assédio moral e sexual, bem como a própria falta de oportunidade como será delineado a seguir.

## 2.1 Adversidades Salariais

A desigualdade salarial ocorre quando dois trabalhadores desempenham funções semelhantes, possuem o mesmo nível de qualificação profissional e não recebem os mesmos salários. Este desequilíbrio é reflexo de estruturas sociais que resultam na desigualdade de gênero que ocorre em larga escala. Essa situação é considerada injusta e discriminatória, quando os dois atuam em mesmas competências e mesmo assim há esta disparidade, possivelmente a explicação são os preconceitos enraizados na estrutura social, nos quais a mulher é considerada inferior aos homens (França, *et al*, 2021).

A assimetria de gênero é refletida por estereótipos caracterizados pelas atividades prioritariamente femininas que perpetuam as desvantagens (Passos; Mahado, 2021). Dados evidenciam que as mulheres continuam enfrentando desigualdades em relação aos homens no

mercado de trabalho. Uma das principais questões é a diferença salarial que em média, as mulheres recebem apenas 77,7% do salário dos homens (R\$ 1.985 frente a R\$ 2.555), de acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD) de 2019. Essa disparidade é ainda maior em cargos de direção e gerência, onde as mulheres ganham apenas 61,9% do salário dos homens (TST, 2021).

Segundo um estudo realizado pelo IBGE em 2019, uma das principais adversidades da desigualdade salarial, está no ganhar menos que os homens. Em diversas classes de mulheres empregadas constatou-se que as mulheres têm uma taxa salarial de menos 20%, mesmo que estas tenham capacidade e experiência para exercer seu papel. Este fenômeno é conhecido como hiato salarial entre gêneros (Gndr Pay Gap).

Os principais estudos feitos que buscam explicar as razões por trás dessa desigualdade nessa seara são de Giuberti e Menezes-Filho (2005); Ometto, Hoffman e Alves (1997) e os de Oliveira (2001) que apontam como causas principais e que possivelmente tentam justificar essa disparidade são a questão da cultura e/ou a persistência histórica.

Essa disparidade salarial muitas vezes é justificada por estereótipos de gênero desatualizados, como a ideia de que as mulheres são menos produtivas ou menos comprometidas com suas carreiras. Assim, essa cultura prejudicial não apenas limita o potencial econômico das mulheres, mas também perpetua a desigualdade de gênero em todos os aspectos da vida, minando os esforços para alcançar uma sociedade mais justa e equitativa. É fundamental desafiar e mudar essa cultura, promovendo políticas de igualdade salarial, conscientização e educação para eliminar esse flagrante injustiça de gênero que revela um assédio moral e sexual também constante.

## 2.2 Assédio Moral e Sexual

O assédio moral é uma forma de violência psicológica que ocorre especialmente no ambiente de trabalho, caracterizada por comportamentos hostis, constrangedores, humilhantes e repetitivos. Expressa-se, geralmente, como gritos, ofensas, ameaças e isolamentos. Essas ações podem ser realizadas por um superior ou até mesmo um subordinado (TJAM, 2021).

Os danos físicos, psíquicos e emocionais sofridos pelos indivíduos no ambiente laboral ganharam visibilidade, observando-se que geralmente são causados por pressões hierárquicas, intensificação física e mental das exigências organizacional e desrespeito a dignidade da pessoa humana. Antigamente a violência no ambiente de trabalho era banalizada e aceita pela sociedade que com o tempo passou a ser combatida (Barbozsa; Bender, 2019).

O assédio moral relacionado a gênero está relacionado à hierarquização com uma supremacia masculina, inferiorizando a mulher que se sente coagida a exercer seu trabalho devido às pressões psicológicas e humilhações sofridas pelos seus superiores. As consequências podem ser físicas e psicológicas e levam muitas mulheres a adoecimento e esgotamento profissional, causando danos e impactando de forma direta em sua produtividade, convívio social e relações interpessoais (Andrade; Assis, 2018).

Uma consulta feita pela Associação Brasileira de Comunicação Empresarial em 2022 (ABERJE), indica que cerca de 72% das mulheres já sofreram assédio no ambiente de trabalho com prejuízos a sua autoestima, saúde mental e até o seu rendimento profissional. As entrevistadas da pesquisa acreditam que as medidas que devem ser implementadas são: a) punição mais enérgica para o assediador (55%); b) implantação de mecanismos mais eficazes no acolhimento as reclamações (40%), c) ampliar a participação feminina nas instâncias de organizações (34%), entre outras (ABERJE, 2022).

As condutas de assédio ferem a dignidade e a integridade do indivíduo, especialmente mulheres, causando prejuízos à sua saúde e ao ambiente de trabalho. Além disso, pode provocar consequências na saúde física e psicológicas das vítimas, incluindo o suicídio devido ao silêncio provocado pelo medo da reação, medo de perder o emprego, receio de perder os amigos do trabalho, do julgamento precipitado, o temor da imagem pessoal ser prejudicada, o não reconhecimento dos seus esforços, entre outros diversos elementos (Oliveira *et al*, 2020).

Apesar de ter uma matriz semelhante, o assédio moral e o assédio sexual são diferentes, não podendo ser confundido. O assédio moral é multilateral, podendo ser vertical, horizontal ou ascendente, e tem como objetivo submeter, humilhar e expulsar o trabalhador que é diferente ou que não se submete a determinadas relações de poder. A intenção muitas vezes é constranger ou "destruir" a vítima, utilizando manipulação e controle através de humilhação e discriminação.

O assédio sexual ocorre quando há constrangimento para obter favorecimento sexual, aproveitando-se o agente da sua condição de superior hierárquico na organização ou de outras formas de domínio, até mesmo entre colegas. Ambos os tipos de assédio persistem ao longo da história das relações de trabalho, que foram e continuam sendo marcadas por um grande desequilíbrio de poder e diversas formas de discriminação.

O assédio sexual, portanto, é uma manifestação do poder desigual perpetuado na sociedade. Esse assédio, por vezes, objetifica a mulher, deixa o assediador impune, sendo, assim, uma afronta aos direitos humanos (Hill, 1997).

A Convenção nº 111 da OIT sobre Discriminação (Emprego e Ocupação) proíbe a discriminação no emprego com base em gênero, entre outros critérios. Além disso, a Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho – OIT enfatiza a proibição do assédio sexual no local de trabalho como um direito fundamental, destacando a importância de criar ambientes de trabalho seguros e respeitosos para todos os trabalhadores.

Torna-se evidente que esta dura realidade afeta muitas mulheres, seja por meio de violência de gênero com comentários ofensivos, gestos, insinuações ou toques indesejados, além da pressão psicológica. Provar este assédio se configura ainda mais difícil nos dias de hoje, em que há falta de oportunidade de trabalho.

### 2.3 Falta de Oportunidade no Ambiente de Trabalho

Quando se fala em inserção da mulher no mercado de trabalho, observa-se uma dupla jornada, tendo em vista que a mulher além de desenvolver as atividades laborais, cuida dos serviços domésticos, e, muitas vezes, é mãe, o que faz com que muitas empresas prefiram a contratação de homens para exercer certos cargos, acarretando uma desvalorização da mão de obra feminina, favorecendo a cultura do machismo e rompendo com as lutas feministas e suas construções sociais (Araújo *et al*, 2021).

Os trabalhos no domicílio sempre foram um lugar ocupado majoritariamente por mulheres, e por muito tempo essa percepção foi perdurada, ademais, com o advento da Revolução Industrial, a mulher passou a trabalhar nas fábricas em cargos que não exigiam muito conhecimento técnico, pois os donos dos meios de produção acreditavam que a mulher não detinha desse conhecimento técnico, subestimando-as. (Teixeira, 2019).

O Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - DIEESE realizou uma pesquisa em 2022 e trouxe dados relevantes: mostrou que mulheres representam apenas 43,8% do total de pessoas na área do trabalho e que o rendimento médio real mensal das mulheres ocupadas era 21% menor do que os homens, este é o cenário das mulheres no Mercado de Trabalho brasileiro.

Rocha (2022) aponta que em períodos de crescimento econômico, a desigualdade de gênero permanece estável devido sua natureza estrutural. Segundo ela, existe o preceito de que as mulheres engravidam para deixar de trabalhar e cuidar dos seus filhos, o que dificulta a sua progressão de carreira devido ao machismo elevado. Uma análise feita pelo IBGE em 2019, afirma que a presença de mulheres sem filhos tem a força de trabalho 35,2% maior em

comparação a participação daquelas que tem filhos. Por outro lado, os homens que são pais não enfrentam qualquer desvantagem em seu emprego (Rocha, 2022).

Montali conduziu uma Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) de 2013, aplicada em seis regiões metropolitanas brasileiras: Belo Horizonte, Fortaleza, Porto Alegre, Recife, Salvador e São Paulo, e estatisticamente evidenciou-se que as mulheres com uma carga maior de demandas familiares estão mais propensas a ocupações precárias. A sobrecarga pelas responsabilidades com seus filhos, o acesso a creches ou à educação infantil, que permite que as mulheres compartilhem parte dos cuidados com os filhos, está associado a jornadas de trabalhos mais extensas, maior formalidade ocupacional e melhores remunerações.

Esta mesma pesquisa parte do conceito de que mulheres com filhos têm mais chances de optar pela modalidade de jornada parcial como forma de equilibrar suas responsabilidades familiares com o trabalho. Embora o trabalho parcial seja muitas vezes relacionado a salários mais baixos e maior informalidade, ele oferece flexibilidade e não deve ser automaticamente considerado uma desvantagem. Na verdade, ele pode ser uma vantagem ao facilitar a entrada no mercado de trabalho para pessoas que enfrentam limitações de tempo, como as mulheres com grandes responsabilidades familiares e domésticas. (Guiginski; Wajnman, 2019, Montali, 2012).

Dados do IBGE também de 2019 apontam que somente 37,4% das mulheres ocupam cargos gerenciais no Brasil, o que reflete ainda mais o estereótipo de gênero que associa a preferência da liderança masculina (IBGE, 2019). Esta falta de oportunidade deve ser combatida por meio de políticas públicas que incentivem a igualdade de gênero para todos, e afastem a preferência de gênero.

### **3 A PROTEÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO E AS POLÍTICAS PÚBLICAS**

A CRFB/88 estabelece em seu artigo 5º que todos são iguais perante a lei, todavia, há os problemas de desigualdade de gênero no mercado de trabalho, que em tese não deveriam existir (BRASIL, 1988). Essas desigualdades são definidas com as inúmeras diferenças entre homens e mulheres, como de acesso aos bens sociais e aos programas de geração de renda, de inserção no mercado de trabalho, nos sistemas de tecnologias e informática que garantem o acesso às várias dimensões da cidadania.

Dentro desse contexto, da proteção da mulher no mercado de trabalho, a proteção à maternidade no Brasil é uma garantia e direito básico da mulher trabalhadora, assegurando

que ela não seja desamparada nesse período e após ele. Entretanto, ainda há uma lacuna por parte de algumas empresas que deixam de contratar mulheres para tais cargos, pelo risco de uma possível gestação que gerará “prejuízo” ao empregador, deixando os cargos mais essenciais e importantes para os homens (Proni; Proni. 2018).

Um maior número de garantias legais em favor da mulher em seu período de maternidade e no período posterior ao seu retorno ao serviço torna onerosa a contratação da mesma pela eventualidade que essa mulher pode ter durante o trabalho como: adoecimento dos filhos, reunião escolar, atraso devido à exaustão da dupla jornada, entre outras (Costa, 2021). Situações essas que desfavorecem a contratação de mulheres e revelam a necessidade de políticas públicas nesse âmbito.

Para que a sociedade adote a perspectiva de igualdade de gênero, deve-se fazer uma leitura com um olhar criterioso em relação às políticas públicas, observando as relações entre mulheres e homens e quais as repercussões que isso causa no contexto social e organizacional (Almeida *et al.*, 2004).

As políticas públicas no Brasil, geralmente quando dirigidas às mulheres, não contemplam necessariamente a perspectiva de gênero, visto que a disseminação de uma linguagem masculina exclusivista está enfatizada nas estruturas socioinstitucionais e jurídicas. Essas situações de poder, em relação ao masculino, se fazem presentes no planejamento das ações públicas, mesmo em governos que se comprometem com a redução das desigualdades de gênero (Almeida *et al.*, 2004).

O presidente Luís Inácio Lula da Silva (PT) divulgou uma série de iniciativas direcionadas às mulheres. Dentre elas, uma proposta que garante paridade salarial para homens e mulheres desempenhando a mesma ocupação. Dentre as iniciativas e políticas adotadas pelo Governo Federal, destacam-se: a) a parceria com o Banco do Brasil que está oferecendo condições especiais, como uma linha de crédito com taxas reduzidas, para agricultoras familiares e empreendedoras; b) foi lançado o Programa Empreendedoras Tec, que visa apoiar empresas e projetos tecnológicos liderados por mulheres; c) no âmbito político, foi instituído o Dia Nacional Marielle Franco, com foco na luta contra a violência política; d) em âmbito administrativo, as licitações do Governo Federal, a equidade de trabalhadores homens e mulheres nas empresas participantes serão consideradas como critério de desempate; e) também estão previstos o Encontro Nacional das Mulheres das Águas e o lançamento do prêmio Mulheres das Águas (Brasil, 2023)

Outras ações incluem o Programa Dignidade Menstrual para pessoas em situação de vulnerabilidade, editais de financiamento para projetos de prevenção à violência, a doação de

viaturas para as Patrulhas Maria da Penha, o reforço das estruturas das delegacias de atendimento à mulher, e a construção de Casas da Mulher Brasileira, em capitais e no interior do país (Brasil, 2023)

Embora tenham sido estabelecidas leis e regulamentações para estabelecer o empoderamento feminino, mesmo assim há uma diferença significativa na discrepância salarial mesmo desempenhando funções similares. Embora a licença-maternidade tenha sido ampliada e seja garantida a estabilidade no emprego, muitas mulheres ainda enfrentam dificuldades para conciliar suas responsabilidades profissionais e familiares, muitas vezes resultando em uma pressão adicional sobre elas para fazer escolhas difíceis entre carreira e maternidade.

A Lei nº 14.611, publicada no dia 03 de julho de 2023, prevê que é obrigatória a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função. Foi ela que trouxe alterações ao dispositivo 461 da CLT. Assim, determinou-se regras que trazem a obrigatoriedade da igualdade salarial, sob pena de multa 10 (dez) vezes o valor do salário do empregado discriminador, e com elevação ao dobro se for reincidente.

Esta nova legislação exige também que empresas com mais de 100 funcionários publiquem um relatório de transparência salarial a cada seis meses, com o objetivo de garantir o cumprimento das diretrizes estabelecidas. Neste relatório, deve haver estatísticas que permitam a análise de possíveis disparidades de raça, etnia, faixa etária e nacionalidade.

A questão de gênero desempenha um papel fundamental nas relações sociais e revela a necessidade de enfrentar estruturas de poder que dificulta o pleno exercício da cidadania pelas mulheres. Ainda é persistente a necessidade de desenvolvimentos de sensibilidades que permitam confrontar e superar hierarquia naturalizadas. Assim, é exigido do Estado que atue de forma mais efetiva em suas dimensões (política, social, jurídica) uma vez que a desigualdade de gênero é uma resposta do sistema capitalista (Lima, 2018).

Conforme lições de Lima, *et al*, (2018), um primeiro objetivo para enfrentar essa discrepância é reconhecer a existência dessas questões e buscar compreender como mecanismos sociais e culturais que ainda estão em operação. Deve-se examinar padrões comportamentais e estereótipos sexistas que foram legitimados por um pensamento dominante misógino no passado. Esse pensamento limita mulheres a desempenhar papéis exclusivos domésticos, o que resultou na perpetuação de práticas profundamente enraizadas em nossa sociedade.

É fundamental que as estratégias públicas sejam mais abrangentes e eficazes na promoção da igualdade para todos os gêneros no trabalho, abordando não apenas a questão salarial, mas também as disparidades de oportunidades, os estereótipos de gênero e as barreiras estruturais que ainda persistem. É necessário um esforço contínuo para garantir a aplicação efetiva dessas políticas para criar um ambiente profissional verdadeiramente inclusivo e igualitário para as mulheres.

#### **4 POSSÍVEIS ALTERNATIVAS PARA MINORAR OS PRECONCEITOS SOFRIDOS PELAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO**

A redução da desigualdade é essencial para a construção de uma sociedade mais justa e inclusiva, em que homens e mulheres tenham acesso ao mesmo direito. Tendo em vista que milhões de indivíduos ainda vivem em extrema pobreza e sofrem com falta de acesso a condições dignas de subsistência, a redução das desigualdades é uma questão de direitos humanos e justiça social, e é uma tarefa que deve ser abraçada por todos os setores da sociedade (Rodrigues, 2021).

É relevante que as empresas adotem políticas claras e transparentes de remuneração, que incluam a avaliação justa e imparcial das competências e habilidades dos funcionários. A igualdade salarial não é apenas uma questão de justiça social, mas também uma forma de promover a produtividade e a competitividade das empresas, pois funcionários motivados e valorizados tendem a se dedicar mais e a produzir resultados melhores. Deste modo, a garantia da paridade salarial é uma medida essencial para promover a igualdade de gênero no ambiente de trabalho e contribuir para a construção de uma sociedade mais justa e equitativa (Campos, 2021).

Beth Navas (2023), destaca que os gestores têm um papel crucial na mudança de cenário em relação à paridade salarial. Segundo ela, os líderes são corresponsáveis por garantir que suas equipes sejam compostas por profissionais competentes e diversificadas, independentemente de seu gênero, raça, etnia ou orientação sexual. Para atingir a igualdade salarial, é necessário que os gestores tenham uma visão ampla e inclusiva sobre suas equipes e que atuem de forma estratégica para identificar e corrigir possíveis desigualdades salariais. Isso inclui a adoção de práticas transparentes de avaliação de desempenho, a criação de programas de capacitação e desenvolvimento de carreira para todas as pessoas da equipe e a efetivação de políticas de remuneração equitativas e justas (Sances, 2023).

Diante do que foi visto neste artigo, algumas alternativas primárias podem ser citadas como possíveis para minorar essa desigualdade e/ou preconceito da mulher no mercado de trabalho: a) legislação de igualdade salarial, que saia do mundo do dever ser, para o mundo do ser, com plena eficácia; b) licença parental remunerada, tanto para as mães quanto para os pais, favorecendo a responsabilidade e cuidado comum dos filhos; c) flexibilidade laboral, com horários mais flexíveis e possibilidade de remoto ou outros arranjos que ajudem as mulheres, visto suas maiores responsabilidades familiares; d) educação e treinamento; e, e) apoio à creche, com serviços acessíveis e de qualidade para ajudar as mães a ficarem no trabalho ou retornar.

As alternativas mencionadas no parágrafo anterior são primárias, que devem ser feitas com prioridade. Entretanto, aponta-se secundárias, que igualmente devem ser priorizadas como: a) programas de mentoria e networking, que conectem mulheres e redes de profissionais que ajudem a alavancar suas carreiras; b) cotas de gênero, para que haja uma representação equilibrada de homens e mulheres em cargos de liderança; c) transparência salarial, com a devida prestação de contas; d) incentivos fiscais, com participação dos Municípios e do Estado; e) valorização do empreendedorismo feminino; e, f) polícias de não-discriminação, para que o ambiente laboral seja inclusive e saudável.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A luta pelo enfrentamento dos preconceitos sofridos pela mulher no mercado de trabalho, à luz da legislação trabalhista e das políticas públicas, é um desafio complexo, mas fundamental para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária. Ao longo deste artigo, explorou-se as diversas formas de discriminação de gênero enfrentadas pelas mulheres no ambiente profissional e as ferramentas disponíveis para combatê-las.

A legislação trabalhista, como destacado, desempenha um papel crucial na garantia dos direitos das mulheres no mercado de trabalho, proibindo a discriminação salarial, promovendo a licença-maternidade e estabelecendo normas que visam assegurar um ambiente de trabalho seguro e saudável. No entanto, sua eficácia depende da aplicação rigorosa e da conscientização tanto por parte das empresas quanto das trabalhadoras.

Além disso, as políticas públicas desempenham um papel importante na promoção da igualdade de gênero no mercado de trabalho. Neste artigo, foram apresentadas várias alternativas primárias e secundárias para enfrentar a desigualdade e o preconceito enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho. São elas: a) legislação de igualdade salarial, que saia do mundo do dever ser, para o mundo do ser, com plena eficácia; b) licença parental remunerada, tanto para as mães quanto para os pais, favorecendo a responsabilidade e cuidado comum dos filhos; c) flexibilidade laboral, com horários mais flexíveis e possibilidade de remoto ou outros arranjos que ajudem as mulheres, visto suas maiores responsabilidades familiares; d) educação e treinamento; e, e) apoio à creche, com serviços acessíveis e de qualidade para ajudar as mães a ficarem no trabalho ou retornar.

Secundárias: a) programas de mentorias e networking, que conectem mulheres e redes de profissionais que ajudem a alavancar suas carreiras; b) cotas de gênero, para que haja uma representação equilibrada de homens e mulheres em cargos de liderança; c) transparência salarial, com a devida prestação de contas; d) incentivos fiscais, com participação dos Municípios e do Estado; e) valorização do empreendedorismo feminino; e, f) políticas de não-discriminação, para que o ambiente laboral seja inclusive e saudável.

Essas alternativas, tanto as primárias quanto secundárias, desempenham um papel crucial na promoção da igualdade de gênero no mercado de trabalho e na redução do preconceito e da discriminação enfrentados pelas mulheres. Priorizar essas medidas é essencial para criar um ambiente profissional mais justo e equitativo para todas as pessoas, independentemente do gênero.

Em conclusão, a batalha contra o preconceito de gênero no ambiente de trabalho é uma responsabilidade compartilhada que requer o comprometimento de todas as partes interessadas, desde o governo e as empresas até as próprias mulheres. É fundamental a contínua pressão por melhorias, para que assim se possa alcançar um mercado de trabalho que seja inclusivo, justo e igualitário para todas as pessoas, independentemente do gênero.

## REFERÊNCIAS

AGÊNCIA BRASIL. **Pesquisa do IBGE mostra que mulher ganha menos em todas as ocupações.** [S. l.], 8 mar. 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: 14 out. 2023.

ANDRADE, Cristiane; GONÇALVES DE ASSIS, Simone. **Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão de literatura.** Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v. 43, p. 11, 2018.

ARAÚJO, Gizelda Rodrigues de. FREITAS, Josiane Machado Fagundes. SOUZA, Nayara Aryan Melo. **O papel histórico da inserção da mulher no mercado de trabalho e sua dupla jornada.** Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano 06, Ed. 11, Vol. 04, pp. 76-97. novembro de 2021.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).** Aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm). Acesso em: 06 de maio de 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em: 06 de maio de 2023.

BRASIL. **Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome.** Disponível em: <https://www.gov.br/mds/pt-br>. Acesso em: 6 de maio de 2023.

DIEESE. **Mulheres: Inserção no mercado de trabalho.** [S. l.], 2022. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/infografico/2023/infograficosMulheres2023.html>. Acesso em: 6 maio 2023.

FRANÇA, Maria Veras; FONTENELE, Stephany da Silva; RIBEIRO, Irislene Cardoso; SILVA, Maria de Fátima Lira. **Análise das adversidades enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho.** [S. l.], 2021. Disponível em: [http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinpp2021/images/trabalhos/trabalho\\_submissaoId\\_112\\_2\\_1122612db77a3ae2b.pdf](http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinpp2021/images/trabalhos/trabalho_submissaoId_112_2_1122612db77a3ae2b.pdf). Acesso em: 29 maio 2023.

GASPODINII, Icaro Bonamigo; FALCKEI, Denise. Estudos psicológicos brasileiros sobre preconceito contra diversidade sexual e de gênero. **Est. Inter. Psicol.**, Londrina, v. 10, n. 2, p. 59-79, ago. 2019. Disponível em <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2236-64072019000200005&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2236-64072019000200005&lng=pt&nrm=iso)>. acessos em 14 out. 2023.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 6. ed. São Paulo: Atlas S.A., 2008. Disponível em: <https://ayanrafael.files.wordpress.com/2011/08/gil-a-c-mc3a9todos-e-tc3a9cnicas-de-pesquisa-social.pdf>. Acesso em: 14 out. 2023.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002. Disponível em:

[https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/150/o/Anexo\\_C1\\_como\\_elaborar\\_projeto\\_de\\_pesquisa\\_-\\_antonio\\_carlos\\_gil.pdf](https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/150/o/Anexo_C1_como_elaborar_projeto_de_pesquisa_-_antonio_carlos_gil.pdf). Acesso em: 14 out. 2023.

GIUBERTI, Ana Carolina; MENEZES-FILHO, Naércio. **Discriminação de rendimentos por gênero: Uma comparação entre o Brasil e os Estados Unidos.** *Economia Aplicada*, v. 9, n. 3, p. 369-384, 2005.

GUIGINSKI, Janaína; WAJNMAN, Simone. **A penalidade pela maternidade: participação e qualidade da inserção no mercado de trabalho das mulheres com filhos.** *Revista Brasileira de Estudos de População*, v. 36, p. 1-26, 4 nov. 2019.

HILL, Anita. *Speaking Truth to Power*. Doubleday, 1997. Original da Universidade de Michigan. Digitalizado em 24 de outubro de 2008.

IBGE: **Estudo mostra desigualdade de gênero no mercado de trabalho.** [S. l.], 4 mar. 2021. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/agencia-brasil/2021/03/04/estudo-revela-tamanho-da-desigualdade-de-genero-no-mercado-de-trabalho.htm>. Acesso em: 30 maio 2023.

LIMA, Camila Rodrigues Neves de Almeida. **Gênero, trabalho e cidadania: função igual, tratamento salarial desigual.** *Revista Estudos Feministas*, v. 26, n. 3, 11 out. 2018.

LIMA, Marcus Eugênio Oliveira; PEREIRA, Marcos Emanuel (Orgs.). **Estereótipos, preconceitos e discriminação: perspectivas teóricas e metodológicas.** Salvador: EDUFBA, 2004. 300 p.

MINASI, Sarah; MAYER, Verônica; SANTOS, Glauber Eduardo de Oliveira. **Desigualdade de gênero no turismo: a mulher no ambiente profissional no Brasil.** *Revista Brasileira de Pesquisa em Turismo*, [S. l.], v. 16, p. 2494, 2022. DOI: 10.7784/rbtur.v16.2494. Disponível em: <https://rbtur.org.br/rbtur/article/view/2494>. Acesso em: 14 out. 2023.

NEVES, Magda de Almeida. **Anotações Sobre Trabalho e Gênero.** *Cadernos de Pesquisa*, v. 43, n. 149, p. 404-421, maio/ago. 2013. Recebido em: maio 2013 | Aprovado para publicação em: julho 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/5c6jtJQ7sLPTwQzHcBGc7pL/?format=pdf>. Acesso em: 6 de maio de 2023.

OLIVEIRA, Ana. M. H. C. Occupational gender segregation and effects on wages in Brazil. **XXIV General Population Conference**, 2001.

OLIVEIRA, Renato Tocchetto de; TOLFO, Suzana da Rosa; HELOANI, José Roberto Montes; CHINELATO, Renata Silva de Carvalho. **Violência, Discriminação e Assédio no Trabalho.** Florianópolis, SC: Lagoa, 2020. 1ª edição. 32 páginas.

OMETTO, Ana M. H.; HOFFMANN, Rodolfo; ALVES, Marcelo C. A segregação por gênero no mercado de trabalho nos Estados de São Paulo e Pernambuco. **Economia Aplicada**, v. 1, n. 3, p.393-423, 1997.

PASSOS, Luana; MACHADO, Danielle Carusi. **Diferenciais Salariais de Gênero no Brasil: Comparando os Setores Público e Privado.** *Revista de Economia Contemporânea*

(Journal of Contemporary Economics), v. 26, p. 1-29, 2022. ISSN 1980-5527. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/198055272607>. Acesso em: 14 de outubro de 2023.

PRONI, Thaissa Tamarindo da Rocha Weishaupt; PRONI, Marcelo Weishaupt. **Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil**. *Revista Estudos Feministas*, v. 26, n. 1, p. 8 fev. 2018.

ROCHA, Rosely. **Mulheres são as mais afetadas pelo desemprego e baixos salários**. MUNIZ, Marize (ed.). [S. l.], 8 mar. 2023. Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/mulheres-sao-as-mais-afetadas-pelo-desemprego-e-baixos-salarios-390f#:~:text=Dados%20atualizados%20da%20Pe>. Acesso em: 30 maio 2023.

RODRIGUES, Robson; LOPES, Francisco George (Ilustrações). **Como reduzir as desigualdades?** *Revista Darcy*, Edição 25, p. 32-39, jun.-set. 2021. Disponível em: <https://revistadarcy.unb.br/images/PDF/edicao25/dossie4.pdf>. Acesso em: 6 de maio de 2023.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. 23. ed. rev. e atual. São Paulo: Cortez, 2007. Disponível em: [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/3480016/mod\\_label/intro/SEVERINO\\_Metodologia\\_do\\_Trabalho\\_Cientifico\\_2007.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/3480016/mod_label/intro/SEVERINO_Metodologia_do_Trabalho_Cientifico_2007.pdf). Acesso em: 14 out. 2023.

SILVEIRA, Leonardo Souza; SIQUEIRA, Natália Leão. **Segregação ocupacional e diferenciais de renda por gênero e raça no Brasil**: uma análise de grupos etários. *Revista Brasileira de Estudos de População*, v. 38, p. 1-22, 26 jul. 2021.

TEIXEIRA, Cíntia Maria. **As mulheres no mundo do trabalho**: ação das mulheres, no setor fabril, para a ocupação e democratização dos espaços público e privado. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, v. 25, p. 237-244, 1 jun. 2009.