

CENTRO UNIVERSITÁRIO DE FORMIGA – UNIFOR/MG

CURSO DE DIREITO

KAROLINA TEIXEIRA DE OLIVEIRA

**DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO AMBIENTE DE TRABALHO:
DESIGUALDADE DE OPORTUNIDADES, TRATAMENTO E REMUNERAÇÃO
PARA MULHERES**

FORMIGA/MG

2025

KAROLINA TEIXEIRA DE OLIVEIRA

DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO AMBIENTE DE TRABALHO: DESIGUALDADE
DE OPORTUNIDADES, TRATAMENTO E REMUNERAÇÃO PARA MULHERES

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado no curso de Direito do Centro
Universitário de Formiga – UNIFOR/MG,
como requisito parcial para a obtenção do
título de Bacharel em Direito.
Orientador: Me. Lucas Chaves Mascarenhas.

FORMIGA/MG

2025

Karolina Teixeira de Oliveira

DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO AMBIENTE DE TRABALHO: DESIGUALDADE
DE OPORTUNIDADES, TRATAMENTO E REMUNERAÇÃO PARA MULHERES

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Direito do Centro
Universitário de Formiga – UNIFOR/MG,
como requisito parcial para a obtenção do
título de Bacharel em Direito.

BANCA EXAMINADORA

Professor Me. Lucas Chaves Mascarenhas
Orientador

Professor (a)
UNIFOR-MG

Professor (a)
UNIFOR-MG

Formiga/MG, ____ de _____ de 2025.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, em primeiro lugar, a Deus e à Nossa Senhora das Graças, por me sustentarem nos momentos de incerteza, por fortalecerem minha fé e iluminarem o caminho que percorri até aqui.

Agradeço aos meus pais, Célia e Alzerino, por todo amor, apoio e dedicação. Vocês são minha base e meu exemplo. Cada conquista minha carrega o esforço, o cuidado e o incentivo de vocês.

Agradeço ao meu irmão Felipe, por estar ao meu lado em todos os momentos, mesmo nos mais silenciosos. Sua presença e torcida sempre foram importantes para mim.

Agradeço aos meus avós, Zenaide e José Maria, que já não estão entre nós, mas que continuam vivos em minha memória e no meu coração. Lamento que não estejam aqui para acompanhar o encerramento deste ciclo, mas levo comigo a certeza de que se orgulham de mim, onde quer que estejam.

Agradeço aos meus colegas de turma, com quem compartilhei não apenas salas de aula, mas também aprendizados, dúvidas, conquistas e momentos inesquecíveis. Foram anos de convivência que geraram laços de amizade, companheirismo e apoio mútuo, especialmente nos momentos de cansaço e pressão.

Agradeço por fim, mas não menos importante, aos professores que contribuíram com meu aprendizado ao longo da jornada acadêmica. Em especial, agradeço ao professor Lucas Mascarenhas, meu orientador, por sua paciência, orientação e confiança no meu trabalho.

RESUMO

A presente monografia analisa a discriminação de gênero no ambiente de trabalho, destacando as desigualdades de oportunidades, tratamento e remuneração enfrentadas pelas mulheres, bem como a ineficácia prática de parte das normas protetivas. A pesquisa revelou que, apesar dos avanços legislativos e sociais, como a promulgação da Constituição Federal de 1988, a Consolidação das Leis do Trabalho e leis específicas, como a Lei nº 14.611/2023, a desigualdade de gênero ainda se manifesta por meio de barreiras estruturais, culturais e institucionais que limitam o pleno acesso das mulheres à igualdade de condições laborais. Os resultados apontam que as mulheres continuam recebendo, em média, cerca de 78% do rendimento dos homens, estão mais expostas à informalidade e enfrentam maior dificuldade de ascensão a cargos de liderança, mesmo possuindo maior nível de escolaridade. Constatou-se, ainda, que o assédio moral e sexual, a dupla jornada e os estereótipos de gênero são fatores determinantes na perpetuação dessas desigualdades. A análise dos dados e da legislação vigente permitiu concluir que a igualdade formal prevista nas normas jurídicas não tem se traduzido em igualdade material nas relações de trabalho. Assim, faz-se necessária a adoção de políticas públicas integradas, programas de capacitação e conscientização nas empresas, além de mecanismos eficazes de fiscalização e punição às práticas discriminatórias. Conclui-se que a promoção da equidade de gênero no ambiente de trabalho depende não apenas da efetividade jurídica, mas também da transformação cultural e institucional, capaz de assegurar às mulheres oportunidades reais de valorização profissional e reconhecimento social.

Palavras-chave: desigualdade de gênero; discriminação no ambiente de trabalho; trabalho da mulher.

ABSTRACT

This monograph analyzes gender discrimination in the workplace, highlighting the inequalities in opportunities, treatment, and wages faced by women, as well as the practical ineffectiveness of some protective regulations. The research revealed that, despite legislative and social advances, such as the enactment of the 1988 Federal Constitution, the Consolidation of Labor Laws, and specific laws, such as Law No. 14.611/2023, gender inequality still manifests itself through structural, cultural, and institutional barriers that limit women's full access to equal working conditions. The results indicate that women continue to earn, on average, approximately 78% of men's income, are more exposed to informality, and face greater difficulty in ascending to leadership positions, even with higher levels of education. It was also found that moral and sexual harassment, double shifts, and gender stereotypes are determining factors in the perpetuation of these inequalities. The analysis of the data and the proposed legislation concluded that the formal equality provided for in legal norms has not translated into material equality in employment relationships. Therefore, the adoption of integrated public policies, training and development programs in companies, and practical mechanisms for monitoring and protecting against discriminatory practices are necessary. The conclusion is that promoting gender equality in the workplace depends not only on legal effectiveness but also on cultural and institutional transformation capable of guaranteeing women real opportunities for professional advancement and social recognition.

Keywords: gender inequality; discrimination in the workplace; women's work.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	08
2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA INSERÇÃO FEMININA NO AMBIENTE LABORAL E DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO.....	11
3 PROTEÇÃO CONFERIDA AO TRABALHO DA MULHER PELO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO.....	15
3.1 Avanços em relação aos direitos das mulheres por meio de conquistas sociais.....	17
3.2 Princípios norteadores do Direito do Trabalho aplicáveis às trabalhadoras.	18
3.3 Arcabouço normativo e legislação protetiva em vigor.....	22
4 DISCRIMINAÇÃO E ASSIMETRIA DE GÊNERO NO AMBIENTE LABORAL.....	25
4.1 Divergências salariais, tratamento diferenciado e desigualdade de acesso.	27
4.2 Indicadores e dados estatísticos da participação feminina no mercado de trabalho.....	28
5 A CONSOLIDAÇÃO E PERPETUAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	32
5.1 Principais obstáculos sociais, culturais e estruturais que inviabilizam a igualdade remuneratória de gênero.....	35
5.2 Possíveis instrumentos estratégicos e políticas públicas para eliminação de barreiras discriminatórias oriundas do gênero no contexto laboral.....	38
6 CONCLUSÃO.....	42
REFERÊNCIAS.....	45

1 INTRODUÇÃO

A luta pela igualdade de gênero no ambiente de trabalho representa um dos maiores desafios contemporâneos no campo dos direitos humanos e das relações laborais. Embora as mulheres tenham conquistado importantes avanços ao longo das últimas décadas, principalmente no que tange à sua inserção no mercado de trabalho, a realidade ainda revela profundas desigualdades estruturais, culturais e institucionais.

A discriminação de gênero manifesta-se de diversas formas no contexto laboral, desde a desigualdade de oportunidades e tratamento diferenciado até a persistente disparidade salarial entre homens e mulheres que exercem funções equivalentes.

Historicamente, o ingresso da mulher no mercado de trabalho formal foi marcado por resistência e preconceito, refletindo a tradicional divisão sexual do trabalho, que atribuía à figura feminina responsabilidades essencialmente domésticas e de cuidado.

Mesmo com a crescente participação feminina em diversos setores da economia, ainda prevalecem barreiras implícitas e explícitas que dificultam o acesso das mulheres a cargos de liderança, remunerações justas e igualdade de tratamento, evidenciando um sistema laboral que perpetua estereótipos de gênero e práticas discriminatórias.

Nesse cenário, o ordenamento jurídico brasileiro desempenha papel essencial na proteção dos direitos das trabalhadoras, por meio de princípios constitucionais e normas específicas que visam assegurar condições de trabalho igualitárias e dignas.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e tratados internacionais ratificados pelo Brasil são exemplos de instrumentos legais que reconhecem a importância da equidade de gênero nas relações de trabalho. Ainda assim, a aplicação dessas normas enfrenta entraves práticos que muitas vezes inviabilizam sua eficácia, seja por falta de fiscalização adequada, seja pela persistência de paradigmas sociais excludentes.

A presente monografia tem como objetivo analisar a discriminação de gênero no ambiente de trabalho brasileiro, com foco na desigualdade de oportunidades, no tratamento desigual e na disparidade salarial enfrentada pelas mulheres. Para tanto, parte-se de uma abordagem histórica sobre a inserção feminina no mercado de

trabalho e a divisão sexual do trabalho, passando pela análise do arcabouço jurídico protetivo vigente, até alcançar a discussão sobre as formas de discriminação ainda praticadas nas relações de trabalho atuais.

A pesquisa também se propõe a apresentar dados estatísticos, identificar os principais obstáculos que dificultam a igualdade de gênero no meio profissional e discutir possíveis estratégias e políticas públicas que possam contribuir para a eliminação dessas desigualdades.

A relevância do tema reside na necessidade urgente de desconstruir práticas discriminatórias e promover um ambiente de trabalho mais inclusivo, ético e igualitário, no qual todas as pessoas, independentemente de seu gênero, possam usufruir de plenos direitos, reconhecimento profissional e valorização. Com base nesse propósito, esta monografia busca oferecer uma contribuição crítica e reflexiva ao debate acadêmico e social sobre os desafios e possibilidades de superação da desigualdade de gênero no universo laboral brasileiro.

Dessa forma, o objetivo geral é analisar a discriminação de gênero no ambiente de trabalho, abordando a desigualdade de oportunidades, tratamento e remuneração para mulheres, e discutir a eficácia das legislações que visam a promoção da igualdade de gênero nas organizações, com foco nas políticas públicas e práticas institucionais necessárias para superar as barreiras estruturais que perpetuam essas desigualdades.

A importância do tema se torna ainda mais evidente ao considerar que, apesar de mulheres estarem cada vez mais presentes no mercado de trabalho e ocupando posições de destaque em diversas áreas, elas continuam sendo prejudicadas por estereótipos de gênero, preconceitos implícitos e barreiras invisíveis que dificultam seu avanço profissional.

A justificativa da escolha do tema ocorreu devido à persistente desigualdade enfrentada pelas mulheres no mercado de trabalho, mesmo após décadas de avanços nas políticas de igualdade de gênero e direitos das mulheres. Embora importantes conquistas legais tenham sido alcançadas, como o direito ao voto e à educação, e embora políticas públicas de inclusão tenham sido implementadas, a discriminação de gênero ainda é uma realidade cotidiana para muitas mulheres, especialmente no que diz respeito às oportunidades de crescimento, tratamento no ambiente de trabalho e, principalmente, à remuneração.

A metodologia aplicada será a explicativa descritiva, utilizando a pesquisa bibliográfica em livros, artigos, revistas especializadas, dissertações, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, a Consolidação das Leis do Trabalho, diversos autores e leis relacionadas ao tema.

Sendo assim, a primeira parte da monografia versará sobre a evolução histórica da inserção feminina no ambiente laboral e divisão sexual do trabalho. Na sequência, a segunda parte discorrerá sobre a proteção conferida ao trabalho da mulher pelo ordenamento jurídico brasileiro; os avanços em relação aos direitos das mulheres por meio de conquistas sociais; princípios norteadores do Direito do Trabalho aplicáveis às trabalhadoras; arcabouço normativo e legislação protetiva em vigor.

Por sua vez, a terceira parte da monografia destacará a discriminação e assimetria de gênero no ambiente profissional; as divergências salariais, tratamento diferenciado, desigualdade de acesso e os indicadores e dados estatísticos da participação feminina no mercado de trabalho.

Por fim, a quarta parte dissertará sobre a consolidação e perpetuação da discriminação da mulher no ambiente de trabalho; os principais obstáculos sociais, culturais e estruturais que inviabilizam a igualdade remuneratória de gênero e os possíveis instrumentos estratégicos e políticas públicas para eliminação de barreiras discriminatórias oriundas do gênero no contexto laboral.

2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA INSERÇÃO FEMININA NO AMBIENTE LABORAL E DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

A evolução histórica da inserção feminina no ambiente laboral e a divisão sexual do trabalho é um tema que envolve transformações sociais, econômicas e culturais profundas ao longo dos séculos. Essa evolução está intimamente ligada às estruturas de poder, às ideologias de gênero e ao desenvolvimento do capitalismo industrial.

No período pré-capitalista, nas sociedades agrárias e pré-industriais, o trabalho das mulheres era essencial para a sobrevivência das famílias, embora raramente fosse reconhecido como “trabalho” no sentido formal. As mulheres exerciam atividades como produção doméstica, alimentação, vestuário, cuidados com crianças e idosos; trabalho na agricultura familiar como plantio, colheita, e criação de animais; artesanato e produção de bens para o autoconsumo ou troca. Apesar da relevância econômica dessas atividades, o trabalho feminino era considerado uma extensão de suas obrigações naturais, ligado à reprodução e ao cuidado, e não um trabalho remunerado ou valorizado socialmente.

A Revolução Industrial, que ocorreu no século XVIII e XIX, foi um divisor de águas na inserção feminina no mercado de trabalho. Mulheres e crianças passaram a compor grande parte da força de trabalho nas fábricas, especialmente nos setores têxtil e alimentício. Trabalhos extenuantes, jornadas longas e baixos salários marcavam essa participação.

A lógica capitalista valorizava a mão de obra barata, e as mulheres eram vistas como mais submissas e menos qualificadas, o que justificava a desigualdade salarial. Nesse período, acentuou-se a divisão sexual do trabalho e os homens passaram a ser identificados com o espaço público e produtivo, enquanto as mulheres foram associadas ao espaço privado e reprodutivo.

Segundo pontifica o autor Ricardo Calcini (2023, p. 287):

Durante a Revolução Industrial (século XIX), as mulheres foram amplamente utilizadas na produção mercantil, recebendo salários inferiores aos dos homens, apesar de desempenharem as mesmas funções. Além disso, trabalhavam por jornadas exaustivas de 14 a 16 horas por dia, em condições insalubres, sujeitando-se à exploração apenas para não perderem seus empregos. Como dever cívico, as mulheres também eram responsáveis pelos afazeres domésticos e pelos cuidados com os filhos, sem proteção adequada durante a gravidez ou a amamentação.

No século XX, com as Guerras Mundiais (1914-1918 e 1939-1945) e com os homens na frente das batalhas, as mulheres foram convocadas para assumir postos de trabalho em indústrias, transportes e serviços. Essa participação foi fundamental para a mudança na percepção social sobre a capacidade produtiva feminina. No entanto, ao final dos conflitos, muitas foram pressionadas a retornarem ao lar.

Dessa forma, a história mostra que foi por meio de muitas ações dentre perdas de vidas, violências, esforços físicos e estratégicos de diversos movimentos feministas que as mulheres passaram a ser percebidas. Sobre o tema, a autora Clara Alves (2023, p. 09) explana que:

Entre os anos de 1914-1918 e de 1939-1945 ocorreu a inserção da mulher no mercado de trabalho, respectivamente com a I e II Guerras Mundiais. Os homens enfrentavam as batalhas e com o término das guerras trouxeram consigo a perda de alguns homens e outros impossibilitados de exercer o trabalho. Com isso, as mulheres passaram a ter as obrigações que eram realizados pelos maridos, assumindo os negócios do lar.

Movimentos feministas, como a primeira onda ocorrida no final do século XIX até início do século XX, focaram no direito ao voto, à educação e à participação política. A segunda onda, na década de 1960-1980, debateu o direito ao trabalho, igualdade salarial, liberdade sexual, licença maternidade e creches.

Esses movimentos foram decisivos para pressionar por legislações trabalhistas mais igualitárias, abertura de vagas para mulheres em profissões antes masculinas e combate à discriminação de gênero.

Nesse sentido, a autora Maria de Fátima Araújo (2005, p. 15) salienta que:

No início do movimento feminista, a luta pela igualdade se sobrepôs à questão da diferença. Foi somente na segunda metade da década de 70 e no decorrer dos anos 80 que o debate sobre a igualdade-versus-diferença se tornou o centro das discussões. Atribuindo à diferença uma valência positiva, as feministas direcionaram sua luta em prol da igualdade na diferença. Passou-se então a falar de diferença cultural, cultura feminina, experiência feminina, reconhecimento da diversidade cultural de gênero e assim por diante.

A partir das décadas de 1980 e 1990, observam-se avanços significativos na inserção feminina no mercado de trabalho; maior presença de mulheres em setores como educação, saúde, direito e administração pública; crescente escolarização feminina, ou seja, em muitos países, as mulheres passaram a ter maior escolaridade média que os homens e expansão do empreendedorismo feminino.

Contudo, persistem desigualdades estruturais, como diferenças salariais, vez que mulheres, em média, ainda recebem menos que homens para funções equivalentes; barreiras invisíveis que dificultam a ascensão de mulheres a cargos de liderança; dupla jornada, pois muitas mulheres continuam sendo as principais responsáveis pelas tarefas domésticas, mesmo quando trabalham fora; além do fato de que muitas mulheres estão concentradas em áreas tidas como “extensões do cuidado”, como educação e saúde, menos valorizadas e remuneradas.

A divisão sexual do trabalho é uma estrutura social que atribui atividades produtivas e reprodutivas com base no gênero. Geralmente o trabalho masculino está associado à produção, ao espaço público, à força, à técnica e à razão e o trabalho feminino, associado ao cuidado, ao espaço doméstico, à afetividade e à reprodução.

Essa divisão não é natural, mas historicamente construída e reforçada por discursos ideológicos, religiosos e educacionais. Ela ainda orienta a maneira como o trabalho é organizado, como os salários são definidos e como as carreiras se desenvolvem.

Uma pesquisa publicada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2023) relatou que, no Brasil, em 2023, “havia 48,5 milhões de pessoas de 15 a 29 anos de idade e 15,3% delas estavam ocupadas e estudando, 19,8% não estavam ocupadas nem estudando, 25,5% não estavam ocupadas, porém estudavam e 39,4% estavam ocupadas e não estudavam”.

Ademais, segundo destaca a ONU Mulheres (2021, p. 15):

A igualdade perante a lei é crucial para a igualdade de gênero. Leis que estabelecem a igualdade de direitos entre mulheres e homens constituem uma base para exigir e conquistar a igualdade na prática. Elas são o alicerce das lutas políticas e culturais, determinam padrões e incentivos para mudanças em normas sociais e atitudes, e influenciam transformações nas políticas. Seria difícil encontrar um país no mundo que tenha controlado de forma bem-sucedida discriminações de gênero ou raciais arraigadas sem qualquer reforma constitucional ou legal. Não é, portanto, surpreendente que os movimentos das mulheres tão frequentemente tenham se mobilizado para exigir mudanças na lei.

A inserção feminina no ambiente laboral evoluiu significativamente ao longo da história, passando da invisibilidade para a crescente ocupação de espaços públicos e produtivos. Contudo, essa trajetória é marcada por contradições, resistências e lutas por reconhecimento e igualdade.

A superação da divisão sexual do trabalho e a construção de um mercado de trabalho mais equitativo exigem transformações profundas nas esferas econômica, política, cultural e institucional.

Assim, ao longo da história, a inserção feminina no ambiente laboral evoluiu de forma gradual, marcada por avanços conquistados com muita luta e resistência frente a um sistema tradicionalmente patriarcal. A divisão sexual do trabalho, que por séculos destinou às mulheres funções domésticas e de cuidado, vem sendo constantemente questionada e ressignificada, sobretudo a partir das transformações sociais, políticas e econômicas dos séculos XX e XXI.

Embora ainda persistam desigualdades, como a disparidade salarial e a sub-representação em cargos de liderança, é inegável o progresso alcançado rumo à valorização da participação feminina em diferentes setores profissionais. O reconhecimento dessas conquistas e a continuidade das ações afirmativas são fundamentais para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

3 PROTEÇÃO CONFERIDA AO TRABALHO DA MULHER PELO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

A proteção ao trabalho da mulher no ordenamento jurídico brasileiro é um reflexo do compromisso do Estado com a promoção da igualdade de gênero e com a dignidade da pessoa humana. Historicamente, as mulheres enfrentaram significativas barreiras para ingressar e permanecer no mercado de trabalho em condições igualitárias. Em razão disso, o Direito do Trabalho brasileiro desenvolveu um conjunto de normas específicas voltadas à proteção da mulher trabalhadora, visando tanto à sua inclusão quanto à sua valorização profissional.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, em seu artigo 5º¹, consagra a igualdade entre homens e mulheres em direitos e obrigações. Já no artigo 7º, inciso XX², prevê expressamente a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, além da proibição de discriminação em função de sexo (inciso XXX).

Na mesma linha, a Constituição também garante a licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário (inciso XVIII), e assegura a possibilidade de extensão dessa licença por mais 60 (sessenta) dias, de acordo com os termos do Programa Empresa Cidadã.

A seu turno, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) dedica um Capítulo ao trabalho da mulher (Capítulo III), em que estão previstas normas que asseguram condições específicas de trabalho e proteção, especialmente relacionadas à maternidade e ao equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. Entre os principais direitos destacam-se:

Estabilidade provisória da gestante: a mulher não pode ser dispensada sem justa causa desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (art. 10, II, "b", do ADCT da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988).

¹ Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; (BRASIL, 1988).

² Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...)

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; (BRASIL, 1988).

Intervalo para amamentação: até os seis meses de idade do filho, a mulher tem direito a dois descansos diários de meia hora para amamentar (art. 396, CLT).

Licença-maternidade: direito já mencionado de 120 (cento e vinte) dias, podendo ser prorrogado por mais 60 (sessenta) dias em determinadas condições.

Afastamento de atividades insalubres durante a gestação e lactação: embora tenha gerado controvérsias, o Supremo Tribunal Federal (STF) reafirmou a inconstitucionalidade da exigência de atestado médico para o afastamento, considerando a proteção integral à maternidade.

Destacando sobre a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a autora Nathalia Matoso Balsamão (2016, p. 01) menciona que:

Sedentas por avanços, com a promulgação da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) em 1º de maio de 1943, o trabalho da mulher foi minuciosamente regulamentado. Além de garantir os direitos estabelecidos para trabalhadores em geral, assegurou às mulheres uma proteção especial em função de suas particularidades físicas, psíquicas e morais, denominando-as de discriminação positiva.

Além da Consolidação das Leis do Trabalho e da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, outras normas complementam a proteção à mulher, como a Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006), que prevê medidas protetivas e políticas públicas de combate à violência doméstica, reconhecendo que a violência afeta diretamente o desempenho e a permanência da mulher no mercado de trabalho, e a Lei de Igualdade Salarial (Lei nº 14.611/2023), que estabelece mecanismos para garantir igualdade salarial entre homens e mulheres que exercem a mesma função, impondo transparência e fiscalização mais rígida.

Apesar dos avanços normativos, persistem desafios significativos, como a desigualdade salarial, o assédio moral e sexual, a sobrecarga do trabalho doméstico e a menor participação em cargos de liderança. Nesse cenário, o Judiciário Trabalhista tem atuado para coibir práticas discriminatórias e garantir efetividade às normas de proteção. O ordenamento jurídico brasileiro, portanto, caminha para uma proteção não apenas formal, mas substancial, buscando eliminar as barreiras estruturais que impedem a plena igualdade no ambiente de trabalho.

3.1 Avanços em relação aos direitos das mulheres por meio de conquistas sociais

Ao longo das últimas décadas, os direitos das mulheres têm avançado significativamente graças a conquistas sociais impulsionadas por movimentos feministas, mudanças legislativas e maior conscientização coletiva. Esses avanços, embora ainda desiguais em algumas regiões do mundo, representam uma transformação histórica no papel da mulher na sociedade.

Um dos principais marcos dessas conquistas foi o direito ao voto feminino, conquistado em diversos países ao longo do século XX, garantindo às mulheres participação política ativa. No Brasil, por exemplo, esse direito foi assegurado em 1932, e desde então tem se fortalecido com o aumento da presença feminina nos espaços de poder e decisão.

Conforme ressalta a autora Gláucia Fraccaro (2019, p. 15): “todas as conquistas foram alcançadas através das disputas políticas iniciadas pelos movimentos operário e feminista no Brasil”.

Outra conquista fundamental é o acesso mais equitativo à educação. Antigamente, muitas mulheres eram privadas da oportunidade de estudar, mas hoje elas representam a maioria nas universidades em vários países. Esse avanço permitiu que mais mulheres ingressassem no mercado de trabalho qualificado e alcançassem cargos de liderança.

Nesse segmento, o autor Paulo Freire (2004, p. 15) enfatiza que:

A educação faz sentido porque mulheres e homens aprendem que, através da aprendizagem, podem fazer-se e refazer-se, porque mulheres e homens são capazes de assumir a responsabilidade sobre si mesmos como seres capazes de conhecerem.

Além disso, legislações mais robustas têm sido implementadas para proteger as mulheres contra a violência doméstica, o assédio sexual e a discriminação no trabalho. Leis como a Lei Maria da Penha, no Brasil, são exemplos de políticas públicas voltadas à proteção e valorização da mulher.

O direito ao planejamento familiar e ao acesso à saúde sexual e reprodutiva também representam uma vitória significativa. Ao poder decidir sobre o próprio corpo,

a mulher conquista mais autonomia e liberdade para planejar sua vida pessoal e profissional.

As mudanças culturais, impulsionadas por campanhas de conscientização, também têm papel essencial nesse progresso. Movimentos sociais têm desafiado estereótipos de gênero e promovido a igualdade de oportunidades, ampliando o debate sobre temas como maternidade, carreira, representatividade e empoderamento feminino.

No que se refere às políticas voltadas à promoção da igualdade de gênero no mundo do trabalho, destaca-se o papel da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Ainda que essa organização tenha levado em consideração, desde sua criação em 1919, os processos responsáveis pelas desvantagens da experiência feminina na área do trabalho remunerado, foi a partir da elaboração da Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais do Trabalho, instituída em 1998, que ela adotou de fato medidas eficazes, voltadas à transformação da situação laboral das mulheres. (SILVEIRA, 2009).

Embora ainda existam desafios importantes, como a desigualdade salarial e a sub-representação em cargos de liderança, as conquistas sociais alcançadas até aqui representam uma base sólida para continuar avançando rumo a uma sociedade mais justa e igualitária para todas as mulheres.

3.2 Princípios norteadores do Direito do Trabalho aplicáveis às trabalhadoras

Os princípios norteadores do Direito do Trabalho são fundamentos jurídicos que orientam a interpretação e aplicação das normas trabalhistas, especialmente com o objetivo de proteger a parte mais vulnerável da relação de trabalho que é o trabalhador ou a trabalhadora. No caso das trabalhadoras, esses princípios ganham ainda mais relevância, considerando as desigualdades históricas e sociais que impactam as mulheres no mercado de trabalho. A seguir, destacam-se alguns dos princípios aplicáveis:

Princípio da Proteção: é o principal pilar do Direito do Trabalho e possui três desdobramentos: *In dubio pro operário*, ou seja, na dúvida sobre a interpretação da norma, deve-se optar pela mais favorável à trabalhadora. Norma mais favorável: quando há conflito entre normas como, por exemplo, CLT e convenção coletiva, aplica-se a mais benéfica à trabalhadora. Condição mais benéfica: se uma condição

contratual já existente é mais vantajosa do que a nova regra, ela deve ser mantida.

Esse princípio é essencial para corrigir desigualdades de poder na relação de trabalho e, no caso das mulheres, ampara situações como discriminação de gênero, menor remuneração ou acesso desigual a cargos de liderança.

Nessa toada, o autor Carlos Henrique Bezerra Leite (2018, p. 97) evidencia, sobre o princípio da proteção, que:

Esse princípio, que está consagrado no inc. XX do art. 7º da CF, tem por escopo estabelecer ações afirmativas em prol das mulheres trabalhadoras. Visa, sobretudo, corrigir as injustiças históricas e as discriminações que sofrem as mulheres no mercado de trabalho em relação aos homens.

Princípio da Isonomia, isto é, igualdade de tratamento: prevê que todos os trabalhadores devem ser tratados de forma igual, sem discriminação de sexo, raça, orientação sexual, idade, dentre outros fatores. No contexto feminino, esse princípio combate práticas como o pagamento inferior às mulheres pelo mesmo trabalho dos homens; barreiras à ascensão profissional por causa da maternidade e assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho.

Este princípio está em harmonia com o artigo 5º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, princípio da igualdade e também com o artigo 7º, inciso XXX, que proíbe a diferença de salários e critérios de admissão por motivo de sexo.

A isonomia formal, também chamada de igualdade perante a lei, consiste, conforme destaca o autor José Afonso da Silva (2010, p. 66):

No tratamento equânime que a lei deve conferir, de modo que ela e sua aplicação devem tratar todos igualmente, sem observar qualquer distinção relativa ao grupo em análise, como, por exemplo, raça, cor, sexo, credo ou etnia.

Princípio da Dignidade da Pessoa Humana: representa um fundamento constitucional, previsto no artigo 1º, inciso III, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, que orienta todo o ordenamento jurídico, inclusive o Direito do Trabalho.

Para as trabalhadoras, esse princípio protege o direito a condições dignas de trabalho; a saúde física e mental, especialmente durante e após a maternidade e o respeito à integridade moral e psíquica, combatendo práticas como assédio e violência de gênero.

Segundo aponta o autor Maurício Godinho Delgado (2013, p. 15):

O princípio da dignidade da pessoa humana traduz a ideia de que o valor central das sociedades, do Direito e do Estado contemporâneos é a pessoa humana, em sua singeleza, independentemente de seu status econômico, social ou intelectual. O princípio defende a centralidade da ordem jus política e social em torno do ser humano, subordinante dos demais princípios, regras, medidas e condutas práticas.

A dignidade humana não pode estar fora do debate sobre a disputa das mulheres por espaço no mercado de trabalho e por condições de exercer suas funções, sobretudo quando observado que esse princípio é, na verdade, a base dessa luta.

Nesse sentido, o autor Ingo Wolfgang Sarlet (2015, p. 70), ressaltando sobre a dignidade da pessoa humana, cita que:

Temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida a cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos, mediante o devido respeito aos demais seres que integram a rede da vida.

Princípio da Continuidade da Relação de Emprego: a relação de emprego é presumida como contínua, ou seja, deve ser mantida enquanto possível. Para as mulheres, esse princípio é importante porque garante estabilidade à gestante (art. 10, II, b, do ADCT), protege contra demissões arbitrárias ou discriminatórias relacionadas à gravidez ou maternidade e resguarda o vínculo empregatício em casos de afastamento por licença-maternidade.

O doutrinador Maurício Godinho Delgado (2013, p. 193) aduz que: “o contrato de trabalho é um negócio jurídico que, pela sua essência e finalidade, traduz em si uma tendência natural de perseverança e de conservação do vínculo, dado que serve de infraestrutura à subsistência do trabalhador”.

Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva: veda mudanças contratuais que prejudiquem a trabalhadora, salvo se houver mútuo consentimento e não resultar em prejuízo. Para as mulheres, protege, por exemplo, a manutenção de jornada e salário

ao retornar da licença-maternidade e a estabilidade em condições contratuais previamente ajustadas.

Nesse sentido, o autor Carlos Roberto Gonçalves (2012, p. 51) expõe que:

Entretanto, enquanto o direito civil relativizou o princípio da intangibilidade, passando a admitir a modificação dos contratos por mútuo consentimento das partes ou por intervenção judicial nas hipóteses de onerosidade excessiva a uma das partes – teoria esta denominada de *rebus sic stantibus* – o direito do trabalho não seguiu referidas atenuantes, fixando sentido próprio ao que ficou conhecido como princípio da inalterabilidade contratual lesiva.

Princípio da Razoabilidade e Proporcionalidade: esses princípios asseguram que as normas e decisões aplicadas no ambiente de trabalho sejam equilibradas, evitando abusos. São fundamentais na análise de medidas disciplinares contra trabalhadoras, controle de jornada durante a amamentação e cobrança de metas excessivas que prejudiquem a saúde da mulher.

Conforme expõe Amauri Mascaro Nascimento (2017, p. 254):

O princípio da proporcionalidade significa que toda medida tomada pelo empregador, sobretudo no exercício do poder disciplinar, deve ser adequada e necessária para alcançar o fim pretendido, não podendo ultrapassar os limites do razoável, sob pena de tornar-se arbitrária.

A aplicação dos princípios do Direito do Trabalho às trabalhadoras é essencial para garantir equidade, justiça social e proteção contra desigualdades estruturais. Embora a legislação seja, em regra, neutra em gênero, é por meio desses princípios que se concretiza uma leitura sensível à realidade feminina no mundo do trabalho, promovendo a dignidade, igualdade e valorização da mulher trabalhadora.

Dessa forma, os princípios norteadores do Direito do Trabalho revelam-se essenciais para a efetivação dos direitos das trabalhadoras. Esses princípios não apenas fundamentam a legislação trabalhista, mas também orientam sua interpretação e aplicação, assegurando que as especificidades da condição feminina no mundo do trabalho sejam reconhecidas e respeitadas.

Assim, promovem a construção de um ambiente laboral mais justo, inclusivo e compatível com os valores constitucionais e os compromissos internacionais assumidos pelo Brasil no campo dos direitos humanos e do trabalho.

3.3 Arcabouço normativo e legislação protetiva em vigor

O trabalho da mulher é protegido por um conjunto de normas legais que buscam garantir a igualdade de oportunidades, proteger a maternidade, combater a discriminação de gênero e assegurar condições dignas no ambiente de trabalho. O arcabouço normativo brasileiro que trata do tema é composto por dispositivos constitucionais, leis ordinárias, normas infralegais e tratados internacionais dos quais o Brasil é signatário.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 é o principal marco legal de proteção ao trabalho da mulher no Brasil. Ela estabelece, em seu artigo 5º, o princípio da igualdade entre homens e mulheres em direitos e obrigações. No artigo 7º, elenca direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, incluindo dispositivos específicos voltados à mulher, como a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos (art. 7º, XX); licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário (art. 7º, XVIII) e proibição de discriminação em razão de sexo no tocante a salário, funções e critérios de admissão (art. 7º, XXX e XXXI).

Destacando sobre a igualdade e os direitos, o autor Sérgio Pinto Martins (2009, p. 596) apresenta que:

A Constituição de 1988, no artigo 5º, inciso I, assegura que 'homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações'... Já o artigo 7º... traz ainda como direitos: licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de 120 dias (inciso XVII); proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos (inciso XX); proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (inciso XXX).

A Consolidação das Leis do Trabalho contém diversas normas protetivas ao trabalho feminino, muitas das quais foram atualizadas para se adequar à Constituição e aos princípios da igualdade de gênero.

Dentre os principais pontos, destacam-se a estabilidade da gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (art. 10, II, "b", do ADCT); intervalo de 15 (quinze) minutos antes do início de horas extras para mulheres, ainda que essa regra tenha sido relativizada por jurisprudência recente; vedação de exigência de atestado de gravidez ou esterilização como condição para admissão;

direito a intervalo para amamentação de filhos até seis meses de idade e condições especiais para atividades insalubres durante a gestação e lactação.

Expressando sobre a Consolidação das Leis do Trabalho em relação ao trabalho da mulher, o autor Maurício Godinho Delgado (2019, p. 1493) declara que:

A Consolidação das Leis do Trabalho, especialmente em seus títulos e capítulos voltados à mulher, reforça diversas garantias fundamentais, tais como a estabilidade da gestante — desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (art. 10, II, 'b', do ADCT), o intervalo para amamentação de até seis meses, a vedação à exigência de atestado de gravidez ou esterilização e a proteção contra atividades insalubres durante a gestação e lactação. Também havia previsão de intervalo de 15 minutos antes de horas extras para mulheres, embora essa norma tenha sido relativizada pela jurisprudência.

Além da Consolidação das Leis do Trabalho, outras leis complementam o sistema protetivo:

Lei nº 9.029/1995: proíbe a exigência de testes de gravidez e esterilização para fins admissionais ou de permanência no emprego.

Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006): embora voltada principalmente à violência doméstica e familiar, também contempla medidas de proteção à mulher no ambiente de trabalho, como a possibilidade de afastamento do serviço em caso de risco à integridade.

Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista): alterou diversos dispositivos da CLT, alguns dos quais impactaram direitos trabalhistas das mulheres, o que gerou debates sobre a proteção real *versus* a flexibilização das garantias.

Além do mais, o Brasil é signatário de diversos tratados internacionais que tratam da proteção ao trabalho da mulher, como:

Convenção nº 100 da OIT: sobre igualdade de remuneração entre homens e mulheres.

Convenção nº 111 da OIT: sobre discriminação em matéria de emprego e profissão.

Convenção nº 183 da OIT: sobre a proteção à maternidade.

Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), da ONU.

Conforme descreve o autor Cláudio Zalaf (2023, p. 03):

Estabelecendo que os Estados-membros que a ratificarem deverão garantir a todos os trabalhadores a aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres para todo trabalho de igual valor, a Convenção n. 100 da OIT foi aprovada em 1951...; em 1958 foi criada a Convenção nº 111... sobre discriminação em matéria de emprego e profissão... A partir desse momento começaram a surgir outros direitos concedidos às trabalhadoras, tais como a Convenção nº 183 da OIT, que em seu art. 4º concede licença-maternidade por um período de, pelo menos, 14 semanas. Todas essas convenções foram ratificadas pelo Brasil.

Apesar do avanço legislativo, ainda existem obstáculos à plena efetivação dos direitos das mulheres no mercado de trabalho, como diferença salarial entre homens e mulheres; violência e assédio no ambiente de trabalho; dificuldade de conciliação entre vida profissional e familiar, dentre outros.

Nos últimos tempos, o assédio sexual e moral no trabalho ganhou maior atenção, inclusive com a promulgação da Lei nº 14.457/2022, que obriga empresas com mais de 20 (vinte) empregados a adotarem medidas de prevenção e combate a todas as formas de assédio.

4 DISCRIMINAÇÃO E ASSIMETRIA DE GÊNERO NO AMBIENTE LABORAL

A discriminação e a assimetria de gênero no ambiente profissional são questões persistentes e complexas que refletem desigualdades históricas, sociais e culturais profundamente enraizadas. Apesar dos avanços nas últimas décadas em prol da equidade, mulheres e pessoas de identidades de gênero diversas ainda enfrentam múltiplas barreiras que limitam seu acesso, permanência e ascensão em diversos setores do mercado de trabalho.

Conforme assevera Victor Hugo Nazário Stuchi (2017, p. 19):

Discriminar é, dentre as várias acepções possíveis, diferencial, separar, segregar. A discriminação é, então, o ato de separar ou de segregar. Na esfera jurídica, há uma conotação de separação injusta, que estabelece diferenças que na verdade não existem.

A discriminação de gênero se manifesta de diversas formas no ambiente profissional. Entre as mais comuns estão a diferença salarial, pois mulheres frequentemente recebem salários inferiores aos dos homens, mesmo quando ocupam cargos equivalentes ou possuem qualificação superior; acesso limitado a cargos de liderança, onde a presença feminina em posições de liderança ainda é reduzida, além do assédio moral e sexual, vez que muitas mulheres enfrentam situações de assédio no trabalho, o que afeta sua segurança, autoestima e desempenho profissional.

Conforme leciona Maurício Godinho Delgado (2019, p. 580): “discriminação é a conduta pela qual se nega à pessoa, em face de critério injustamente desqualificante, tratamento compatível com o padrão jurídico assentado perante a situação concreta por ela vivenciada”.

Embora o ordenamento jurídico brasileiro contenha normas específicas que asseguram os direitos das mulheres no mercado de trabalho, a discriminação ainda persiste como uma realidade presente nesse ambiente. Essa desigualdade pode se manifestar em diferentes fases da relação de trabalho, seja no momento da contratação, durante a vigência do vínculo empregatício ou até mesmo na sua rescisão.

Nesse segmento, a autora Carla Teresa Martins Romar (2018, p. 744) afirma que a discriminação ocorre:

No ato da contratação — no momento da formação da relação de emprego, poderá o empregador praticar ato discriminatório, por exemplo, publicando anúncios de emprego com exigências discriminatórias ou a exigência, para a contratação de mulheres, de entrega de atestado de esterilização ou que comprove que não está grávida; no curso do contrato de trabalho — durante a vigência do pacto laboral, a discriminação poderá ser caracterizada por pagamentos de salários menores e a adoção de restrições e até de medidas que impeçam a promoção em relação a determinados empregados, com fundamento em critérios discriminatórios. [...]; no momento da dissolução do ajuste laboral — a dispensa do empregado não tem qualquer motivação relacionada com o serviço executado por ele ou com problemas financeiros da empresa, mas, ao contrário, funda-se apenas em critérios discriminatórios, [...].

A assimetria de gênero refere-se às desigualdades estruturais que colocam homens e mulheres em posições diferentes de poder, responsabilidade e visibilidade.

Essa assimetria se manifesta na divisão sexual do trabalho, pois profissões tradicionalmente associadas ao cuidado, como enfermagem e educação infantil, são majoritariamente ocupadas por mulheres e geralmente menos valorizadas e remuneradas.

Se manifesta, ainda, na sobrecarga da dupla jornada, vez que mulheres costumam acumular responsabilidades profissionais e domésticas, o que limita sua disponibilidade para formação continuada e oportunidades extras de crescimento, e a ausência de políticas inclusivas, como a falta de creches, horários flexíveis ou licença parental equitativa prejudica especialmente mulheres que são mães, dificultando seu desenvolvimento profissional.

Dessa forma, a autora Laís Abramo (2006, p. 40-41) acentua que:

As diversas manifestações de discriminação estão intrinsecamente relacionadas aos fenômenos de exclusão social, que não apenas originam, mas também perpetuam a condição de pobreza. Essas formas de discriminação resultam na sobreposição de diversas vulnerabilidades e na criação de barreiras substanciais que dificultam a superação da pobreza e o acesso a oportunidades de trabalho digno por parte de pessoas e grupos marginalizados.

A construção de ambientes profissionais mais justos, diversos e equitativos não é apenas uma questão de justiça social, mas também de eficiência e inovação. Empresas que promovem a equidade de gênero tendem a ter melhor desempenho, maior retenção de talentos e uma imagem mais positiva perante a sociedade.

Portanto, enfrentar a discriminação e a assimetria de gênero no trabalho é um compromisso ético, social e estratégico, que deve ser assumido por indivíduos, organizações e governos.

4.1 Divergências salariais, tratamento diferenciado e desigualdade de acesso

A discriminação de gênero continua sendo um dos principais desafios para a equidade nas sociedades contemporâneas. Mesmo com os avanços legislativos e sociais nas últimas décadas, as mulheres enfrentam desigualdades significativas no mercado de trabalho.

Essas desigualdades se manifestam de várias formas, sendo as mais evidentes as divergências salariais, o tratamento diferenciado no ambiente profissional e a desigualdade de acesso a cargos de liderança e oportunidades de crescimento.

Divergências salariais entre homens e mulheres persistem mesmo quando ambos ocupam funções similares, com a mesma qualificação e carga horária. Em muitos contextos, mulheres ganham menos que homens simplesmente por serem mulheres.

Além disso, o trabalho feminino é frequentemente subvalorizado, e profissões tradicionalmente ocupadas por mulheres tendem a oferecer remunerações menores. Ao migrar para ocupações predominantemente femininas, os trabalhadores sofrem perdas salariais, reforçando, assim, a teoria da desvalorização do trabalho feminino e evidenciando que ocupações com diversidade de gênero pagam melhor.

Nessa toada, as autoras Yasmin Gerônimo da Silva e Daniela Verzola Vaz (2022, p. 10) acentuam que:

Os resultados mostram que o trabalhador experimenta queda no rendimento quando transita para uma ocupação feminina, de modo que a hipótese da desvalorização [do trabalho feminino] é suportada. Observa-se, ainda, que os maiores rendimentos são recebidos nas ocupações integradas, indicando que a relação entre a composição ocupacional por sexo e os rendimentos é não linear.

O tratamento diferenciado no ambiente de trabalho é outro aspecto alarmante. Mulheres muitas vezes enfrentam microagressões, assédio moral e sexual, além de julgamentos baseados em estereótipos de gênero. A maternidade, por exemplo, é frequentemente tratada como um empecilho para promoções, enquanto a paternidade raramente afeta negativamente a carreira de homens. Essa diferença de tratamento impacta diretamente na autoestima, na produtividade e nas possibilidades de ascensão profissional das mulheres.

A autora Alice Monteiro de Barros (2008, p. 83) acentua que: “dados da FGV mostram que 48% das mulheres são demitidas em até 12 meses após a licença-maternidade. Esses dados demonstram como a responsabilidade pelos filhos continua recaindo apenas para as mulheres (...)”.

A desigualdade de acesso a cargos de liderança, oportunidades de capacitação e participação em decisões estratégicas reforça ainda mais o ciclo de exclusão. Barreiras invisíveis conhecidas como “teto de vidro” dificultam o avanço das mulheres a posições de poder, mesmo quando possuem as competências necessárias. A falta de representatividade feminina em posições decisivas perpetua normas institucionais que favorecem a manutenção do *status quo*.

Destacando sobre a questão do acesso desigual a cargos de liderança e a persistência do “teto de vidro” no ambiente corporativo, as autoras Carolina Mota, Betânia Tanure e Antônio Carvalho Neto (2015, p. 03) narram que:

Apesar de que na perspectiva delas as barreiras ‘mesmo existentes’ não impedem o crescimento. Entretanto, se verificarmos os números, fica a impressão que elas estão suavizando a situação, pois apenas 23 % das executivas brasileiras de nível estratégico são mulheres.

Enfrentar a discriminação de gênero exige ações coordenadas em diversas esferas como políticas públicas mais eficazes, educação voltada à igualdade, reestruturação cultural dentro das empresas e responsabilização de práticas discriminatórias. A igualdade de gênero não é apenas uma questão de justiça social, mas também uma condição essencial para o desenvolvimento sustentável, a inovação e o progresso coletivo.

4.2 Indicadores e dados estatísticos da participação feminina no mercado de trabalho

A participação das mulheres no mercado de trabalho é um tema central nas discussões sobre igualdade de gênero, desenvolvimento econômico e justiça social. Ao longo das últimas décadas, observou-se um crescimento constante da inserção feminina nas atividades produtivas. No entanto, ainda persistem desigualdades estruturais, como a disparidade salarial, a segregação ocupacional e a dupla jornada.

A seguir, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), através da PNAD Contínua, realizou pesquisa com a finalidade de apresentar os principais indicadores e dados estatísticos que ajudam a compreender a situação atual das mulheres no mundo do trabalho, com foco especial no contexto brasileiro, mas também com comparações globais.

A taxa de participação feminina refere-se à proporção de mulheres em idade ativa (geralmente acima de 15 anos) que estão empregadas ou buscando ativamente emprego.

Brasil (dados de 2023/2024): a taxa de participação feminina na força de trabalho foi de aproximadamente 54% (cinquenta e quatro por cento), contra cerca de 73% (setenta e três por cento) para os homens (IBGE – PNAD Contínua).

A diferença de quase 20 pontos percentuais evidencia obstáculos como falta de acesso a creches, encargos domésticos desproporcionais e discriminação no ambiente profissional.

Comparativo internacional: em países da OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico), a média da taxa de participação feminina é de cerca de 62% (sessenta e dois por cento). Países nórdicos como Suécia e Noruega apresentam taxas superiores a 70% (setenta por cento), reflexo de políticas públicas de apoio à maternidade e igualdade de gênero.

A diferença salarial de gênero é um dos indicadores mais analisados. No Brasil, em 2023, as mulheres receberam, em média, cerca de 78% (setenta e oito por cento) do salário dos homens, mesmo com níveis de escolaridade iguais ou superiores. Mulheres negras, em especial, enfrentam a maior disparidade em alguns setores, e ganham menos da metade do que homens brancos.

Apesar de ganharem menos, as mulheres brasileiras têm, em média, maior nível de escolaridade que os homens. Em 2023, segundo o IBGE, 27% (vinte e sete por cento) das mulheres com mais de 25 anos tinham ensino superior completo, contra 21% (vinte e um por cento) dos homens. A maior escolarização, contudo, ainda não se converteu em igualdade de oportunidades ou rendimentos.

A presença feminina em posições de chefia e liderança ainda é limitada: no Brasil, apenas 38% (trinta e oito por cento) dos cargos gerenciais são ocupados por mulheres (IBGE, 2023). Em empresas listadas na B3, menos de 10% (dez por cento) dos cargos de CEO são ocupados por mulheres (Instituto Ethos). Em âmbito mundial,

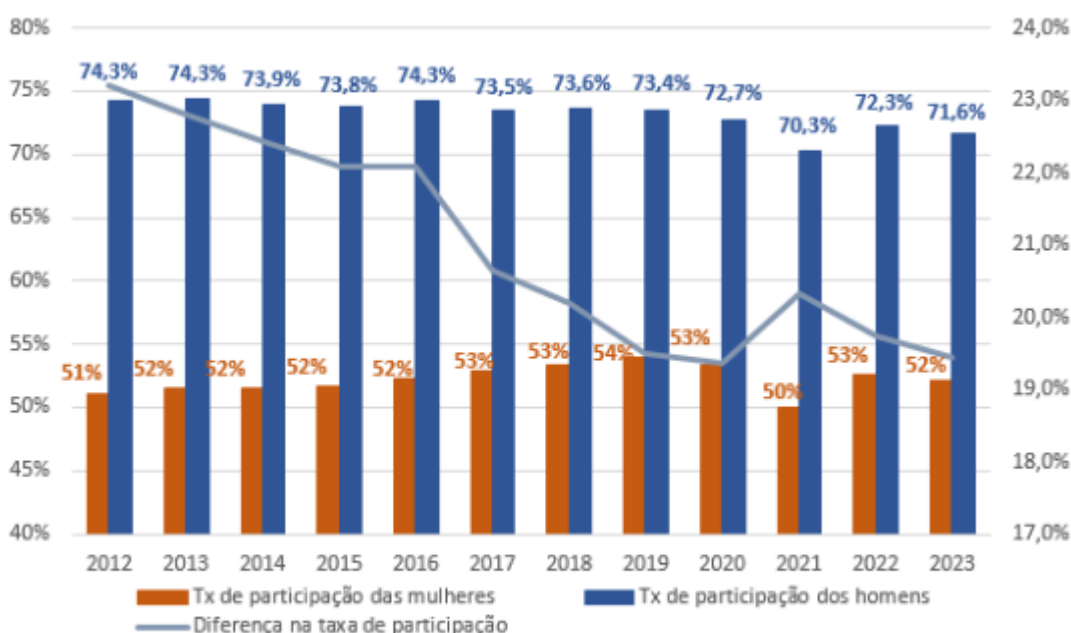
a média é semelhante, embora países como Canadá e França tenham avançado com leis de cotas.

A informalidade atinge as mulheres de forma significativa. Em 2023, 41% (quarenta e um por cento) das mulheres ocupadas estavam em situação de informalidade, sem carteira assinada, proteção previdenciária ou trabalhista (IBGE). Entre as trabalhadoras negras, o índice ultrapassa os 50% (cinquenta por cento). As mulheres também são mais afetadas pelo subemprego, trabalho por conta própria sem apoio institucional e empregos de tempo parcial involuntário.

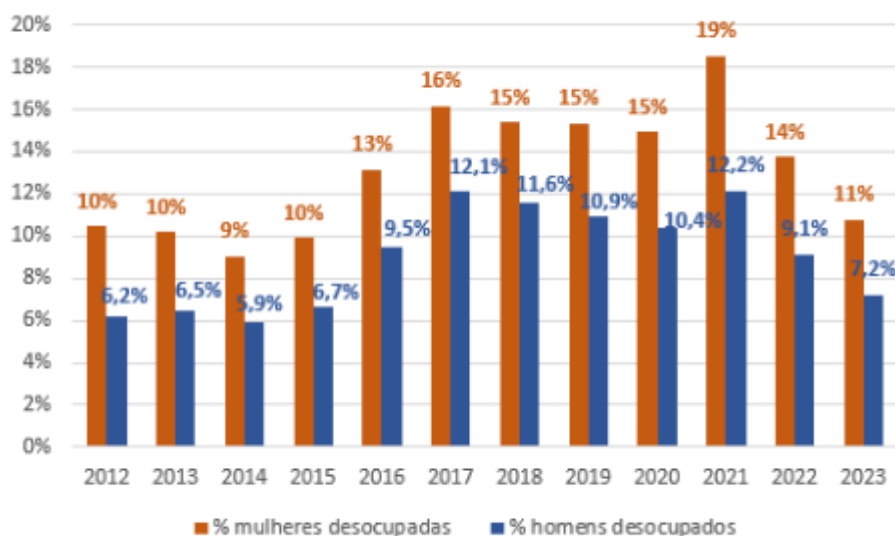
Um dos principais obstáculos à igualdade de condições no mercado de trabalho é a jornada dupla, isto é, a combinação do trabalho remunerado com as tarefas domésticas e o cuidado com familiares: em média, as mulheres brasileiras dedicam 21,3 horas semanais ao trabalho doméstico, contra 11 horas dos homens (IBGE, 2023). Essa carga adicional limita o tempo disponível para capacitação profissional, descanso e lazer.

Para uma melhor visualização tem-se os gráficos a seguir:

Gráfico 1- Taxa de participação por sexo, 2012-2023



Fonte: Elaboração própria. Dados do IBGE – vários anos.

Gráfico 2 - % de desocupação por sexo, 2012-2023

Fonte: Elaboração própria. Dados do IBGE – vários anos.

A análise dos indicadores e dados estatísticos sobre a participação feminina no mercado de trabalho evidencia desigualdades profundas e persistentes. A promoção da equidade de gênero no mundo do trabalho exige ações estruturais, políticas públicas robustas, engajamento das empresas e transformação cultural. Mais do que uma questão de justiça, a igualdade de gênero é fundamental para o crescimento econômico sustentável e a construção de uma sociedade mais inclusiva e democrática.

5 A CONSOLIDAÇÃO E PERPETUAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NO AMBIENTE DE TRABALHO

A discriminação contra a mulher no ambiente de trabalho é um fenômeno persistente que atravessa gerações, contextos culturais e estruturas sociais. Embora avanços significativos tenham sido alcançados nas últimas décadas no que diz respeito à inserção da mulher no mercado formal de trabalho, as desigualdades de gênero continuam presentes, refletidas em salários inferiores, acesso limitado a cargos de liderança, assédio moral e sexual, além da desvalorização das competências femininas em diversos setores.

A consolidação dessa discriminação tem raízes históricas e socioculturais profundas. Desde os primórdios da sociedade industrial, o papel da mulher foi restringido ao âmbito doméstico, sendo o trabalho produtivo atribuído majoritariamente aos homens. Mesmo após os movimentos feministas e a entrada massiva das mulheres no mercado de trabalho ao longo do século XX, os resquícios de uma estrutura patriarcal ainda moldam a forma como a mulher é vista e tratada profissionalmente.

Durante a construção do espaço da mulher no mercado de trabalho, o sistema patriarcal mostrou-se presente e influente, promovendo a ideia de que a presença feminina nas organizações estava limitada à necessidade de contribuir financeiramente para o sustento da família. Essa perspectiva restringia a participação das mulheres na sociedade, direcionando-as, principalmente, para funções relacionadas aos cuidados domésticos e à maternidade.

Os desafios que as mulheres tiveram de enfrentar eram englobados por diversas camadas da sociedade, conforme mostra a autora Céli Regina Jardim Pinto (2010, p. 15):

A Inquisição da Igreja Católica foi implacável com qualquer mulher que desafiasse os princípios por ela pregados como dogmas insofismáveis. Mas a chamada primeira onda do feminismo aconteceu a partir das últimas décadas do século XIX, quando as mulheres, primeiro na Inglaterra, organizaram-se para lutar por seus direitos, sendo que o primeiro deles que se popularizou foi o direito ao voto. As sufragetes³.

³ “O movimento sufragista foi uma longa campanha de luta direta, nas ruas, organizado pelas mulheres, em diversos países, reivindicando o direito ao voto feminino, entre o fim do século XIX e a primeira metade do século XX”. (ENGELMANN, Solange. A luta das mulheres pelo direito ao voto no mundo completa 115 anos, 2023).

Esse processo de consolidação da discriminação se dá de maneira estrutural, ou seja, não apenas por atitudes individuais, mas através de instituições, normas sociais e práticas organizacionais que reforçam a desigualdade. A perpetuação, por sua vez, ocorre quando essas práticas são naturalizadas e mantidas ao longo do tempo, mesmo diante de legislações que proíbem expressamente a desigualdade de tratamento com base no gênero.

O trabalho no campo organizacional era um desafio a ser enfrentado e pleiteado para que melhores condições viessem favorecer essa nova empreitada. Os autores André Luís da Silva Baylão e Elisa Mara Oliveira Schettino (2014, p. 15) relatam que:

Na busca por uma nova postura de comportamento perante a sociedade e consciente de sua força e atos, em 1957, 129 operárias de uma fábrica de tecelagem em Nova Iorque entraram em greve, ocupando a fábrica para reivindicarem a redução de um horário de mais de 16 horas diárias para 10 horas. Estas, que trabalhavam por 16 horas diárias, recebiam um valor menor que um terço do salário dos homens. Essas trabalhadoras que estavam ali para resgatar seus direitos, foram fechadas no interior da fábrica onde, se declarou um incêndio que provocou a morte de todas carbonizadas.

O episódio que inspirou a consagração do dia 08 de março como sendo o Dia Internacional das Mulheres é narrado por Eva Alterman Blay (2001, p. 04) da seguinte maneira:

Pouco tinha sido alterado, sobretudo nas fábricas de pequeno e médio porte, e os movimentos reivindicatórios retornaram. A reação dos proprietários repetia-se: portas fechadas durante o expediente, relógios cobertos, controle total, baixíssimos salários, longas jornadas de trabalho. O dia 25 de março de 1911 era um sábado, e às 5 horas da tarde, quando todos trabalhavam, irrompeu um grande incêndio na *Triangle Shirtwaist Company*, que se localizava na esquina da Rua Greene com a *Washington Place*. [...] Na hora do incêndio, algumas portas da fábrica estavam fechadas. Tudo contribuía para que o fogo se propagasse rapidamente. A *Triangle* empregava 600 trabalhadores e trabalhadoras, a maioria mulheres imigrantes judias e italianas, jovens de 13 a 23 anos. [...] 146 trabalhadores perderam suas vidas no incêndio da Companhia de Blusas *Triangle*. Deste martírio resultaram novos conceitos de responsabilidade social e legislação do trabalho que ajudaram a tornar as condições de trabalho as melhores do mundo.

A desigualdade salarial entre homens e mulheres, por exemplo, é um dos reflexos mais visíveis dessa discriminação. Mulheres, mesmo quando possuem a mesma qualificação e ocupam cargos semelhantes aos dos homens, frequentemente

recebem remunerações menores. Essa realidade é agravada quando fatores como raça, orientação sexual ou maternidade são somados à condição de gênero.

Além disso, a chamada dupla jornada, em que a mulher precisa conciliar as exigências do trabalho com as responsabilidades domésticas, evidencia a falta de equidade na divisão social do trabalho e contribui para a estagnação profissional feminina. Em muitos casos, isso impede a mulher de alcançar cargos de chefia ou de se engajar em programas de qualificação continuada, impactando diretamente seu crescimento profissional.

Outro fator relevante é a cultura organizacional presente em muitas empresas, que tende a valorizar comportamentos associados a estereótipos masculinos de liderança, como assertividade e agressividade, ao passo que desqualifica competências femininas como empatia e colaboração. Essa lógica não apenas limita o acesso das mulheres a cargos de liderança, como também desestimula sua permanência em ambientes hostis ou discriminatórios.

Foi preciso que a sociedade evoluísse para que o Direito começasse a pautar as necessidades das mulheres e garantir direitos básicos para esse grupo social. A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 se preocupou em adotar critérios de igualdade de gênero que consubstanciassem as necessidades específicas das mulheres em todos os segmentos.

Sendo assim, o ministro Dias Toffoli (2015) elucida que:

A Constituição de 1988 estabeleceu cláusula específica de igualdade de gênero e, ao mesmo tempo, admitiu a possibilidade de tratamento diferenciado, levando em conta a “história exclusão da mulher do mercado de trabalho”, a existência de “um componente orgânico, biológico, inclusive pela menor resistência física da mulher”, e um componente social, pelo fato de ser comum a chamada dupla jornada- o acúmulo de atividade pela mulher no lar e no trabalho- “que, de fato, é uma realidade e, portanto, deve ser levado em consideração na interpretação da norma”. (TOFFOLI, 2015, Recurso Extraordinário 658.312/11).

Portanto, é necessário compreender que a discriminação da mulher no ambiente de trabalho não é fruto de ações isoladas, mas sim de um sistema que precisa ser questionado e transformado. A efetividade das leis de proteção ao trabalho feminino, a adoção de políticas inclusivas e o fortalecimento de uma cultura organizacional baseada na equidade são caminhos essenciais para romper com esse ciclo de exclusão e construir um mercado de trabalho verdadeiramente justo e igualitário.

5.1 Principais obstáculos sociais, culturais e estruturais que inviabilizam a igualdade remuneratória de gênero

A igualdade remuneratória de gênero, que pressupõe salários iguais para homens e mulheres que exercem funções equivalentes, ainda está longe de ser uma realidade em grande parte do mundo. Diversos obstáculos sociais, culturais e estruturais dificultam esse objetivo.

Como obstáculos sociais se tem os estereótipos de gênero, a discriminação no ambiente de trabalho e a dupla jornada de trabalho. Desde a infância, meninos e meninas são expostos a expectativas sociais distintas. Enquanto os meninos são incentivados à liderança e à competitividade, as meninas costumam ser direcionadas a papéis mais cuidadosos e colaborativos. Isso influencia escolhas profissionais e a percepção de valor no mercado de trabalho.

Mulheres ainda enfrentam desvalorização profissional, têm sua competência questionada com mais frequência, e são menos consideradas para promoções e cargos de liderança, o que impacta diretamente sua remuneração. Muitas mulheres acumulam funções profissionais com responsabilidades domésticas e cuidados com filhos ou familiares, o que pode limitar sua disponibilidade para cargos mais exigentes ou com maior carga horária, fatores que influenciam nos salários.

Destacando como o peso do trabalho doméstico, mesmo diante de mudanças demográficas, continua recaindo principalmente sobre as mulheres, criando uma penalidade de tempo que as impede de se dedicar plenamente a trajetórias profissionais mais exigentes e potencialmente melhor remuneradas, a autora Cristina Bruschini (2006, p. 23) demonstra que:

Mesmo com a redução do trabalho doméstico causada pela transição demográfica, o trabalho doméstico permanece sendo atividade quase exclusiva das mulheres, gerando desigualdade de tempo que limita a disponibilidade feminina para investir na carreira.

Como obstáculos culturais se tem a naturalização da desigualdade, vez que, em muitas culturas, a disparidade salarial é vista como algo “normal” ou “esperado”, sobretudo em profissões em que a presença masculina é dominante. Essa naturalização torna a desigualdade invisível ou pouco questionada.

Também a falta de representatividade, ou seja, a baixa presença feminina em cargos de chefia e em setores mais bem remunerados contribui para a manutenção de estruturas salariais desiguais. A ausência de modelos femininos de sucesso também pode desmotivar jovens mulheres a almejavem certas carreiras ou posições, além da cultura empresarial conservadora, fazendo com que empresas que perpetuam modelos hierárquicos tradicionais e masculinizados tendam a manter políticas pouco transparentes e desfavoráveis à equidade de gênero.

Evidenciando como os obstáculos culturais permanecem enraizados nas empresas dificultando mudanças estruturais significativas, a autora Lia Zanotta Machado (2000, p. 41) disserta que:

Apesar da nova imagem social e da legislação trabalhista em vigor, muitas mulheres continuam sofrendo discriminação no mercado de trabalho brasileiro, uma vez que algumas ocupações ainda são vistas como tipicamente masculinas ou femininas em razão da prevalência de uma cultura machista, herança de uma sociedade marcadamente patriarcal.

Como obstáculos estruturais se tem a falta de transparência salarial, a segmentação do mercado de trabalho e as políticas públicas insuficientes. A ausência de mecanismos que tornem os salários públicos ou auditáveis impede que discrepâncias sejam identificadas e corrigidas. A confidencialidade sobre remunerações favorece práticas discriminatórias.

Refletindo sobre a realidade da desigualdade salarial entre homens e mulheres em diferentes países, Helena Hirata (2016, p. 20) determina que:

Ainda há um diferencial de salário da ordem de 30% (trinta por cento) no caso do Brasil, entre 20% (vinte por cento) e 25% (vinte e cinco por cento) na França, e que chega a 40% (quarenta por cento) ou até 50% (cinquenta por cento) no Japão, onde as mulheres continuam ganhando quase a metade com relação aos homens.

As mulheres estão mais presentes em áreas tradicionalmente desvalorizadas, como educação, enfermagem e assistência social, que tendem a ter remuneração inferior às áreas dominadas por homens, como tecnologia, engenharia e finanças. A falta de leis efetivas de fiscalização e de incentivos à igualdade salarial, além de políticas frágeis de apoio à maternidade e à conciliação entre vida pessoal e profissional, também perpetua a desigualdade.

Nessa toada, a autora Hildete Pereira de Melo (2021, p. 31) determina que:

As mulheres estão mais presentes nos setores produtivos que apresentam menor remuneração e piores coberturas sociais; as mulheres ganham cerca de 30% menos que os homens, mesmo com cargos e qualificação semelhantes, e assumem menos cargos de chefia e gerência que os homens.

A seguir tem-se o Recurso Ordinário nº 0000279-52.2022.5.08.0103 da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, onde a desembargadora relatora, em sua decisão, reconheceu o acerto da sentença prolatada no primeiro grau e deu improcedência ao recurso do reclamado, reconhecendo o direito da equiparação salarial, sendo comprovada a discriminação salarial com base no gênero:

I - 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. Recurso do reclamado desprovido. II - CARGO DE CONFIANÇA. ENQUADRAMENTO NO ART. 224, § 2º, DA CLT. INCIDÊNCIA. Para o enquadramento do cargo como de confiança, nos termos do art. 224, § 2º, da CLT, exige-se, além do pagamento de gratificação, o exercício de atividades de direção, de coordenação, de supervisão ou de fiscalização acima do nível daqueles a quem o empregado, em tese, dirige, o que não se configurou no caso dos autos. Recurso do reclamado desprovido. III - VALORES APONTADOS NA INICIAL ESTIMATIVA. Os valores apontados na inicial constituem mera estimativa do conteúdo econômico do pedido, de modo que a liquidação da sentença não fica circunscrita a eles e sim às parcelas deferidas judicialmente. Inteligência do art. 840 da CLT que refere à indicação dos valores, bem como da IN n. 42 do C. TST, em seu art. 12, § 2º, que ratifica que o valor da causa será estimado. Recurso da reclamante provido. (TRT 8ª REGIÃO, ROT nº 0000279-52.2022.5.08.0103, Relatora: Desembargadora Suzy Elizabeth Cavalcante Koury, 1ª Turma, Data de Julgamento: 30/11/2023, Data da Publicação: 01/12/2023).

A desigualdade remuneratória de gênero é um reflexo de um sistema mais amplo de desigualdades sociais e culturais. Superá-la exige uma transformação profunda que envolva mudanças na mentalidade coletiva, políticas públicas robustas, ações corporativas conscientes e a valorização da diversidade no mundo do trabalho. A equidade salarial é não apenas uma questão de justiça, mas também de desenvolvimento econômico e social sustentável.

5.2 Possíveis instrumentos estratégicos e políticas públicas para eliminação de barreiras discriminatórias oriundas do gênero no contexto laboral

A discriminação de gênero no ambiente de trabalho é um fenômeno persistente que limita o acesso, a permanência, a progressão e a valorização das mulheres e pessoas de identidades de gênero diversas. Essas barreiras resultam em desigualdades salariais, segregação ocupacional, menor representação em cargos de liderança e exposição a assédios e condições laborais precárias.

Para a eliminação dessas barreiras, é necessário um conjunto articulado de instrumentos estratégicos e políticas públicas que atuem em diversas frentes, promovendo a igualdade de oportunidades e direitos no mundo do trabalho.

Conforme discorre o autor Ricardo Calcini (2023, p. 287):

As discussões acerca da participação das mulheres no mercado de trabalho não são novas, mas ainda são muito relevantes, exigindo uma atenção especial do Estado e da própria sociedade na busca pela igualdade material. Isso se deve ao histórico de exploração da mão de obra feminina durante o desenvolvimento do capitalismo.

Como instrumentos estratégicos para combate à discriminação de gênero no trabalho tem-se os programas de capacitação e sensibilização com treinamentos sobre igualdade de gênero, implementação de cursos e *workshops*⁴ obrigatórios para gestores e colaboradores, abordando temas como preconceito inconsciente, diversidade e inclusão, e campanhas de conscientização com ações contínuas para desconstruir estereótipos de gênero, valorizando a diversidade e promovendo respeito no ambiente de trabalho.

Também políticas de recrutamento e seleção inclusivas apresentando processos seletivos com viés neutro e utilização de metodologias que eliminem informações pessoais que possam levar à discriminação, como nomes ou fotos, priorizando competências e experiências, além de cotas e ações afirmativas em contextos onde há forte desigualdade e a implementação de cotas pode ser um mecanismo temporário para garantir maior diversidade.

⁴ Um *workshop* é um tipo de evento focado em aprendizado prático e colaborativo. É um formato que permite aos participantes aplicar o que aprendem, testar novas habilidades e desenvolver soluções para problemas específicos.

Avaliação e monitoramento de indicadores de gênero como mapeamento de desigualdades podem monitorar a distribuição de gênero em cargos, salários, promoções e desligamentos para identificar e corrigir desigualdades, assim como relatórios periódicos com transparência na divulgação dos indicadores para estimular a responsabilização e o engajamento das empresas.

Além, também, das políticas de equilíbrio entre vida profissional e pessoal, flexibilização de horários com incentivo ao trabalho remoto e à jornada flexível para facilitar a conciliação entre trabalho e responsabilidades familiares, licença parental ampliada e garantia de licença tanto para mães quanto para pais, incentivando o compartilhamento dos cuidados e diminuindo o impacto da maternidade na carreira.

Apresentando tanto a análise crítica sobre as barreiras profissionais sofridas por mulheres, quanto a proposição de políticas públicas estratégicas, os autores Ana Maria Filgueira Cabral Lins, Márcia de Almeida Fraga e Henrique Rodrigues Lelis (2025, p. 509) confirmam que:

Apesar do aumento da participação feminina na população economicamente ativa (PEA), as mulheres enfrentam desafios como salários mais baixos, dupla jornada de trabalho (remunerado e doméstico), segregação ocupacional e barreiras à ascensão profissional. [...] Para superar essas desigualdades, o Artigo sugere a implementação de políticas públicas alinhadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS 5), como a valorização do trabalho doméstico não remunerado, a promoção da responsabilidade compartilhada nos cuidados e a fiscalização da equidade salarial.

Como políticas públicas para promover a igualdade de gênero no trabalho se tem a legislação antidiscriminatória e proteção jurídica com leis específicas contra a discriminação de gênero; o fortalecimento da legislação que proíbe práticas discriminatórias no emprego, incluindo diferenças salariais, assédio sexual e moral e os mecanismos acessíveis de denúncia com criação de canais seguros e confidenciais para que trabalhadores possam denunciar discriminações e abusos, com garantias de proteção contra retaliação.

Ademais, são necessários incentivos para empresas inclusivas com certificações e selos de igualdade, programas governamentais que reconhecem e premiam empresas que adotam práticas inclusivas e promovem a igualdade de gênero e benefícios fiscais com políticas de incentivos para organizações que comprovem ações efetivas para reduzir desigualdades de gênero no ambiente laboral.

Educação e formação profissional com enfoque de gênero com currículos escolares inclusivos; inserção de conteúdos sobre igualdade de gênero desde a educação básica para desconstruir preconceitos futuros e programas de qualificação profissional para mulheres com incentivo à entrada e permanência em áreas historicamente masculinas.

Apoio à mulher trabalhadora com creches e serviços de cuidado acessíveis, políticas que garantam infraestrutura para cuidado infantil e de familiares, facilitando a participação das mulheres no mercado de trabalho; proteção à maternidade e saúde da mulher com garantia de direitos relacionados à saúde reprodutiva, segurança e bem-estar das trabalhadoras.

Focando na igualdade de gênero, a autora Marcela Bocayuva (2024, p. 12) assegura que:

A certificação incentiva organizações a adotarem diretrizes de proteção à mulher, promove a transformação da cultura das organizações em um exemplo de valorização e respeito às mulheres e um ambiente corporativo engajado no combate à violência de gênero. Ações de capacitação e formação profissional, por exemplo, propiciam a inserção e ascensão do gênero feminino no mercado de trabalho, aspectos que combatem a desigualdade de gênero dentro e fora das organizações.

É essencial que as políticas e instrumentos considerem a intersecção de gênero com outras identidades e vulnerabilidades, como raça, classe social, orientação sexual, deficiência, dentre outras, para que as ações sejam verdadeiramente inclusivas e eficazes.

A construção e implementação dessas políticas devem envolver a participação ativa da sociedade civil, movimentos feministas, sindicatos, empregadores e órgãos públicos, garantindo que as estratégias atendam às demandas reais das pessoas afetadas.

Abordando sobre a formulação de políticas públicas de gênero, a autora Mariana de Lima Campos (2017, p. 20) pontua que:

A atuação dos movimentos feministas abriu possibilidades e oportunidades para que mulheres, em sua multiplicidade de vivências, pudessem exercer o seu direito de participação política e social na busca por reconhecimento, igualdade e transformações sociais. (...) atuaram em instâncias participativas institucionalizadas, buscando incidir sobre a construção de políticas públicas perante suas demandas, lutas por direitos e mudanças sociais.

A eliminação das barreiras discriminatórias de gênero no ambiente de trabalho demanda uma abordagem integrada, que combine instrumentos estratégicos nas organizações com políticas públicas robustas e inclusivas.

A promoção da igualdade de gênero no trabalho não apenas assegura direitos fundamentais, mas também contribui para o desenvolvimento econômico e social sustentável, promovendo ambientes de trabalho mais justos, produtivos e diversos.

Existe uma constante história em relação à discriminação contra a mulher e, dessa forma, a autora Céli Regina Jardim Pinto (2010, p. 11) sustenta que:

Para contribuir para uma igualdade substantiva, as políticas sociais devem ser concebidas com os direitos das mulheres em seu cerne. É necessário especial cuidado para garantir que as políticas reparem as desvantagens socioeconômicas das mulheres, sem reforçar estereótipos de gênero e nem estigmatizar as mulheres por necessitarem apoio.

Na prática, mesmo com a legislação brasileira e convenções internacionais, a disparidade salarial entre homens e mulheres continua a ser prática frequente no mercado de trabalho brasileiro. Isso evidencia a ineficácia e a negligência do Estado na aplicação e nos resultados observados na legislação pertinente.

Assim, é fundamental que o governo, as empresas e a sociedade em geral se empenhem continuamente para assegurar um mercado de trabalho mais justo e igualitário. (NEIVA; VILLA VERDE, 2023).

A eliminação de barreiras discriminatórias de gênero no ambiente de trabalho requer a implementação de instrumentos estratégicos robustos e políticas públicas eficazes, que promovam a igualdade real e sustentável. Isso inclui ações afirmativas, como programas de capacitação e empoderamento feminino, além da criação e fiscalização rigorosa de leis antidiscriminatórias, políticas de inclusão, diversidade, e mecanismos transparentes de denúncia e resolução de conflitos.

Só assim será possível construir um mercado de trabalho mais justo, onde o talento e a competência sejam valorizados independentemente do gênero, contribuindo, assim, para a transformação cultural e social necessárias para a equidade plena.

6 CONCLUSÃO

A presente monografia teve como objetivo analisar de forma crítica e abrangente a persistente discriminação de gênero no ambiente de trabalho, com foco nas desigualdades enfrentadas pelas mulheres em termos de oportunidades, tratamento e remuneração.

A partir da investigação realizada, ficou evidente que, apesar de avanços normativos e sociais importantes ao longo das últimas décadas, a igualdade de gênero no mercado de trabalho ainda é uma meta distante da realidade cotidiana vivenciada por grande parte das trabalhadoras brasileiras.

No decorrer do trabalho, foi traçada uma evolução histórica da inserção feminina no mercado laboral, destacando como a divisão sexual do trabalho, historicamente fundamentada em construções sociais patriarcais, contribuiu para a marginalização da mulher em determinadas esferas profissionais e para a sua subvalorização econômica.

Essa divisão, ainda que remodelada ao longo do tempo, permanece enraizada nas estruturas produtivas, influenciando as funções atribuídas às mulheres, sua visibilidade nas lideranças e suas condições de trabalho.

O estudo também se debruçou sobre o ordenamento jurídico brasileiro que, embora preveja garantias fundamentais para a proteção da mulher no trabalho, como a igualdade de salários, a proibição de discriminação e o acesso equitativo às oportunidades, ainda se mostra insuficiente frente a complexidade da realidade vivenciada por muitas profissionais.

A análise dos princípios norteadores do Direito do Trabalho e das legislações vigentes revelou que, embora exista um arcabouço protetivo, a efetividade dessas normas depende de uma implementação eficiente, fiscalização contínua e transformação estrutural de mentalidades.

A investigação dos dados estatísticos e indicadores de participação feminina no mercado de trabalho demonstrou, de forma empírica, que a desigualdade de gênero persiste de forma expressiva.

Mulheres continuam sendo minoria em cargos de chefia, enfrentam maiores taxas de informalidade, acumulam jornadas duplas e recebem, em média, remunerações inferiores às de seus colegas homens, mesmo em funções

equivalentes. Esses elementos revelam a profundidade da discriminação velada e institucionalizada no ambiente profissional.

No tópico dedicado à consolidação e perpetuação dessas desigualdades, identificou-se que fatores socioculturais, como estereótipos de gênero, expectativas tradicionais e ausência de políticas públicas efetivas funcionam como obstáculos estruturais que dificultam o alcance da equidade.

Nesse contexto, torna-se evidente que a discriminação de gênero no trabalho não é um fenômeno isolado, mas sim reflexo de uma cultura mais ampla de desigualdade.

Foram discutidas propostas e estratégias para o enfrentamento dessas desigualdades, como a implementação de políticas públicas inclusivas, programas de valorização da diversidade, promoção da equidade salarial, ampliação de licenças parentais igualitárias, fomento à educação de gênero desde os primeiros anos escolares e fortalecimento dos mecanismos de denúncia e fiscalização no ambiente profissional.

Logo, constatou-se que o combate à discriminação de gênero no trabalho requer uma atuação conjunta do Estado, da sociedade civil, das empresas e das próprias mulheres. Trata-se de um desafio que demanda não apenas mudanças legais, mas também a desconstrução de padrões socioculturais arraigados.

A superação da desigualdade de gênero no trabalho é, sobretudo, uma questão de justiça social, que implica o reconhecimento pleno das mulheres como agentes econômicas, políticas e sociais de igual valor e competência. Enquanto houver assimetrias estruturais baseadas no gênero, não se poderá falar em uma sociedade verdadeiramente democrática, justa e igualitária.

A eliminação das barreiras discriminatórias de gênero no trabalho requer um chamado à ação sensível e transformadora, afinal, cada estatística de desigualdade representa uma vida tolhida em seu potencial, um sonho adiado, uma voz silenciada. Por isso, é urgente que políticas públicas deixem de ser promessas distantes e se tornem compromissos concretos com a equidade, moldadas por escuta ativa, interseccionalidade e justiça social.

Estratégias que promovam ambientes inclusivos, salários justos, oportunidades equânimes e combate efetivo ao assédio são não apenas ferramentas administrativas, mas atos de reparação histórica. Romper com as estruturas de exclusão de gênero

no mundo do trabalho é, acima de tudo, afirmar a dignidade humana em sua mais plena expressão.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís. **Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro**. Ciência e Cultura (*on-line*), São Paulo, v. 58, n. 4. 2006.

ALVES, Clara. **O surgimento e evolução da mulher no mercado de trabalho**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/o-surgimento-e-evolucao-da-mulher-no-mercado-de-trabalho/1613202490>. 2023. Acesso em: 01 jul. 2025.

ARAÚJO, Maria de Fátima. **Diferença e igualdade nas relações de gênero: revisitando o debate**. Universidade de São Paulo, São Paulo, Brazil, 2005. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pc/a/BVXTfbqbzJJYh7pwSkjdzpN/#>. Acesso em: 01 jul. 2025.

BALSAMÃO, Nathalia Matoso. O direito da mulher no Brasil. **Revista Eletrônica Jurídico Certo**, 2016. Disponível em: <https://juridicocerto.com/p/nathaliamatoso/artigos/o-direito-da-mulher-no-brasil2056%3E.%20Acesso%20em:%20%204%20abr.%202017.%0D>. Acesso em: 02 jul. 2025.

BARROS, Alice Monteiro de. **Assédio sexual e discriminação de gênero no ambiente de trabalho: reflexos de uma sociedade machista**. 2. ed. São Paulo: [Editora], 2008.

BAYLÃO, André Luís da Silva; SCHETTINO, Elisa Mara Oliveira. **A Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho Brasileiro**. 2014. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/20320175.pdf>. Acesso em: 03 jul. 2025.

BLAY, Eva Alterman. 8 de março: conquistas e controvérsias. **Rev. Estud. Fem.** [online]. 2001, vol. 9, n. 2, pp. 601-607. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2001000200016>. Acesso em: 03 jul. 2025.

BOCAYUVA, Marcela. **Instituto cria certificação e atua na promoção da igualdade**. Instituto Brasileiro de Iniciativas (IBI), 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 2024. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 30 jun. 2025.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República, 2024. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 30 jun. 2025.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Uma em cada quatro mulheres de 15 a 29 anos não estudava e nem estava ocupada em 2023**. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia->

denoticias/noticias/39531-uma-em-cada-quatro-mulheres-de-15-a-29-anos-nao-estudava-e-nem-estava-ocupadaem-2023. Acesso em: 02 jul. 2025.

BRASIL. **Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995.** Proíbe a exigência de testes de gravidez e esterilização e outras práticas discriminatórias para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 14 abr. 1995. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm. Acesso em: 04 jul. 2025.

BRASIL. **Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006.** Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11340.htm. Acesso em: 02 jul. 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943), as Leis nº 6.019/74, 8.036/90 e 8.212/91 e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, 14 jul. 2017, Seção 1, p. 1. Disponível em: *Portal da Câmara dos Deputados*. Acesso em: 03 jul. 2025.

BRASIL. **Lei n. 14.457, de 21 de setembro de 2022.** Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943) e as Leis n. 11.770/2008, 13.999/2020 e 12.513/2011. *Diário Oficial da União*, Seção 1, Brasília, DF, 22 dez. 2022. Disponível em: *Portal da Câmara dos Deputados* (texto atualizado). Acesso em: 05 jul. 2025.

BRASIL. **Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023.** Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943). *Diário Oficial da União*, Seção 1, Brasília, DF, 4 jul. 2023. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2023/lei-14611-3-julho-2023-794396-publicacaooriginal-168317-pl.html>. Acesso em: 30 jun. 2025.

BRASIL. Superior Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário 658.312/11**, Relator: Des. Ministro Dias Toffoli, 2015.

BRASIL. TRT 8ª REGIÃO. **ROT nº 0000279-52.2022.5.08.0103**, Relatora: Desembargadora Suzy Elizabeth Cavalcante Koury, 1ª Turma, Data de Julgamento: 30/11/2023, Data da Publicação: 01/12/2023.

BRUSCHINI, Cristina. *Trabalho doméstico: inatividade econômica ou trabalho não-remunerado?* **Revista Brasileira de Estudos de População**, 2006.

CALCINI, Ricardo. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região** 16.ed. – Curitiba: Editorial Casa, v.12, n.16, 2023. Disponível em:

https://escolajudicial.trt5.jus.br/sites/default/files/sistema/inline_files/2023-07/revistaeletronica-do-trt-da-5a-regiao-16a-edicao.pdf. Acesso em: 01 jul. 2025.

CAMPOS, Mariana de Lima. *Feminismo e movimentos de mulheres no contexto brasileiro: a constituição de identidades coletivas e a busca de incidência nas políticas públicas*. **Revista Sociais e Humanas**, Santa Maria, v. 30, n. 2, 2017.
DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2013.

ENGELMANN, Solange. **A luta das mulheres pelo direito ao voto no mundo completa 115 anos**. Movimento dos Trabalhadores Rurais sem Terra. 2023. Disponível em: <https://mst.org.br/2023/06/21/a-luta-das-mulheres-pelo-direito-ao-voto-no-mundo-completa115-anos/>. Acesso em: 02 jul. 2025.

FRACCARO, Gláucia. **Os direitos das mulheres: feminismo e trabalho no Brasil (1917–1937)**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2019.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da Autonomia: saberes necessários à prática educativa**. 24. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2004.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Princípio da inalterabilidade contratual lesiva**. In: **Direito do Trabalho no Brasil [e-book]**. 2012.

HIRATA, Helena. **Mulheres ainda ganham 30% menos que os homens**. RFI Convida. Disponível em: <https://www.rfi.fr/br/brasil/20160208-rfi-convida-helena-hirata>. 2016. Acesso em: 03 jul. 2025.

KELLY, Isabela Duarte; CONSIDERA, Claudio; MELO, Hildete Pereira de; OLINTO, Roberto. **Uma breve análise do mercado de trabalho brasileiro à luz da desigualdade de gênero, 2012-2023**. Blog do IBRE, 19 mar. 2024. Disponível em: <https://blogdoibre.fgv.br/posts/uma-breve-analise-do-mercado-de-trabalho-brasileiro-luz-da-desigualdade-de-genero-2012-2023>. Acesso em: 23 jul. 2025.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed, São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

LINS, Ana Maria Filgueira Cabral; FRAGA, Márcia de Almeida; LELIS, Henrique Rodrigues. Desigualdade de gênero no mercado de trabalho. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 11, n. 3, 2025.

MACHADO, Lia Zanotta. *Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil*. In *Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil*. **Revista de Estudos Feministas**, 2000.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MASCARO NASCIMENTO, Amauri. **Curso de Direito do Trabalho**. 27. ed., São Paulo: Malheiros, 2017.

MELO, Hildete Pereira. **Mensurar o trabalho não pago no Brasil**: uma proposta metodológica. *Economia e Sociedade*, 30(1), 187-210. Disponível em: <https://www.redalyc.org/journal/3952/395272517009/movil/2021>. Acesso em: 21 jul. 2025.

MOTA, Carolina; TANURE, Betânia; CARVALHO NETO, Antônio. Mulheres Executivas Brasileiras: o teto de vidro em questão. **Revista Administração em Diálogo**. RAD, v. 16, n. 3, DOI:10.20946/rad. v16i3.13791. 2015.

NEIVA, Ana Maria Monteiro; VILLA VERDE, Rômulo Goretti. Panorama das desigualdades de gênero em números e perspectivas. **Revista de Gênero, Sexualidade e Direito**, v. 8, n. 2, 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Progresso das Mulheres no Mundo**: transformar as economias para realizar direitos. ONU Mulheres. 2015, México. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistateoriasjustica/article/view/1086/pdf>. Acesso em: 02 jul. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 100**: Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor. Adotada em Genebra, 29 jun. 1951. Disponível em: https://www.oit.org/dyn/normlex/pt/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312256. Acesso em: 05 jul. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 111**: Discriminação (Emprego e Ocupações), 1958. Adotada em Genebra, 25 jun. 1958. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/pt/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312256. Acesso em: 05 jul. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 183**: Proteção da Maternidade (Revisão), 2000. Aprovada em Genebra, 15 de junho de 2000; entrou em vigor em 7 de fevereiro de 2002. Disponível em: Portal NORMLEX – OIT. Acesso em: 05 jul. 2025.

PINTO, Céli Regina Jardim. Feminismo, história e poder. **Rev. Sociol. Polít.**, Curitiba, v. 18, n. 36, 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rsocp/a/GW9TMRsYgQNzxNjZNcSBf5r/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 02 jul. 2025.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho**. Coordenador Pedro Lenza. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado. 2015.

SILVA, José Afonso. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. São Paulo: Malheiros, 2010.

SILVA, Yasmin Gerônimo da; VAZ, Daniela Verzola. Por que as ocupações “femininas” pagam menos? Um estudo longitudinal. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 39. DOI:10.20947/S0102-3098a0212. 2022.

SILVEIRA, Nereide Salette Paulo da. **Entendendo a experiência da inclusão-exclusão de mulheres em cargos de alta gerência**. XXXIII Encontro Nacional da ANPAD, Anais, 33, São Paulo, 2009.

STUCHI, Victor Hugo Nazário. **Prática Trabalhista**. 5. Ed. rev., atual. e ampl. coordenação Álvaro de Azevedo Gonzaga; Nathaly Campitelli Roque. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

VAZ, Virgínia Alves (org.); RIBEIRO, Regina Célia Reis; SILVA, Rosana Guimarães. **Manual de normalização de trabalhos acadêmicos**. 8. ed. rev. e atual., 2024.

ZALAF, Cláudio. **A evolução do tratamento jurídico dispensado ao trabalho da mulher e a busca da igualdade material**: questões atuais. São Paulo: Cláudio Zalaf Advogados Associados, 2023.