

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

CONFRONTING PREJUDICES FACED BY WOMEN IN THE J MARKET IN LIGHT OF LABOR LEGISLATION AND PUBLIC POLICIES

Romeu Tavares Bandeira*
Tainara Souza Abel**

DOI: <https://doi.org/10.70940/rejud4.2024.262>

RESUMO

O artigo examina a discriminação de gênero presente no ambiente profissional. 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 à 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

* Graduado em Direito pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB), Especialista em Direito Público e Mestre em Direito, PPGCJ/UFPB, Docente do colegiado de Direito da Universidade do Estado do Amapá (UEAP).

** Graduada em Direito pelo Centro Universitário Vale do Salgado (UNIVS).

estratégia metodológica principal, utilizando-se do método dedutivo.

PALAVRAS-CHAVE

Preconceito de gênero. Mulher no mercado de trabalho. Empoderamento feminino.

ABSTRACT

The article examines gender discrimination present in the professional environment. In this regard, the question posed by this research consists of an inquiry into how companies contribute to the promotion of gender equality in this market by complying with laws and public policies related to the field of labor. Thus, the general aim is to analyze the role of labor standards and public policies in the protection of women in the labor market. Further specific objectives are: a) to identify main forms of prejudice and discrimination through analysis of relevant statistical data; b) to associate legal protections for women in the workplace with public policies connected to them; c) to propose alternatives for curtailing prejudice against women in the job market. The current research uses an analytical methodological approach with an emphasis on bibliographic and documentary study. Moreover, it follows a qualitative approach of an exploratory and descriptive nature, with literature review as the main methodological strategy and the deductive method as a resource.

KEYWORDS

Gender bias. Woman in the labor market. Female empowerment.

SUMÁRIO

- 1 Introdução;
- 2 Principais formas de preconceitos e discriminações;
 - 2.1 Adversidades salariais;
 - 2.1 Assédio moral e sexual;
 - 2.1 Falta de oportunidade no ambiente de trabalho;
- 3 A proteção da mulher no mercado de trabalho e as políticas públicas;
- 4 Possíveis alternativas para minorar os preconceitos sofridos pelas mulheres no mercado de trabalho;
- 5 Considerações finais;
- Referências.

1 INTRODUÇÃO

Antes do advento da Revolução Industrial, ocorrida na Inglaterra no século XVIII, as mulheres eram responsáveis apenas pelos serviços domésticos e familiares, não podendo realizar trabalhos braçais para que pudessem receber remunerações. No decorrer dos desdobramentos da Revolução Industrial, já no início do século XIX, as mulheres começaram a ser vistas. No decorrer dos desdobramentos da Revolução Industrial, já no início do século XIX, as mulheres começaram a ser vistas com outro viés e, a partir de então, conseguiram ingressar na linha de produção, ainda que recebendo menos que os homens que desempenhavam as mesmas funções (Niveau, 1969).

No Brasil, a luta pelos direitos das mulheres ganhou força e visibilidade a partir dos anos de 1970, pois começaram a surgir movimentos feministas que reivindicavam a simetria de direitos e oportunidades. Isso resultou na criação de leis e políticas governamentais voltadas a combater a desigualdade de gênero no mercado de trabalho. A exemplo disso, além dos movimentos autônomos e partidários, podem ser destacados os conselhos estaduais e municipais condição feminina, o Conselho Nacional dos Direitos das Mulheres e as Delegacias de Polícia para a Mulher (Brasil, 2004).

Após o grande reflexo que a década de 1970 trouxe para o movimento feminista, foi promulgada a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB) (Brasil, 1988), que assegurou a simetria de direitos entre homens e mulheres no trabalho e na remuneração, além do estabelecimento do salário-maternidade. Diante desse cenário, subsistem, ainda, 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 igualdade 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 relevante que as empresas e as políticas públicas trabalhem juntas para eliminar essas desigualdades e garantir a igualdade de gênero no ambiente de trabalho (Hunt; Layton; Prince, 2018).

Além disso, um estudo conduzido pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) evidencia a desigualdade de gênero no mercado de trabalho, no qual mulheres com 15 anos ou mais compunham 54,5% da força de trabalho do país em 2019, em comparação com 73,7% dos homens (IBGE, 2021). Embora existam leis e políticas públicas destinadas a promover a igualdade de gênero no mercado, ainda há muitas barreiras a serem superadas e desafios a enfrentar.

Este artigo tem como objetivo contribuir para o esclarecimento das 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.

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 à

seara trabalhista? Deste modo, o objetivo geral é analisar o papel das normas trabalhistas e políticas públicas na proteção das mulheres no mercado de trabalho.

Como um aprofundamento do objetivo geral, os objetivos específicos são: 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 diz respeito aos aspectos metodológicos, trata-se de um estudo de natureza exploratória, adotando uma abordagem qualitativa através de 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 de o mercado de trabalho ser um espaço amplo e com muitas oportunidades, o convívio social e econômico é permeado por marcas de preconceitos e discriminações. Historicamente, são observadas diversas formas de desigualdade de gênero nestes setores, as quais impactam negativamente na vida das pessoas.

O preconceito é um fenômeno clássico associado ao processo mental de criação de categorias que simplificam e facilitam a organização e as ações dos seres humanos, gerando uma atitude desfavorável contra indivíduos pertencentes a grupos aos quais são atribuídas características negativas (Gaspodini, Falckei, 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 resulta na alteração e/ou

destruição da igualdade de oportunidade ou tratamento em âmbito profissional ou social conforme o art. 1º, inciso I, alínea “a” da Convenção n.º 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) (Organização, 1958).

A discriminação no ambiente de trabalho ocorre principalmente, embora não exclusivamente, pelas seguintes formas: a) não promover ou contratar uma pessoa com base em sua cor, raça e/ou idade; b) segregar pessoas com doenças; c) praticar violência física ou psicológica devido à orientação sexual ou identidade de gênero; d) não contratar, promover ou exonerar mulheres de cargos de direção e chefia devido à gravidez ou licença-maternidade; e) deixar de contratar uma pessoa com deficiência devido à sua condição; f) discriminar pessoas que não se enquadram nos padrões de beleza exigidos pela sociedade (TJAP, 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 se ligam a 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. Sobre a temática da discriminação da mulher no ambiente de trabalho urge ressaltar que o ordenamento jurídico brasileiro, mais especificadamente, a jurisprudência dos principais tribunais superiores do trabalho, está cada vez atentando-se sobre o assunto em tela.

A exemplo disso, crível mencionar, adiante, um julgado proferido pelo Tribunal Superior do Trabalho no dia dez de maio de 2024, o qual menciona que a respectiva Corte vem aderindo a condições especiais de trabalho aplicáveis à mulher em razão de seu desempenho social familiar e suas condições biológicas, veja:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. DOENÇA OCUPACIONAL. DANOS EXTRAPATRIMONIAIS E PATRIMONIAIS. VALORES DAS INDENIZAÇÕES. TRANSCRIÇÃO INTEGRAL DO EXTENSO CAPÍTULO DO ACÓRDÃO RECORRIDO. NÃO ATENDIMENTO DA EXIGÊNCIA CONTIDA NO ARTIGO 896, § 1º-A, DA CLT. [...] 2. A atual jurisprudência desta Corte Superior conclui pela recepção do artigo 384 da CLT pela Constituição Federal de 1988. **Com efeito, tal recepção decorre de condições especiais de trabalho aplicáveis à mulher, em razão de sua condição social (pelo papel social que ocupa no meio familiar, como mãe e dona de casa, impondo-lhe dupla jornada) e da sua constituição biológica mais frágil, entendendo inclusive este Relator que o intervalo previsto em lei visa ainda preservar a saúde e segurança do trabalhador, uma vez que a falta de intervalo entre as jornadas ordinária e extraordinária é fator que propicia esgotamento, perda de reflexos, acidentes e doenças por cansaço, com reflexos econômicos previdenciários.** 3. Por outro lado, o descumprimento do intervalo previsto no artigo 384 da Consolidação das Leis do Trabalho não importa mera penalidade administrativa, mas o pagamento de horas extras correspondentes àquele período, a exemplo do que ocorre nas hipóteses de descumprimento do intervalo intrajornada para repouso e alimentação do artigo 71, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho e do intervalo

interjornada. Agravo de instrumento conhecido e desprovido. [...] (Brasil, 2024a, grifos nossos).

Apesar dos avanços significativos e dos indícios de mudanças no ordenamento jurídico visando proporcionar melhores condições de trabalho para as mulheres, ainda persistem desigualdades profundas. Infelizmente, o progresso em direção à igualdade tem sido lento e insuficiente, refletindo a persistência de barreiras estruturais e culturais que limitam o pleno alcance da equidade de gênero no ambiente profissional (Minase; Mayer; Santo, 2022).

Existe 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. Nesse contexto, no âmbito 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, conforme 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 salários equivalentes. Esse desequilíbrio é reflexo de estruturas sociais que resultam em desigualdade de gênero em larga escala. Essa situação é considerada injusta e discriminatória quando homens e mulheres atuam em competências semelhantes e, mesmo assim, há disparidade salarial, possivelmente devido aos preconceitos enraizados na estrutura social, nos quais as mulheres são consideradas inferiores (França; Fontelle; Ribeiro; Silva, 2021).

A assimetria de gênero é refletida por estereótipos caracterizados pelas atividades prioritariamente femininas, que perpetuam as desvantagens (Passos; Machado, 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, onde as mulheres recebem em média 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 disponibilizada pelo IBGE. 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 fato de as mulheres ganharem menos que os homens. Em diversas classes de mulheres empregadas, constatou-se que elas têm uma taxa salarial 20% menor, mesmo possuindo capacidade e experiência para exercer seus papéis. Esse fenômeno é conhecido como hiato salarial entre gêneros (*gender pay gap*).

Os principais estudos que buscam explicar as razões por trás dessa desigualdade são de Giuberti e Menezes-Filho (2005); Ometto, Hoffman e Alves (1997) e os de Oliveira (2001), que apontam como causas principais, possivelmente tentando justificar essa disparidade, 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 (Rodrigues, 2023). 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 essa flagrante injustiça de gênero que revela práticas de 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).

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 ao 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 (ABERJE), em 2022, indica que cerca de 72% das mulheres já sofreram assédio no ambiente de trabalho com prejuízos à 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 às reclamações (40%), c) ampliar a participação feminina nas instâncias de organizações (34%), entre outras (ABERJE, 2022).

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

As condutas de assédio ferem a dignidade e a integridade do indivíduo, especialmente das mulheres, ao causar prejuízos à sua saúde e ao ambiente de trabalho. Além disso, podem 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; Tolfo; Heloani; Chinelato, 2020).

Apesar de ter uma matriz semelhante, o assédio moral e o assédio sexual são diferentes, não podendo ser confundidos. 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 (Oliveira; Tolfo; Heloani; Chinelato, 2020).

É salutar mencionar um julgado recente sobre o assédio moral proferido pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), que asseguram a vítima/empregada o direito da reparação civil, por meio de indenização por danos morais, conforme preceitua o art. 5º, incisos V e X, da Constituição Federal de 1988, para tanto, veja:

AGRAVO DA RECLAMANTE. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. EMPREGADA CONSTRANGIDA A NÃO APRESENTAR ATESTADO MÉDICO. ASSÉDIO MORAL INTERPESSOAL E ORGANIZACIONAL. CONDOTA COMISSIVA PATRONAL. REPROVABILIDADE E REITERAÇÃO DA CONDOTADA. MAJORAÇÃO DO QUANTUM INDENIZATÓRIO. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. A fixação do valor da indenização por dano moral, à luz dos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, deve observar a gravidade da culpa e a extensão do dano, tal como dispõem os arts. 5º, V e X, da Constituição da República e 944 do Código Civil [...]

3. A Resolução nº 351/2020 do CNJ, com as recentíssimas alterações promovidas pela Resolução nº 518, de 31.8.2023, conceitua o assédio moral como a " violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva, independentemente de intencionalidade, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho ". 4. A partir da Convenção nº 190 da OIT (2019) c/c Resolução nº 351/2020 e 518/2023 do CNJ, em síntese, **o assédio ou a violência moral no mundo do trabalho estarão caracterizados quando verificados, especialmente, (i) a abusividade da conduta omissiva ou comissiva patronal, materializada na exacerbação do poder diretivo patronal; (ii) os efeitos sobre a esfera psíquico-social do (a) trabalhador (a); (iii) desnecessidade de reiteração e/ou habitualidade da conduta; (iv) prescindibilidade de intencionalidade da conduta abusiva.** 5. No caso concreto, o Tribunal Regional consignou que "restou evidenciada uma conduta constrangedora por parte da Reclamada aos funcionários, o que conduz à conclusão de que a Reclamante sofreu os

abalos relatados decorrentes das condutas que estimulavam a não apresentação de atestados médicos e, ainda que não tenham repercutido nas folgas aos sábados, geraram prejuízos a toda a equipe, sendo objeto de discriminação do empregado doente" (Brasil, 2024b, grifos nossos).

De outra forma, 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). Com base no exposto neste tópico e na jurisprudência, fica evidente que essa 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 esse assédio torna-se ainda mais difícil nos dias de hoje, devido à falta de oportunidades de trabalho.

2.3 Falta de Oportunidade no Ambiente de Trabalho

Quando se discute a inserção da mulher no mercado de trabalho, observa-se uma dupla jornada, pois além de desenvolver atividades laborais, elas muitas vezes assumem responsabilidades nos serviços domésticos e, frequentemente, são mães.

Isso leva muitas empresas a preferirem a contratação de homens para certos cargos, o que acarreta na desvalorização

da mão de obra feminina, favorecendo a cultura do machismo e contrariando as conquistas do movimento feminista e suas construções sociais (Araújo; Freitas; Souza, 2021).

Os trabalhos domésticos sempre foram predominantemente desempenhados por mulheres e essa percepção perdurou por muito tempo. Além disso, com o advento da Revolução Industrial, as mulheres passaram a ocupar cargos nas fábricas, muitas vezes em funções que não demandavam grande conhecimento técnico, pois os proprietários dos meios de produção subestimavam suas habilidades (Teixeira, 2009).

O Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) realizou uma pesquisa em 2022, revelando dados significativos: mostrou que as mulheres representam apenas 43,8% do total de pessoas na força de trabalho, e que o rendimento médio real mensal das mulheres ocupadas era 21% menor do que o dos homens. Esse é o cenário das mulheres no mercado de trabalho brasileiro.

Rocha (2022) sugere que em períodos de crescimento econômico, a desigualdade de gênero permanece estável devido à sua natureza estrutural. Segundo ela, existe a percepção de que as mulheres engravidam e deixam de trabalhar para cuidar dos filhos, o que dificulta sua progressão na carreira devido ao alto índice de machismo. Uma análise feita pelo IBGE em 2019 afirma que a presença de mulheres sem filhos na força de trabalho é 35,2% maior em comparação à participação daquelas que têm filhos. Por outro lado, os homens que são pais não enfrentam qualquer desvantagem em seus empregos (Rocha, 2022).

A Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) em 2013, aplicada em seis regiões metropolitanas brasileiras: Belo Horizonte, Fortaleza, Porto Alegre, Recife, Salvador e São Paulo, estatisticamente demonstrou que as mulheres com maior

carga de responsabilidades familiares estão mais propensas a ocupar empregos precários. A sobrecarga de responsabilidades com os filhos e o acesso limitado a creches ou à educação infantil, que permitiria às mulheres compartilhar parte dos cuidados com os filhos, estão associados a jornadas de trabalho mais longas, maior formalidade ocupacional e melhores remunerações (Guiginski; Wajnman, 2019).

Essa mesma pesquisa parte do pressuposto de que mulheres com filhos têm mais probabilidade de optar por jornadas de trabalho parciais como forma de equilibrar suas responsabilidades familiares e profissionais. Embora o trabalho parcial esteja frequentemente relacionado a salários mais baixos e maior informalidade, ele oferece flexibilidade e não deve ser automaticamente considerado uma desvantagem. Na verdade, 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).

Dados do IBGE de 2019 também apontam que apenas 37,4% das mulheres ocupam cargos gerenciais no Brasil, o que reflete ainda mais o estereótipo de gênero que associa a liderança à figura masculina (IBGE, 2019). Essa 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 Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988) estabelece em seu art. 5º que todos são iguais perante a lei. No entanto, persistem os problemas de desigualdade de gênero no mercado de trabalho, os quais teoricamente não deveriam existir (Brasil, 1988). Essas desigualdades são definidas pelas inúmeras

diferenças entre homens e mulheres, como o acesso aos bens sociais e aos programas de geração de renda, a inserção no mercado de trabalho e nos sistemas de tecnologias e informática que garantem o acesso às diversas dimensões da cidadania.

Dentro desse contexto de 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, devido ao risco de uma possível gestação que geraria “prejuízo” ao empregador, priorizando 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 após o retorno ao serviço torna onerosa a contratação, devido à possibilidade de ocorrerem eventos como adoecimento dos filhos, reuniões escolares, atrasos devido à exaustão da dupla jornada, entre outros (Garcia; Viecili, 2018). Essas situações desfavorecem a contratação de mulheres e destacam a necessidade de políticas públicas nesse âmbito.

Para que a sociedade adote a perspectiva de igualdade de gênero, é necessário realizar uma análise criteriosa em relação às políticas públicas, observando as relações entre mulheres e homens e as repercussões que isso causa no contexto social e organizacional. As políticas públicas no Brasil, quando dirigidas às mulheres, geralmente não contemplam necessariamente a perspectiva de gênero, visto que a disseminação de uma linguagem masculinista 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, 2004).

O presidente Luíz Inácio Lula da Silva (PT) anunciou uma série de medidas voltadas para as mulheres, incluindo uma proposta que visa garantir paridade salarial entre homens e mulheres que desempenham as mesmas funções. Entre as iniciativas e políticas adotadas pelo Governo Federal, destacam-se: a) uma parceria com o Banco do Brasil que oferece condições especiais, como uma linha de crédito com taxas reduzidas, para agricultoras familiares e empreendedoras; b) o lançamento do Programa Empreendedoras Tech, que busca apoiar empresas e projetos tecnológicos liderados por mulheres; c) a instituição do Dia Nacional Marielle Franco, com foco na luta contra a violência política; d) nas licitações do Governo Federal, a equidade de trabalhadores homens e mulheres nas empresas participantes será considerada como critério de desempate; e) estão previstos ainda o Encontro Nacional das Mulheres das Águas e o lançamento do prêmio Mulheres das Águas (Brasil, 2023a).

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, 2023a).

Embora tenham sido estabelecidas leis e regulamentações para promover o empoderamento feminino, ainda 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 para fazer escolhas difíceis entre carreira e maternidade.

A Lei n.º 14.611, publicada em 03 de julho de 2023, (Brasil, 2023b), prevê a obrigação da igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função. Essa lei trouxe alterações ao dispositivo art. 461 da CLT, estabelecendo regras que tornam obrigatória a igualdade salarial, sob pena de multa no valor de 10 (dez) vezes o salário do empregado discriminador, com elevação ao dobro em caso de reincidência.

Essa nova legislação também exige 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, devem constar estatísticas que permitam a análise de possíveis disparidades de raça, etnia, faixa etária e nacionalidade. O problema reside na seguinte questão: quem fiscalizará esses relatórios? Assim, urge a questão central, o Brasil possui boas legislações, mas sua efetividade e controle carece de eficiência.

A questão de gênero desempenha um papel fundamental nas relações sociais e revela a necessidade de enfrentar estruturas de poder que dificultam o pleno exercício da cidadania pelas mulheres. Ainda persiste a necessidade de desenvolvimento de sensibilidades que permitam confrontar e superar hierarquias naturalizadas.

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. Nas lições de Lima (2018), um primeiro objetivo para enfrentar essa discrepância é reconhecer a existência dessas questões e buscar compreender os 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 as mulheres a desempenharem papéis exclusivamente domésticos, o que resultou na perpetuação de práticas profundamente enraizadas em nossa sociedade.

É fundamental, portanto, 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 e 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 considerada 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 enfrentam a falta de acesso a condições dignas de subsistência, a redução das desigualdades é vista como uma questão de direitos humanos e justiça social, sendo 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 considerada 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 (Garcia; Viecili, 2018).

Nesse sentido, a jurisprudência brasileira assegura o direito à paridade salarial quando comprovada a desigualdade salarial imotivada entre empregados que exercem as mesmas atribuições em virtude de gênero. Diante dessas situações, ocorre violação direta à Convenção nº 100 da Organização Internacional do Trabalho, à Constituição Federal de 1988 e à Lei n.º 14.611/2023, conforme preceitua o julgado a seguir:

RECURSO ORDINÁRIO. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. DESIGUALDADE DE REMUNERAÇÃO EM RAZÃO DE GÊNERO. APLICAÇÃO DO PROTOCOLO PARA JULGAMENTO SOB A PERSPECTIVA DE GÊNERO DO CNJ. Comprovada a desigualdade salarial imotivada entre gerentes em virtude de gênero, há violação, dentre outras, à Convenção n. 100 da OIT, à CF/88 e à Lei n. 14.611/2023, que, em seu art. 2º, estabelece a obrigatoriedade de observância da igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função, motivo pelo qual são devidas as diferenças salariais deferidas (Brasil, 2024a, grifos nossos).

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 (Mujtaba; Shuaib, 2020)

A fim de reduzir a desigualdade de gênero e o preconceito enfrentados pelas mulheres do mercado de trabalho, podem ser propostas medidas básicas a partir das questões discutidas neste artigo. Uma das mais importantes é a lei de igualdade salarial, que não apenas reforça o princípio de igualdade, mas também trabalha para garantir pagamentos justos por trabalhos igualmente valiosos, indo além das simples regras e alcançando resultados concretos.

Além disso, a licença parental remunerada, tanto para pais quanto para mães, desempenha um papel importante na redistribuição das responsabilidades familiares, incentivando mais pais a cuidar de seus filhos e desconstruindo os preconceitos sociais sobre o gênero. Outra medida essencial para ajudar as mulheres a conciliarem suas responsabilidades profissionais e familiares é a flexibilidade laboral, que inclui horários mais adaptáveis e a oportunidade de trabalhar remotamente. Essa flexibilidade reconhece e acomoda as diferentes demandas familiares que muitas mulheres enfrentam, dando-lhes mais autonomia para organizar seu tempo.

Investir no ensino e no treinamento é igualmente importante para capacitar as mulheres e aumentar suas chances de ingressar e avançar do mercado de trabalho. Programas de capacitação destinados exclusivamente às mulheres podem

ajudá-las a superar os obstáculos de acesso e prepará-las para assumir cargos de liderança e ganhar mais dinheiro.

Uma maneira concreta de garantir que as mães possam continuar trabalhando sem sacrificar o cuidado com seus filhos é oferecer apoio à creche por meio de serviços baratos e de alta qualidade. Para evitar que as mulheres sejam impedidas de prosseguir em suas carreiras devido às responsabilidades familiares, é fundamental ter acesso a creches confiáveis e acessíveis.

Programas de capacitação destinados exclusivamente às mulheres podem ajudá-las a superar os obstáculos de acesso e prepará-las para assumir cargos de liderança e ganhar mais dinheiro. Nesse passo, também cotas que garantam que as vozes e perspectivas femininas sejam devidamente consideradas nas decisões estratégicas e na formulação de políticas corporativas ao garantir que homens e mulheres ocupem cargos de liderança de maneira equilibrada.

Para minimizar as disparidades salariais baseadas do gênero, a transparência salarial permite que os funcionários tenham acesso às informações sobre os salários praticados na empresa e possíveis diferenças, bem como empreendedorismo feminino, onde a mulher passa a ocupar uma centralidade maior, dona do seu próprio negócio. Nessa seara, uma cultura organizacional mais justa e equitativa surge como resultado dessa transparência e abertura do mercado da mulher.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A luta contra os preconceitos enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho é uma batalha crucial na busca por uma sociedade mais justa e igualitária. Ao longo deste artigo, foram analisadas diversas formas de discriminação de gênero no ambiente profissional, destacando-se a importância da

legislação trabalhista e das políticas públicas como instrumentos fundamentais nesse combate.

A legislação trabalhista desempenha um papel crucial na proteção dos direitos das mulheres, estabelecendo normas que proíbem a discriminação salarial, garantem a licença-maternidade e promovem um ambiente de trabalho seguro. No entanto, a eficácia dessas leis depende da sua aplicação rigorosa por parte das empresas e da conscientização das trabalhadoras sobre seus direitos.

Além disso, as políticas públicas têm um papel fundamental na promoção da igualdade de gênero no mercado de trabalho. Neste contexto, foram apresentadas diversas alternativas para enfrentar a desigualdade e o preconceito, desde medidas legislativas até a implementação de programas de mentoria e *networking* para mulheres. 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.

É importante ressaltar que todas essas medidas, desempenham um papel crucial na promoção da igualdade de gênero e na redução do preconceito e da discriminação no ambiente de trabalho. Priorizar essas iniciativas é essencial para criar um ambiente profissional mais justo e equitativo para todas as pessoas, independentemente do gênero.

Diante do apresentado, para promover o avanço econômico das mulheres, indo além da igualdade de gênero é crucial valorizar o empreendedorismo feminino, fornecendo apoio financeiro, treinamento e recursos para que possam abrir e expandir seus próprios negócios. Essa abordagem pode não apenas aumentar as oportunidades de trabalho, mas também capacitar as mulheres economicamente, criando um ambiente propício para o crescimento profissional.

Por fim, é fundamental implementar políticas de não discriminação no local de trabalho que visem prevenir preconceitos e injustiças. Essas políticas devem garantir igualdade de oportunidades para todos os funcionários, independentemente de gênero, raça, etnia ou orientação sexual. Para assegurar que todos sejam tratados com dignidade, igualdade e respeito, é essencial que essas políticas sejam adequadamente implementadas e fiscalizadas.

REFERÊNCIAS

AMAZONAS, Tribunal de Justiça do Amazonas (TJAM). **Cartilha**: assédio moral, sexual e discriminação no ambiente de trabalho. Manaus, 2021. Disponível em: https://www.tjam.jus.br/images/2021/Cartilha-ASSEIDIO_MORAL_SEXUAL_E_DISCRIMINACAO_NO_AMBIE NTE_DE_TRABALHO.pdf. Acesso em: 12 set. 2023.

ANDRADE, Cristiane; GONÇALVES DE ASSIS, Simone. Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão de literatura. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, 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, São Paulo, v. 4, n. 11, p. 76-97, nov. 2021.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE COMUNICAÇÃO EMPRESARIAL (ABERJE). **Mulher na comunicação**: sua força, seus desafios. Veja resultados de pesquisa e debate sobre carreira de executivas. 2022. Disponível em: <https://www.aberje.com.br/mulher-na-comunicacao-sua-forca-seus-desafios-veja-resultados-pesquisa-debate-sobre-carreira-executivas/>. Acesso em: 11 set. 2023.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 06 de maio de 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei n.º 5.452, de 1.º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República [2024]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 06 de maio de 2023.

BRASIL. **Lei n.º 14.611 de 3 de julho de 2023b**. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/L14611.htm Acesso em: 24 out. 2024.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome. Presidente Lula sanciona lei que garante igualdade salarial entre mulheres e homens. 2023a. Disponível em: <https://www.gov.br/mds/pt-br/noticias-e-conteudos/desenvolvimento-social/noticias-desenvolvimento->

social/presidente-lula-sanciona-lei-que-garante-igualdade-salarial-entre-mulheres-e-homens. Acesso em: 12 dez. 2024.

BRASIL. Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres. **Plano Nacional de Políticas para as Mulheres.** Brasília: Presidência da República, 2004. Disponível em: <https://www.gov.br/mdhc>. Acesso em: 12 set. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. **Recurso ordinário nº 0000279-52.2022.5.08.0103.** RECURSO ORDINÁRIO. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. DESIGUALDADE DE REMUNERAÇÃO EM RAZÃO DE GÊNERO. APLICAÇÃO DO PROTOCOLO PARA JULGAMENTO SOB A PERSPECTIVA DE GÊNERO DO CNJ. [...] Relator: Suzy Elizabeth Cavalcante Koury, 1 de dezembro de 2023c. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/processos/581289215/peca-recurso-trt8-acao-horas-extras-rot-de-banco-bradesco-2283577302>. Acesso em: 05 maio 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de instrumento em recurso de revista n.º 428-31.2022.5.10.0802.** AGRAVO DA RECLAMANTE. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. EMPREGADA CONSTRANGIDA A NÃO APRESENTAR ATESTADO MÉDICO. ASSÉDIO MORAL INTERPESSOAL E ORGANIZACIONAL. CONDUTA COMISSIVA PATRONAL. REPROVABILIDADE E REITERAÇÃO DA CONDUTADA. MAJORAÇÃO DO QUANTUM INDENIZATÓRIO. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. [...] Relator: Alberto Bastos Balazeiro, 6 de fevereiro de 2024b. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/ba2cddb71d29be1230207f95ba564a9b>. Acesso em: 04 maio 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de instrumento em recurso de revista n.º 11186-03.2015.5.15.0050**. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. DOENÇA OCUPACIONAL. DANOS EXTRAPATRIMONIAIS E PATRIMONIAIS. VALORES DAS INDENIZAÇÕES. TRANSCRIÇÃO INTEGRAL DO EXTENSO CAPÍTULO DO ACÓRDÃO RECORRIDO. NÃO ATENDIMENTO DA EXIGÊNCIA CONTIDA NO ARTIGO 896, § 1º-A, DA CLT. [...] Relator: Ministro Alexandre Agra Belmonte, 2 de maio de 2024a. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/f695b5f7162ab2785908d0124e4acb86> Acesso em: 02 maio 2024.

BRASIL.Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Desigualdade salarial entre homens e mulheres evidencia discriminação de gênero no mercado de trabalho**. Disponível em: <https://tst.jus.br/-/desigualdade-salarial-entre-homens-e-mulheres-evidencia-discriminacao-de-genero-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 11 set. 2023.

CEPELLOS, Vanessa Martines; TONELLI, Maria José. O processo de envelhecimento de mulheres em cargos de liderança: a iminência da morte e do renascimento simbólicos. **Revista Organizações & Sociedade**, v. 29, n. 101, p. 329-358, 2022. DOI: 10.1590/1984-92302022v29n0014PT. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/osoc/a/rK7VvmQ6km9RYXfLC8JSSdh/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 12 set. 2023.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). **Mulheres: Inserção no mercado de trabalho**. São Paulo, 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. *In: JORNADA INTERNACIONAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS, (JOINPP), 10., 2021, São Luís. Anais [...]*. São Luís: Universidade Federal do Maranhão, 2021. Disponível em: http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinpp2021/images/trabalhos/trabalho_submissaold_1122_1122612db77a3ae2b.pdf. Acesso em: 29 maio 2023.

GARCIA, Carla Fernandes; VIECILI, H. Juliane. Implicações do retorno ao trabalho após licença-maternidade na rotina e no trabalho da mulher. *Fractal: Revista de Psicologia*, v. 30, n. 2, p. 271-280, maio-ago. 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.22409/1984-0292/v30i2/5541>. Acesso em: 11 set. 2023.

GASPODINI, Icaro Bonamigo; FALCKEI, Denise. Estudos psicológicos brasileiros sobre preconceito contra diversidade sexual e de gênero. *Estudos Interdisciplinares em Psicologia*, 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. 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. Acesso em: 14 out. 2023.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 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.

GIUBERTI, Ana Carolina; MENEZES-FILHO, Naércio. Discriminação e rendimentos por gênero: uma comparação entre o Brasil e os Estados Unidos. **Economia Aplicada**, São Paulo, 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**, Rio de Janeiro, 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.

HUNT, Vivian; LAYTON, Dennis; PRINCE, Sara. **Diversity Matters**. McKinsey & Company, 2015. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/why-diversity-matters>. Acesso em: 12 set. 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Estudo mostra desigualdade de gênero no mercado de trabalho**. Brasília, DF: IBGE, 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.

IBGE. PNAD Contínua 2019: rendimento do 1% que ganha mais equivale a 33,7 vezes o da metade da população que ganha menos. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/27594-pnad-continua-2019-rendimento-do-1-que-ganha-mais-equivale-a-33-7-vezes-o-da-metade-da-populacao-que-ganha-menos>. Acesso em: 11 set. 2023.

LIMA, Camila Rodrigues Neves de Almeida. Gênero, trabalho e cidadania: função igual, tratamento salarial desigual. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, 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**, São Paulo, 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.

MONTALI, L. Desigualdades de gênero no mercado de trabalho e as políticas sociais. *In*: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 18., 2012, Águas de Lindoia, SP. **Anais [...]**. Águas de Lindóia: Abep, 2012.

MUJTABA, Bahaudin; SHUAIB, Muhammad. Gender wage disparity: strategies for achieving gender equality in the workplace. **International Journal of Business and Social**

Science, v. 11, n. 1, p. 85-92, 2020. Disponível em:
<https://www.ijbssnet.com>. Acesso em: 11 set. 2023.

NEVES, Magda de Almeida. Anotações sobre trabalho e gênero. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, 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.

NIVEAU, Michel. **A Revolução Industrial**. São Paulo: Editora Acadêmica, 1969.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção n.º 111**. Sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão. Genebra: OIT, 1958.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção n.º 169 sobre Povos Indígenas e Tribais. Genebra, 1989**. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312314. Acesso em: 11 set. 2023.

OLIVEIRA, Ana. M. H. C. Occupational gender segregation and effects on wages in Brazil. **XXIV GENERAL POPULATION CONFERENCE**, IUSSP. Salvador, Bahia, Brazil. 18-24 AUGUST 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: Lagoa, 2020.

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**, São Paulo, 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)**, Rio de Janeiro, v. 26, p. 1-29, 2022. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/198055272607>. Acesso em: 14 de outubro de 2023.

PESQUISA do IBGE mostra que mulher ganha menos em todas as ocupações. **Agência Brasil**, Brasília, DF, 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.

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

ROCHA, Rosely. **Mulheres são as mais afetadas pelo desemprego e baixos salários**. MUNIZ, Marize (ed.). São Paulo, 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, Fabiana Alves. Barreiras à efetivação da igualdade salarial de gênero no Brasil. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 31, n. 1, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1806-9584-2023v31n182532>. Acesso em: 11 set. 2023.

RODRIGUES, Robson; LOPES, Francisco George (Ilustrações). Como reduzir as desigualdades? **Revista Darcy**, Brasília, n. 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. 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**, Rio de Janeiro, 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** Brasília, DF, v. 25, p. 237–244, 1 jun. 2009.