

**CENTRO UNIVERSITÁRIO DE FORMIGA – UNIFOR-MG**

**CURSO DE DIREITO**

**LEANDRO ARANTES FERREIRA**

**A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO E  
DESIGUALDADES**

**FORMIGA – MG**

**2025**

LEANDRO ARANTES FERREIRA

A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO E  
DESIGUALDADES

Artigo Científico apresentado ao Curso  
de Direito do UNIFOR- MG, como  
requisito parcial para a obtenção do  
título de bacharel em Direito.

FORMIGA-MG

2025

Dedico este trabalho, com todo o meu carinho e gratidão, à minha família. Obrigado por acreditarem em mim, por me darem suporte incondicional e por serem minha base em todos os sentidos.

## **AGRADECIMENTOS**

Chegar até aqui foi um percurso repleto de desafios, aprendizados e superações. Por isso, é com enorme gratidão que registro meu reconhecimento a todos que, de alguma forma, contribuíram para essa conquista.

Ao Centro Universitário de Formiga (UNIFOR-MG), expresso meu sincero agradecimento por ter sido o espaço onde pude me desenvolver, tanto como estudante quanto como ser humano. Foi nessa instituição que encontrei o apoio necessário para trilhar minha trajetória acadêmica.

À minha orientadora, Dra. Ana Flávia Paulinelli, expresso minha mais sincera gratidão pela orientação dedicada, pelo comprometimento e pela paciência ao longo de todo o desenvolvimento deste trabalho.

Seus valiosos ensinamentos, sua disponibilidade constante e sua confiança no meu potencial foram fundamentais para a realização desta pesquisa. Mais do que uma orientadora, foi uma verdadeira mentora, guiando-me com sabedoria, sensibilidade e rigor acadêmico.

Aos meus professores, deixo registrada minha profunda admiração. Agradeço a todos os docentes da UNIFOR-MG pela dedicação, comprometimento e por compartilharem não apenas conhecimento, mas também valores e inspiração ao longo de toda a graduação.

Aos funcionários e colaboradores da instituição, que, com atenção, cordialidade e empenho, tornaram o ambiente universitário mais acolhedor e funcional, expresso minha gratidão.

Aos colegas e amigos de curso, pelo companheirismo, pelas trocas de experiências e por todos os momentos vivenciados juntos, meu muito obrigado.

A todos que, direta ou indiretamente, fizeram parte desta jornada, deixo aqui meu mais sincero agradecimento.

LEANDRO ARANTES FERREIRA

A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO E  
DESIGUALDADES

Artigo Científico apresentado ao Curso  
de Direito do UNIFOR-MG, como  
requisito parcial para a obtenção do  
título de bacharel em Direito.

BANCA EXAMINADORA

---

Professor(a) Ms. Ana Flávia Paulinelli

Orientadora

---

Examinador(a)

---

Examinador(a)

Formiga- MG, 2025.

# **A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO E DESIGUALDADES**

**Leandro Arantes Ferreira**

Acadêmico do 9º período de Direito do UNIFOR-MG

## **RESUMO**

O presente estudo analisa as desigualdades de gênero no mercado de trabalho brasileiro, investigando as barreiras culturais, estruturais e econômicas que dificultam a equidade entre homens e mulheres. Embora a legislação trabalhista preveja direitos específicos para a proteção da mulher, observa-se que esses mecanismos nem sempre são suficientes para combater a discriminação. O estudo examina o impacto da cultura patriarcal, a persistência da desigualdade salarial e a sub-representação feminina em cargos de liderança. Através de uma análise histórica, jurídica e sociológica, a pesquisa busca compreender as razões para a permanência dessas desigualdades e propõe soluções para a construção de um ambiente de trabalho mais justo e igualitário.

**Palavras-chave:** Desigualdade de gênero. Discriminação no trabalho. Cultura patriarcal. Direitos trabalhistas. Equidade de gênero.

## **WOMEN IN THE LABOR MARKET: GENDER DISCRIMINATION AND INEQUALITIES**

### **SUMMARY**

This study analyzes gender inequalities in the Brazilian labor market, investigating the cultural, structural and economic barriers that hinder equality between men and women. Although labor legislation provides for specific rights to protect women, it is observed that these mechanisms are not always sufficient to combat discrimination. The study examines the impact of patriarchal culture, the persistence of pay inequality and female underrepresentation in leadership roles. Through a historical, legal and sociological analysis, the research seeks to understand the reasons for the persistence of these inequalities and proposes solutions for the construction of a fairer and more egalitarian work environment.

**Keywords:** Gender inequality. Discrimination at work. Patriarchal culture. Labor rights. Gender equity.

**SÚMARIO:** 1 INTRODUÇÃO. 2 Evolução histórica da participação feminina no mercado de trabalho no Brasil. 3 Barreiras estruturais e culturais que perpetuam a desigualdade. 4 Violência simbólica. 5 Impacto da CLT, Constituição Federal de 1988 e suas efetividades. 5.1 Lei da Igualdade Salarial (14.611/2023). 6 CONCLUSÃO. REFERÊNCIAS.

## 1 INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho tem passado por transformações significativas ao longo da história, impulsionado pela busca por maior equidade e inclusão. No entanto, a presença feminina nesse espaço ainda é acompanhada por desafios substanciais, especialmente no que se refere à discriminação de gênero e às desigualdades estruturais. Apesar dos avanços conquistados, a inserção das mulheres no mercado de trabalho brasileiro continua a enfrentar obstáculos relacionados a fatores culturais, econômicos e institucionais.

Do ponto de vista jurídico, a Constituição Federal de 1988 assegura a igualdade de direitos entre homens e mulheres, enquanto a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prevê dispositivos específicos para proteger as trabalhadoras. No entanto, algumas dessas normas, como a licença-maternidade e a estabilidade no emprego durante a gravidez, ainda são vistas por parte do empresariado como um ônus, contribuindo para a discriminação na contratação e na promoção profissional das mulheres.

Quando se trata da participação das mulheres no mercado de trabalho, observa-se que, apesar dos avanços conquistados ao longo das últimas décadas, no Brasil o progresso em direção à igualdade de gênero tem sido limitado e lento. Embora, nos tempos recentes, tenham ocorrido algumas mudanças graduais, com maior inclusão das mulheres em diversas áreas profissionais, essa evolução ainda não foi suficiente para eliminar as barreiras estruturais que persistem.

As mulheres continuam enfrentando disparidades salariais, dificuldades para acessar cargos de liderança e obstáculos decorrentes de uma cultura patriarcal que ainda predomina em muitos setores da sociedade. O aprimoramento das políticas públicas de inclusão, a implementação de medidas efetivas contra a discriminação de gênero e o fortalecimento das redes de apoio são fundamentais para que se atinja uma igualdade real e sustentável no mercado de trabalho.

Diante desse contexto, esse estudo tem como objetivo analisar as formas de discriminação de gênero e as desigualdades enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho, buscando compreender os fatores que perpetuam essas práticas e sugerir alternativas para a construção de um ambiente laboral mais equitativo. Para buscar o objetivo proposto, o presente artigo abordará a evolução histórica da participação feminina no mercado, os avanços legislativos e as lacunas ainda

existentes para a garantia da igualdade de direitos, as barreiras estruturais e culturais, violência simbólica, impacto da CLT e Constituição Federal e entre outros.

## **2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA PARTICIPAÇÃO FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL**

A participação das mulheres no mercado de trabalho tem passado por profundas transformações ao longo da história, impulsionadas por mudanças sociais, econômicas e políticas. No contexto da discriminação de gênero e das desigualdades no ambiente trabalhista, a trajetória feminina no mundo do trabalho reflete desafios e conquistas que ainda marcam a sociedade contemporânea (DELGADO, 2015).

Durante o século XIX e início do século XX, o trabalho feminino era majoritariamente vinculado às atividades domésticas, agrícolas e artesanais. No entanto, com a Revolução Industrial, houve uma crescente inserção das mulheres na indústria, especialmente em setores como têxtil e de confecção. Nesse período, o trabalho feminino era marcado por longas jornadas, baixos salários e condições precárias, sendo considerado uma extensão das tarefas domésticas.

O advento da industrialização e a consolidação do sistema capitalista no século XIX provocaram transformações profundas nas relações de trabalho. Com os avanços tecnológicos e a mecanização dos processos produtivos, houve uma gradativa redução da dependência do trabalho braçal, abrindo espaço para a inserção feminina no mercado. No entanto, essa participação inicial foi marcada por contradições: ao mesmo tempo em que as máquinas facilitavam certas atividades, a mão de obra feminina era incorporada de forma precária, sem direitos trabalhistas e sob intensa exploração (ANTUNES, 2018).

O cenário mudou significativamente durante as Grandes Guerras Mundiais (1914-1918 e 1939-1945), quando a escassez de homens, convocados para os campos de batalha, obrigou as mulheres a assumirem postos antes exclusivamente masculinos. Com o término dos conflitos, muitos combatentes retornaram mutilados ou incapacitados para o trabalho pesado, o que ampliou ainda mais a necessidade da força laboral feminina. Embora essa abertura tenha representado uma conquista em termos de ocupação de espaços, ela não veio acompanhada de reconhecimento igualitário.

A partir da década de 1940, com a expansão de setores estratégicos como siderurgia, petróleo, indústria química, farmacêutica e automobilística, as mulheres passaram a ocupar funções diversificadas, embora ainda confinadas a cargos de menor prestígio e remuneração. Sem proteção legal efetiva, enfrentavam jornadas exaustivas, salários aviltantes e discriminação generalizada. A idealização do papel feminino associado ao cuidado doméstico e à submissão servia como justificativa para sua exploração, transformando-as em mão de obra "custo-benefício" para os patrões.

Essa realidade expõe um paradoxo do desenvolvimento industrial: enquanto o capitalismo dependia da força de trabalho feminina para se expandir, reforçava estruturas sociais que as mantinham em posição de inferioridade (ANTUNES, 2018).

No Brasil, o ingresso das mulheres no mercado formal de trabalho ocorreu paralelamente ao processo de industrialização do país, marcado por profundas contradições sociais. Desde o final do século XIX, com o surgimento das primeiras fábricas têxteis, observamos uma significativa incorporação da mão de obra feminina, especialmente nas grandes cidades como Rio de Janeiro e São Paulo. Esse fenômeno não representava, contudo, uma conquista de direitos, mas sim a exploração de uma força de trabalho considerada secundária e descartável. Nesse contexto, afirma Orlando Gomes (GOMES, 1976 p. 466):

O emprego de mulheres e menores na indústria nascente representava uma sensível redução do custo de produção, a absorção de mão-de-obra barata, em suma, um meio eficiente e simples para enfrentar a concorrência. Nenhum preceito moral ou jurídico impedia o patrão de empregar em larga escala a mão-de-obra feminina e infantil. Os princípios invioláveis do liberalismo econômico e do individualismo jurídico davam-lhe a base ética e jurídica para contratar livremente, no mercado, esta espécie de mercadoria. Os abusos desse liberalismo cedo se fizeram patentes aos olhos de todos, suscitando súplicas, protestos e relatórios em prol de uma intervenção estatal em matéria de trabalho de mulheres e menores.

A indústria têxtil tornou-se o principal empregador de mulheres no país, absorvendo principalmente jovens solteiras das camadas mais pobres da população. Essa preferência pela mão de obra feminina baseava-se em três pilares da mentalidade patronal da época: a possibilidade de pagar salários até 50% menores que os dos homens, a crença na maior habilidade manual das mulheres para trabalhos minuciosos e a suposta docilidade do caráter feminino, que supostamente as tornava menos propensas à organização sindical.

As condições de trabalho nas fábricas têxteis eram extremamente precárias. As operárias enfrentavam jornadas exaustivas que podiam chegar a 14 horas diárias, ambientes insalubres com altas temperaturas e poeira constante, além de estarem sujeitas a todo tipo de assédio moral e sexual. Não havia qualquer tipo de proteção trabalhista, licenças ou direitos básicos. Muitas dessas mulheres ainda precisavam conciliar o trabalho fabril com os cuidados domésticos, configurando uma dupla jornada que permanece até os dias atuais como característica marcante do trabalho feminino.

Paradoxalmente, mesmo nessas condições de exploração extrema, o trabalho industrial representou para muitas mulheres uma primeira forma de autonomia econômica. O salário, ainda que miserável, permitia certa independência financeira e a criação de redes de solidariedade entre as trabalhadoras. Foi nesse ambiente que surgiram as primeiras formas de organização coletiva feminina, com destaque para as greves de 1917-1919, onde as operárias têxteis tiveram papel fundamental.

A consolidação da legislação trabalhista no Brasil ocorreu com a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943, durante o governo Vargas. Este marco regulatório trouxe importantes avanços ao estabelecer normas sobre jornada de trabalho, férias remuneradas, salário-mínimo e outros direitos básicos. No entanto, a CLT nasceu com profundas limitações em relação à proteção específica das trabalhadoras.

Apesar de incluir dispositivos como a licença-maternidade e a proibição de discriminação por sexo a CLT inicialmente: manteve restrições ao trabalho feminino noturno e em atividades consideradas perigosas, não combatia efetivamente a disparidade salarial, ignorava a dupla jornada enfrentada pelas mulheres.

O texto original da CLT refletia os valores patriarcais da época, que enxergavam a mulher prioritariamente como mãe e dona de casa. O início do século XX trouxe avanços com a luta pelos direitos trabalhistas e a primeira onda do feminismo, que reivindicava melhores condições de trabalho e o direito ao voto.

Durante a década de 1970, a expansão econômica, o aumento da urbanização e a industrialização acelerada caracterizaram um período de forte expansão econômica, favorável à entrada de novos trabalhadores, especialmente mulheres. Durante esta década, a sociedade brasileira passou por mudanças econômicas, sociais e demográficas que tiveram impacto significativo no nível e na composição

interna da força de trabalho. As taxas de expansão econômica e o número de empregos aumentaram concentração de riqueza.

O aumento da presença feminina no mercado de trabalho do Brasil foi uma das mudanças mais significativas que ocorreram no país desde a década de setenta. Vários fatores explicam a entrada mais intensa das mulheres no mercado de trabalho a partir dessa década.

Por outro lado, as profundas transformações de comportamentos e valores relacionados com o papel social das mulheres, intensificadas pela influência dos movimentos feministas e pela presença cada vez mais ativa das mulheres nos espaços públicos, têm facilitado a oferta de trabalhadores. Os movimentos feministas surgiram na América Latina num momento de crises estruturais e devido à variedade de contradições da vida cotidiana.

No Brasil, no início da década de 1970, começaram a surgir grupos de mulheres que tentavam discutir o problema da condição da mulher. Em 1975, o “Ano Internacional da Mulher”, proclamado pela ONU (Organização das Nações Unidas), deu um forte impulso a organização e visualização desses grupos (BEAUVOIR, 1960).

No Brasil, a urbanização acelerada e a industrialização expandiram as oportunidades de trabalho para as mulheres, especialmente nos setores de serviços, comércio e administração pública.

No entanto, a discriminação persistia: as mulheres enfrentavam salários mais baixos do que os homens para funções equivalentes, dificuldades de ascensão profissional e a dupla jornada, equilibrando trabalho remunerado e afazeres domésticos. A influência dos movimentos feministas e o reconhecimento internacional da questão feminina, como o Ano Internacional da Mulher (1975), proclamado pela ONU, contribuíram para a ampliação das discussões sobre a equidade de gênero no trabalho.

Nos anos 1980 e 1990, a participação das mulheres no mercado de trabalho se consolidou, impulsionada por fatores como o avanço da escolarização feminina, a redução da taxa de fecundidade e a necessidade econômica. A nova Constituição Federal de 1988 trouxe avanços significativos, garantindo no ordenamento jurídico igualdade de direitos entre homens e mulheres, além de proibir a discriminação no ambiente de trabalho.

Apesar desses progressos, persistiam barreiras estruturais, como a segregação ocupacional (concentração de mulheres em determinadas profissões de

menor remuneração), o “teto de vidro” (dificuldade de ascender a cargos de liderança) e a sobrecarga com responsabilidades domésticas.

Dessa forma, (BARROS, 2016), (BEAUVOIR, 2016) e pesquisadores como Cristina Bruschini argumentam que as desigualdades de gênero no mercado de trabalho não são resultantes apenas de legislações inadequadas, mas também de barreiras econômicas e culturais. Eles destacam que o aumento dos custos para os empregadores decorrentes das proteções trabalhistas específicas para mulheres pode levar à discriminação implícita na contratação. Este problema reforça a necessidade de políticas públicas que distribuam de forma mais equitativa os custos relacionados à parentalidade entre Estado, empregadores e sociedade (BARROS, 2016).

Além disso, as ações afirmativas, como cotas para mulheres em cargos de liderança e incentivos fiscais para empresas que promovem a igualdade de gênero, são propostas e medidas essenciais para corrigir desigualdades históricas e promover um ambiente laboral mais igualitário.

Sobre o princípio da igualdade Miguel Reale define os princípios como verdades ou juízos fundamentais que servem como base ou garantia de certeza para um sistema de juízos, organizados em um conjunto de conceitos referentes a determinada parte da realidade. Por vezes, certos enunciados, ainda que não evidentes ou derivados de evidências, são considerados princípios, assumidos como fundamentos essenciais para a validade de um sistema específico de conhecimento, funcionando como pressupostos necessários (REALE, 2013).

Sob essa ótica, a criação de normas que contradigam os comandos abstratos subjacentes aos princípios, especialmente os de natureza constitucional, apresenta uma incompatibilidade com o sistema jurídico. Assim, é crucial destacar que o respeito a esses princípios que geram impactos concretos na sociedade, uma vez que eles funcionam como diretrizes fundamentais para outras normativas, as quais devem ser formuladas para enfrentar e mitigar os mais diversos problemas sociais. Nesse contexto, torna-se relevante discutir especificamente a importância do princípio da igualdade no tema proposto.

O sociólogo Pierre Bourdieu introduz o conceito de “violência simbólica” para explicar as formas de dominação que ocorrem de maneira sutil, mas que são internalizadas e aceitas como naturais tanto por homens quanto por mulheres. Segundo Bourdieu, essa violência simbólica é uma forma de dominação que ocorre

através de normas e práticas sociais que parecem neutras, mas que, na prática, perpetuam a exclusão das mulheres (BOURDIEU, 2019).

Diante do que foi dito, entende-se que o marco teórico deste estudo sugere que as desigualdades de gênero no mercado de trabalho brasileiro são resultado de uma complexa interação entre fatores culturais, estruturais e jurídicos. A cultura patriarcal e a violência simbólica, somadas às legislações que, embora protetivas, podem ser percebidas como um ônus, criam um ambiente de trabalho desafiador para as mulheres. A construção de um mercado mais equitativo demanda uma revisão das políticas públicas e das práticas organizacionais, promovendo soluções que facilitem a igualdade de gênero e a independência econômica feminina, conforme enfatizado por teóricos e juristas como, Alice Monteiro de Barros, Simone Beauvoir e Bourdieu.

### **3 BARRERAS ESTRUTURAIS E CULTURAIS QUE PERPERTUAM A DESIGUALDADE**

As barreiras culturais, estruturais e econômicas contribuem para a persistência da discriminação de gênero e das desigualdades enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho brasileiro, mesmo com a existência de legislações de proteção e de políticas de inclusão.

Apesar das conquistas legislativas e do aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho, estas ainda enfrentam desigualdades de gênero devido a barreiras culturais e estruturais profundamente enraizadas na sociedade brasileira. Estas barreiras incluem a resistência em conceder às mulheres oportunidades de ascensão e liderança, a disparidade salarial persistente entre homens e mulheres em funções equivalentes e a cultura patriarcal que ainda domina muitos ambientes de trabalho.

A cultura patriarcal, presente em diversas esferas da sociedade, impacta diretamente o mercado de trabalho ao reforçar estereótipos de gênero que desvalorizam o trabalho feminino. Essa cultura se manifesta de diversas formas, incluindo a resistência à promoção de mulheres a cargos de liderança e a naturalização das diferenças salariais.

A economista e professora Alice Monteiro de Barros, aponta que o mercado de trabalho, embora tenha evoluído, ainda carrega resquícios de uma cultura patriarcal, onde as mulheres são subvalorizadas ou até mesmo excluídas das oportunidades de

crescimento em comparação aos homens. Ela afirma que, além de obstáculos culturais, há também barreiras econômicas e estruturais, como os custos associados às proteções trabalhistas, que acabam por limitar as oportunidades femininas (BARROS, 2016).

O conceito de "teto de vidro" (glass ceiling) surgiu na década de 1980 para descrever as barreiras invisíveis que dificultam ou impedem a ascensão das mulheres dentro das organizações, especialmente em cargos de liderança e alta gestão. Trata-se de um fenômeno estrutural que, embora não esteja formalmente instituído por regras ou leis, se manifesta por meio de práticas organizacionais discriminatórias, vieses inconscientes e normas culturais que favorecem a progressão profissional dos homens em detrimento das mulheres (FORLENZA, 2021).

Uma das principais características do teto de vidro é sua natureza implícita e sutil. Diferentemente de barreiras explícitas, como restrições legais ou requisitos formais de acesso, o teto de vidro opera de forma subjetiva, baseado em percepções, estereótipos e padrões históricos que reforçam a desigualdade de oportunidades. As mulheres, mesmo que possuam a mesma qualificação e experiência que seus colegas homens, frequentemente enfrentam maiores dificuldades para alcançar posições de alto nível dentro das empresas (BAÍA, 2024).

Entre os principais fatores que contribuem para a perpetuação do teto de vidro estão os estereótipos de gênero, que associam a figura feminina a características como emotividade, fragilidade e menor aptidão para liderança. Muitas vezes, mulheres são vistas como menos preparadas para tomar decisões estratégicas ou lidar com altos níveis de pressão, o que pode influenciar negativamente a sua progressão na hierarquia corporativa. Além disso, a expectativa de que as mulheres assumam a maior parte das responsabilidades familiares também desempenha um papel significativo. Muitas empresas relutam em promover mulheres para posições de chefia por assumirem que elas irão priorizar a família em detrimento da carreira, especialmente em razão da maternidade.

Outro aspecto relevante é a falta de políticas de diversidade eficazes dentro das organizações. Em muitos ambientes de trabalho, a cultura corporativa ainda é predominantemente masculina, e os processos de recrutamento e promoção são influenciados por redes informais de contatos, que favorecem a indicação e ascensão de candidatos homens. Esse padrão perpetua a ausência de mulheres em posições

de liderança e reforça a ideia de que elas não pertencem a esses espaços, criando um ciclo de exclusão.

O impacto do teto de vidro se estende para além das experiências individuais das mulheres no mercado de trabalho. A baixa representatividade feminina nos cargos de alto escalão contribui para a manutenção da desigualdade salarial, para a redução da diversidade nos processos decisórios empresariais e para a perda de talentos que poderiam impulsionar a inovação e o crescimento das organizações (FORLENZA, 2021).

Estudos indicam que empresas com maior equidade de gênero na liderança tendem a ser mais lucrativas e eficientes, demonstrando que a quebra do teto de vidro não beneficia apenas as mulheres, mas toda a estrutura corporativa e econômica.

Para mitigar os efeitos do teto de vidro, é fundamental que as empresas adotem medidas concretas para promover a equidade de gênero no ambiente de trabalho. Algumas das soluções incluem a transparência nos critérios de promoção e remuneração, garantindo que homens e mulheres sejam avaliados com os mesmos parâmetros; a implementação de políticas afirmativas para aumentar a presença feminina na alta gestão; e o desenvolvimento de programas de mentoria e capacitação para mulheres, preparando-as para ocupar cargos de liderança (BAÍIA, 2024).

Além disso, a adoção de medidas como a licença parental compartilhada pode ajudar a redistribuir as responsabilidades familiares, reduzindo o impacto da maternidade sobre a carreira das mulheres.

Dessa forma, a superação do teto de vidro requer um esforço conjunto da sociedade, das empresas e do poder público para desconstruir barreiras culturais e institucionais que perpetuam a desigualdade de gênero no mercado de trabalho. Promover um ambiente profissional mais justo e inclusivo não é apenas uma questão de direitos, mas também uma estratégia para impulsionar o crescimento econômico e a inovação no mundo corporativo (FORLENZA, 2021).

A dupla jornada é outro fator determinante para a desigualdade de gênero no mercado de trabalho. Além das atividades profissionais, as mulheres são frequentemente responsabilizadas pela gestão do lar e pelo cuidado com os filhos, o que compromete seu tempo e energia para investir em suas carreiras. Dados do IBGE (2023) mostram que as mulheres dedicam, em média, 10 horas semanais a mais do que os homens a afazeres domésticos e cuidados com a família.

Alice Monteiro de Barros ressalta que essa realidade influencia diretamente as decisões das empresas ao contratar e promover funcionários. Empregadores tendem a ver funcionárias mulheres como menos disponíveis e comprometidas, o que contribui para sua marginalização em cargos de liderança e decisão (BARROS, 2016).

Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) reforçam essa análise, mostrando que as mulheres continuam a enfrentar disparidades salariais significativas. Em 2022, por exemplo, o rendimento médio das mulheres foi aproximadamente 22% inferior ao dos homens, mesmo quando ocupavam cargos semelhantes e com o mesmo nível de escolaridade. Esses números indicam que, apesar do avanço das políticas de inclusão, os desafios estruturais e culturais ainda persistem, colocando as mulheres em uma posição de desvantagem (IBGE, 2022).

Para compreender as razões pelas quais essas desigualdades permanecem, é necessário considerar a influência de uma cultura patriarcal profundamente enraizada, como discutido por Simone de Beauvoir em sua obra *O segundo sexo*. Beauvoir argumenta que “é pelo trabalho que a mulher vem diminuindo a distância que a separava do homem; somente o trabalho poderá garantir-lhe uma independência concreta” (BEAUVOIR, 2016).

No entanto, ela também reconhece que, em sociedades patriarcais, as mulheres frequentemente são confrontadas com barreiras que limitam seu crescimento, mesmo quando têm acesso ao mercado de trabalho (BEAUVOIR, 2016).

Outra citação marcante de Simone de Beauvoir em relação à mulher na sociedade:

Se a mulher se funde na coletividade e nela encontra sua justificação e salvação, isso significa que permanece à margem da história. De fato, não há história senão para os indivíduos integrados em uma coletividade que toma consciência de sua unidade e se opõe a outras coletividades. Ora, enquanto há sociedades secretas masculinas, classes de homens, grupos de homens ligados por interesses e aspirações comuns, as mulheres não têm passado, nem história, nem religião que lhes pertença em próprio; e não têm solidariedade. [...] Os homens dizem que 'as mulheres sempre foram mulheres', mas ignoram a especificidade da situação que faz delas o que são. O que define em grande parte a situação da mulher é que ela está submetida a uma ordem estabelecida por e para os homens, onde a subjetividade feminina é constantemente negada ou desvalorizada. (*O Segundo Sexo*, 1949)

Essa visão teórica ajuda a embasar a hipótese de que as mulheres, ao serem expostas a um ambiente estruturado sobre valores patriarcais, encontram dificuldades para alcançar a independência profissional plena e a igualdade salarial.

Outro fator relevante é o impacto das responsabilidades familiares. Embora avanços legais garantam direitos como a licença-maternidade, esses benefícios, podem ser mal interpretados por empregadores que os veem como um custo adicional, reforçando estereótipos de que a mulher é menos produtiva ou comprometida (BARROS, 2016). Em consequência, muitas mulheres acabam concentradas em posições de menor prestígio ou em ocupações que oferecem menor estabilidade e possibilidade de promoção, situação que perpetua o chamado "teto de vidro".

Ainda segundo o IBGE, entre 2012 e 2022, o índice de mulheres em posições de liderança no Brasil cresceu apenas 4%, o que reflete a resistência cultural e as práticas discriminatórias implícitas que limitam as oportunidades de promoção. Esses dados reforçam a hipótese de que as barreiras de gênero no mercado de trabalho não se devem apenas à falta de competência ou qualificação feminina, mas a um conjunto de práticas e estruturas que favorecem homens (IBGE, 2022).

A permanência das desigualdades de gênero no mercado de trabalho é resultado de uma interação complexa entre barreiras culturais, estruturais e econômicas. Embora tenham ocorrido avanços, como o aumento da participação feminina em diversos setores, ainda há um longo caminho a percorrer para garantir a igualdade plena. Somente por meio da implementação de políticas eficazes e da transformação da cultura organizacional será possível construir um mercado de trabalho verdadeiramente inclusivo e justo para todos.

#### **4 VIOLÊNCIA SIMBÓLICA**

O sociólogo Pierre Bourdieu também contribui para essa análise ao discutir o conceito de "violência simbólica", que se refere a formas de dominação que ocorrem sutilmente, sem necessariamente serem percebidas como opressivas. Esse conceito pode ser aplicado ao mercado de trabalho, onde práticas aparentemente neutras perpetuam a exclusão das mulheres. A pressão para que as mulheres conciliem suas carreiras com as responsabilidades familiares, por exemplo, resulta em uma "dupla jornada", que afeta seu desempenho profissional e sua capacidade de competir em igualdade com os homens (BOURDIEU, 2019).

A violência simbólica é um conceito central na teoria de Pierre Bourdieu, sendo caracterizada pela imposição de uma visão de mundo dominante sobre os indivíduos

de forma sutil e não percebida como opressiva. Esse tipo de violência ocorre por meio de estruturas sociais que reforçam desigualdades e naturalizam relações de dominação. No contexto do mercado de trabalho, a violência simbólica manifesta-se por meio de práticas que, sob a aparência de neutralidade, perpetuam a exclusão de determinados grupos, especialmente das mulheres.

O objetivo deste artigo é analisar como a violência simbólica opera nas relações de trabalho e quais são seus impactos na desigualdade de gênero.

Pierre Bourdieu define a violência simbólica como a imposição de significados e valores pelos grupos dominantes, fazendo com que os dominados internalizem essas normas e as aceitem como naturais (BOURDIEU, 2019). Essa forma de dominação ocorre sem o uso da coerção direta, sendo legitimada pelos hábitos, isto é, o conjunto de disposições socialmente construídas que orientam o comportamento dos indivíduos.

A violência simbólica está presente em diversas esferas sociais, como a educação, a política e o mercado de trabalho. As normas e expectativas sociais reforçam hierarquias e limitam o acesso de certos grupos a posições de poder e prestígio (FAIRCLOUGH, 2019). No ambiente profissional, isso se manifesta por meio de práticas discriminatórias veladas, que dificultam a ascensão das mulheres.

A discriminação de gênero no mercado de trabalho está enraizada em normas culturais que reforçam a desigualdade entre homens e mulheres. Essas normas são sustentadas por estereótipos que associam as mulheres a papéis domésticos e de cuidado, enquanto os homens são vistos como mais aptos para cargos de liderança. Essa naturalização das diferenças é um exemplo clássico de violência simbólica, pois impõe restrições às mulheres sem a necessidade de coerção explícita.

Um dos principais reflexos da violência simbólica na discriminação de gênero é a "dupla jornada" enfrentada pelas mulheres, que precisam conciliar suas carreiras com as responsabilidades domésticas e familiares. Essa sobrecarga impacta diretamente sua produtividade e competitividade em relação aos homens, perpetuando desigualdades no ambiente corporativo.

As mulheres frequentemente enfrentam estereótipos que influenciam sua trajetória profissional. Características como assertividade e liderança são mais valorizadas nos homens, enquanto das mulheres se espera um comportamento

conciliador. Esse viés impacta decisões de contratação, promoção e remuneração, reforçando a desigualdade de oportunidades no mercado de trabalho.

A desigualdade salarial entre homens e mulheres é uma das formas mais evidentes de discriminação no ambiente de trabalho. Mesmo ocupando funções similares, as mulheres frequentemente recebem salários inferiores, o que demonstra como a violência simbólica atua na desvalorização do trabalho feminino. Além disso, a segregação ocupacional mantém as mulheres em setores considerados "menos prestigiosos" e com menores oportunidades de crescimento (BOURDIEU, 2019).

Sendo assim, a violência simbólica é um mecanismo poderoso de manutenção das desigualdades sociais, pois age de forma sutil e muitas vezes imperceptível. No contexto do mercado de trabalho, a reprodução de normas e expectativas culturais perpetua a exclusão de mulheres e limita suas oportunidades de crescimento profissional.

Compreender esse fenômeno é essencial para que sejam implementadas políticas e práticas que promovam a equidade de gênero e a desconstrução de padrões discriminatórios. A reflexão sobre a violência simbólica permite o desenvolvimento de estratégias para a transformação social e a construção de um ambiente profissional mais justo e inclusivo.

A fim de propor soluções para esses problemas, é fundamental que políticas públicas sejam revisadas e aperfeiçoadas. Uma alternativa seria implementar incentivos fiscais para empresas que promovem a igualdade de gênero, bem como desenvolver programas de treinamento para desconstruir estereótipos e fomentar uma cultura organizacional inclusiva. Como sugere (BARROS, 2016), tais medidas seriam um passo importante para aliviar o impacto econômico das proteções trabalhistas específicas para mulheres, tornando o ambiente de trabalho mais justo e atraente para empregadores e colaboradoras.

## **5 IMPACTO DA CLT, CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 E SUAS EFETIVIDADES**

A CLT, promulgada em 1943, representou um marco importante na proteção dos direitos das mulheres no trabalho, garantindo direitos como licença-maternidade, descanso semanal remunerado e proibição de discriminação salarial. No entanto, sua concepção inicial carregava traços protecionistas que, muitas vezes, resultavam em restrições para as mulheres no mercado de trabalho. Dispositivos como a proibição

do trabalho noturno para mulheres e a limitação de sua atuação em determinadas funções, embora tivessem o objetivo de proteger a integridade física da trabalhadora, também contribuíram para reforçar desigualdades e impedir o pleno desenvolvimento profissional feminino.

A evolução da legislação, impulsionada por tratados internacionais e pela luta feminista, levou à revogação de normas discriminatórias e à inserção de princípios mais igualitários no ordenamento jurídico. Atualmente, a CLT contempla mecanismos de proteção à mulher, como a estabilidade gestante, a licença-maternidade e a proteção contra a dispensa arbitrária. No entanto, ainda há dificuldades em sua efetividade, como demissões veladas após a estabilidade e obstáculos à reintegração no mercado de trabalho.

A CLT foi um avanço importante ao consolidar garantias específicas para a mulher, como a licença-maternidade, o descanso semanal remunerado, o intervalo para amamentação e a proibição de despedida arbitrária durante a gestação. Tais normas reconheceram a dupla função social da mulher como trabalhadora e como mãe e buscaram assegurar sua permanência no emprego em situações de vulnerabilidade.

Entretanto, sua estrutura inicial refletia um caráter marcadamente protecionista, inspirado por ideais conservadores do Estado Novo e por uma visão que atribuía à mulher um papel secundário no mundo do trabalho. Exemplo disso eram os dispositivos que vedavam o trabalho noturno, o emprego em atividades insalubres ou perigosas e a limitação de cargos em determinadas indústrias. Ainda que justificadas sob o manto da proteção à saúde e à moralidade feminina, tais normas tiveram o efeito colateral de restringir o acesso da mulher a postos de maior remuneração ou cargos de chefia, contribuindo para sua subalternização no ambiente laboral.

Com o advento da Constituição Federal de 1988, que consagrou a igualdade de direitos entre homens e mulheres, e com tratados internacionais como a Convenção nº 111 da OIT, o ordenamento jurídico brasileiro passou a reavaliar tais restrições. Diversos dispositivos foram sendo revogados ou reinterpretados à luz do princípio da igualdade substantiva, de modo a garantir maior autonomia e participação das mulheres no mercado de trabalho.

Apesar das transformações legislativas, o mercado de trabalho ainda revela profundas desigualdades de gênero. Mulheres, especialmente negras, continuam a ocupar os postos mais precarizados, com menor remuneração e reduzidas

oportunidades de promoção (BARROS, 2016). Dados do IBGE indicam que as mulheres ganham, em média, cerca de 22% menos que os homens, mesmo ocupando cargos semelhantes. Além disso, são elas as principais responsáveis pelo trabalho doméstico e cuidados familiares, o que impacta diretamente na sua carga horária e disponibilidade para ascensão profissional.

A discriminação de gênero manifesta-se de forma direta e indireta. Entre as formas diretas estão a recusa na contratação por gravidez ou estado civil, bem como promoções negadas em razão da maternidade. Já as formas indiretas se refletem em políticas de recursos humanos que não consideram a jornada dupla feminina ou em estruturas de poder ocupadas majoritariamente por homens.

A consolidação das Leis do Trabalho (CLT, 1943) em seu artigo 373-A traz uma série de ações que regulamentam posicionamentos de empregadores em relação ao trabalho da mulher:

Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;

II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;

III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;

IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;

V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;

VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher (BRASIL, 1999)

Apesar das legislações e normas vigentes destinadas a assegurar direitos iguais às mulheres no mercado de trabalho ainda persistem desafios significativos como a manutenção de salários inferiores às dificuldades em conciliar carreira e vida familiar além da discriminação e assédio no ambiente profissional a supervisão

rigorosa e a aplicação efetiva dessas leis são essenciais para promover a equidade de oportunidades e garantir que as regras sejam devidamente cumpridas.

Atualmente, a CLT contempla mecanismos de proteção à mulher, como a estabilidade gestante, licença-maternidade e proteção contra a dispensa arbitrária, mas ainda enfrenta desafios em sua efetividade. Muitas mulheres sofrem demissões veladas após o término do período de estabilidade ou encontram dificuldades em retornar ao mercado de trabalho após a maternidade.

A Constituição de 1988 representou um marco na evolução do ordenamento jurídico brasileiro, ao romper com paradigmas conservadores que historicamente relegavam a mulher ao ambiente doméstico.

Em vez de perpetuar tais concepções, o novo texto constitucional enfatizou a plena isonomia entre homens e mulheres, consolidando princípios fundamentais de igualdade e promovendo sua inserção no mercado de trabalho. Para tanto, foram estabelecidas garantias e proteções específicas para assegurar condições justas no âmbito profissional, prevenindo discriminações e promovendo a equidade salarial e de oportunidades.

Além disso, a Constituição de 1988 pode ser considerada a mais democrática da história do Brasil por dismantelar conceitos ultrapassados, como o pátrio poder e a figura do chefe de família, que estavam profundamente enraizados no Código Civil de 1916. Essas ideias refletiam uma sociedade patriarcal e hierarquizada, onde a autoridade masculina predominava nas decisões familiares e sociais. Com a nova Carta Magna, fez-se necessária uma reforma no Código Civil, culminando na promulgação do Código Civil de 2002, que modernizou dispositivos legais, reconhecendo a igualdade entre os cônjuges e garantindo maior autonomia à mulher tanto na esfera familiar quanto profissional.

Dessa forma, a Constituição de 1988 não apenas redefiniu os papéis de gênero na sociedade, mas também consolidou um arcabouço jurídico mais inclusivo e progressista, essencial para o avanço dos direitos fundamentais e da cidadania.

A Constituição Federal de 1988 trouxe avanços significativos na promoção da igualdade de gênero no trabalho, ao estabelecer princípios como a igualdade de direitos entre homens e mulheres e a proibição de diferença de salário por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. Essa normatização conferiu um caráter mais inclusivo ao ordenamento jurídico brasileiro, reforçando a necessidade de políticas públicas e privadas voltadas para a promoção da equidade.

De acordo com a Constituição do Brasil de 1988:

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)

Contudo, como bem destacado na doutrina contemporânea, a simples igualdade formal não é suficiente para superar as desigualdades estruturais. É neste contexto que se insere o conceito de igualdade material, que consiste na aplicação do tratamento equitativo, considerando as particularidades e circunstâncias específicas de cada indivíduo ou grupo social (BARROS, 2016).

A igualdade material, enquanto corolário do Estado Democrático de Direito, fundamenta-se no preceito de que a justiça social exige não apenas a igualdade perante a lei, mas também a criação de condições concretas para o exercício pleno dos direitos fundamentais. Nessa perspectiva, as legislações protetivas do trabalho feminino como a licença-maternidade e a estabilidade gestante representam aplicações concretas deste princípio, reconhecendo as especificidades biológicas e sociais que exigem tratamento diferenciado para alcançar a equidade real.

O Princípio da Isonomia na Perspectiva Constitucional possui a distinção entre igualdade formal e isonomia material é essencial para compreender a proteção constitucional ao trabalho feminino. um aspecto fundamental a ser destacado é a relevância do princípio da isonomia, que confere uma base sólida para essa discussão. Embora os termos igualdade e isonomia sejam frequentemente utilizados como sinônimos, há distinções conceituais entre eles.

A igualdade, de maneira ampla, pode ser subjetiva e relacionada à percepção de justiça em diferentes contextos, enquanto a isonomia é um princípio normativo que orienta a aplicação diferenciada das normas com o propósito de garantir um equilíbrio efetivo nas relações sociais. A máxima "tratar os iguais como iguais e os desiguais como desiguais, na medida de suas desigualdades" expressa a essência desse princípio, que busca proporcionar equidade em cenários nos quais as diferenças estruturais exigem um tratamento diferenciado para garantir uma igualdade real e substantiva, a Constituição de 1988 adotou claramente esta segunda perspectiva.

Sobre o art. 7º da CF: são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

O artigo 7º, XXX, da Carta Magna, ao vedar diferença de salários por motivo de sexo, e o artigo 5º, I, ao estabelecer a igualdade entre homens e mulheres em direitos e obrigações, devem ser interpretados à luz deste princípio isonômico. Não se trata de mera simetria formal, mas de reconhecimento de que a histórica discriminação de gênero exige medidas compensatórias para alcançar a paridade efetiva.

No entanto, a efetividade dessas normas ainda encontra barreiras estruturais no mercado de trabalho. Apesar da previsão legal, a disparidade salarial entre homens e mulheres persiste, sendo reflexo de questões históricas, culturais e institucionais que dificultam a plena aplicação da legislação. A fiscalização por parte dos órgãos competentes, como o Ministério do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho, é fundamental para garantir que as normas constitucionais sejam respeitadas.

O debate sobre a igualdade de gênero no mercado de trabalho envolve várias abordagens jurídicas e políticas alguns juristas como Alice Monteiro de Barros (BARROS, 2016), Luís Roberto Barroso (BARROSO, 2018), Cristina Bruschini (BRUSCHINI, 2007), defendem ações afirmativas como cotas ou incentivos para corrigir as desigualdades históricas entre os homens e mulheres argumentando que essas medidas são essenciais para superar as barreiras estruturais já outros doutrinadores como Volia Bonfim Cassar (CASSAR, 2022), Nancy Fraser (FRASER, 2003), Patrícia Hill Collins (COLLINS, 2016) acreditam que o foco deve ser na educação e na conscientização promovendo a mudança cultural para eliminar estereótipos do gênero o que criaria um ambiente mais igualitário a longo prazo.

No campo jurídico consenso é que a mulher deve ter igualdade de oportunidades e nas proteções específicas como licença maternidade e leis contra discriminação para que a igualdade de gênero seja alcançada entretanto a implementação dessas garantias ainda é motivo de discussão pois há divergências sobre como equilibrar ações afirmativas com a promoção de uma igualdade mais ampla e sustentável isso envolve o desafio de encontrar soluções o que não apenas corrigia um desigualdades imediatas mas que também provoquem mudanças sociais profundas.

A pensadora Hannah Arendt, ao afirmar que “a igualdade de direitos não significa que todos sejam iguais, mas que todos tenham o direito de serem diferentes”, traz uma reflexão essencial sobre o verdadeiro significado da igualdade em uma sociedade democrática. A igualdade jurídica e política não deve ser confundida com a homogeneização dos indivíduos, mas sim com a garantia de que cada pessoa possa exercer sua singularidade sem sofrer discriminação ou marginalização.

No contexto da igualdade material e da isonomia, esse pensamento reforça a ideia de que o tratamento igualitário não implica tratar todos da mesma forma, mas assegurar que as diferenças sejam respeitadas e consideradas na formulação de direitos e políticas públicas. Isso é especialmente relevante em questões de gênero, raça e classe social, onde barreiras estruturais dificultam o acesso a oportunidades equitativas.

Assim, a igualdade não deve ser vista como um nivelamento artificial das diferenças humanas, mas como a criação de condições para que todos possam exercer plenamente suas liberdades e potencialidades, independentemente de suas particularidades. Dessa forma, a verdadeira justiça social se concretiza não na imposição de uma padronização, mas na garantia de que cada indivíduo possa ser quem realmente é, sem que isso o coloque em posição de desvantagem ou exclusão.

## **5.1 LEI DA IGUALDADE SALARIAL**

A Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, representa um marco significativo no direito trabalhista brasileiro ao estabelecer mecanismos concretos para efetivar o princípio constitucional da igualdade remuneratória entre homens e mulheres previsto no artigo 7º, XXX, da Constituição Federal de 1988.

Esta legislação surge como resposta à persistente disparidade salarial de gênero que, conforme dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2022), alcança a marca de 22% para funções equivalentes, configurando clara violação aos princípios da isonomia e da dignidade da pessoa humana.

A nova legislação se insere no contexto do ordenamento jurídico pátrio como desenvolvimento do princípio da igualdade material, que exige tratamento diferenciado para corrigir desigualdades históricas. Conforme estabelece o artigo 5º, caput, da Carta Magna, todos são iguais perante a lei, sendo que o inciso I do mesmo dispositivo especifica que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações.

Nessa perspectiva, a Lei 14.611/2023 opera como instrumento de efetivação destes preceitos constitucionais, conformando-se com o disposto na Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), internalizada pelo Decreto nº 4.377/2002.

Ademais, iniciativas como a Lei da Igualdade Salarial (Lei nº 14.611/2023) reforçam a obrigação de empresas comprovarem a equiparação remuneratória, trazendo um avanço prático para a efetividade dos direitos trabalhistas femininos.

A Lei nº 14.611/2023 constitui importante instrumento de concretização dos direitos fundamentais trabalhistas, alinhando-se aos objetivos de desenvolvimento sustentável da Agenda 2030 da ONU, em especial o ODS 5 (Igualdade de Gênero).

Sua efetiva aplicação requer, contudo, esforço conjugado entre Poder Judiciário, Ministério Público do Trabalho e sociedade civil organizada, visando superar as resistências culturais e estruturais que perpetuam as desigualdades de gênero no mercado de trabalho brasileiro.

A plena realização de seus objetivos dependerá da adequada regulamentação e da construção de jurisprudência uniformizadora pelos tribunais trabalhistas.

Diante desse cenário, conclui-se que, embora a CLT e a Constituição Federal tenham desempenhado um papel crucial na construção de um mercado de trabalho mais justo para as mulheres, ainda há desafios significativos a serem superados.

A efetividade das normas depende não apenas da legislação existente, mas também da implementação de medidas concretas que combatam a discriminação de gênero, promovam a equidade salarial e ampliem as oportunidades de ascensão profissional para as mulheres.

A fiscalização rigorosa e a conscientização da sociedade são fundamentais para garantir um ambiente de trabalho verdadeiramente igualitário.

## **6 CONCLUSÃO**

A inserção da mulher no mercado de trabalho ao longo da história tem sido marcada por desafios e avanços, refletindo as transformações sociais, econômicas e jurídicas ocorridas em diversas sociedades. Apesar do aumento significativo da participação feminina no mundo laboral, a persistência da discriminação de gênero e das desigualdades no ambiente de trabalho ainda são questões latentes que demandam constante atenção e evolução normativa.

O ordenamento jurídico brasileiro estabelece princípios e normas voltados à promoção da igualdade entre homens e mulheres no âmbito trabalhista. A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 5º, consagra o princípio da isonomia, garantindo que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações. Ademais, o artigo 7º, inciso XX, veda a diferença de salários, exercício de funções e critérios de admissão por motivo de sexo, reafirmando o compromisso constitucional com a equidade de gênero no trabalho.

No campo infraconstitucional, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e leis específicas, como a Lei nº 9.029/1995, que proíbe a discriminação por motivo de sexo na relação empregatícia, buscam reforçar a proteção dos direitos das mulheres no mercado de trabalho. No entanto, apesar dessas garantias normativas, observa-se que a efetiva implementação desses direitos enfrenta obstáculos na prática, muitas vezes devido a barreiras culturais e estruturais.

A desigualdade salarial ainda é um dos principais desafios enfrentados pelas mulheres. Dados estatísticos revelam que, mesmo ocupando cargos semelhantes aos dos homens e possuindo qualificação equivalente, as mulheres frequentemente recebem remuneração inferior. Esse fenômeno reflete a permanência de estereótipos de gênero que desvalorizam o trabalho feminino e perpetuam disparidades econômicas.

Outro aspecto relevante é a desigualdade de acesso a cargos de liderança e decisão. As mulheres ainda estão sub-representadas em posições de chefia e gestão, enfrentando dificuldades para ascender profissionalmente devido a práticas discriminatórias e às chamadas "barreiras invisíveis", como o teto de vidro. A maternidade também se apresenta como um fator de discriminação, sendo comum a existência de preconceitos contra mulheres que se tornam mães, afetando sua contratação, promoção e condições de trabalho.

O enfrentamento dessas desigualdades exige a adoção de políticas públicas e empresariais que promovam a equidade de gênero. Medidas como a fiscalização mais rigorosa do cumprimento da legislação trabalhista, a implementação de programas de incentivo à liderança feminina, a ampliação da licença-paternidade para equilibrar a responsabilidade dos cuidados com os filhos e a educação corporativa sobre diversidade e inclusão são fundamentais para a redução das disparidades.

A efetiva erradicação da discriminação e das desigualdades no ambiente laboral exige uma mudança estrutural e cultural, impulsionada por iniciativas

legislativas, empresariais e sociais que garantam a paridade de oportunidades entre homens e mulheres. Somente com a aplicação efetiva dos direitos e a conscientização da sociedade será possível construir um mercado de trabalho mais justo e inclusivo para as mulheres.

A plena igualdade de gênero no mercado de trabalho configura-se como imperativo constitucional inadiável, que transcende a mera formalidade jurídica para demandar transformação cultural profunda. A superação das desigualdades históricas exige ação coordenada entre Estado, empresas e sociedade civil, com implementação de políticas públicas estruturantes e mudança de paradigmas sociais.

Embora os desafios à plena realização da igualdade de gênero no mercado de trabalho ainda persistam, os instrumentos normativos e institucionais necessários à sua superação já estão positivados no ordenamento jurídico e disponíveis para aplicação prática.

Compete, portanto, à sociedade brasileira em especial aos agentes públicos, aos empregadores e à própria comunidade jurídica assumir um compromisso ético e político com a concretização da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no âmbito laboral, de modo a garantir que os princípios constitucionais deixem de ser meras declarações formais e passem a se realizar efetivamente no cotidiano das trabalhadoras em todo o país.

## REFERÊNCIAS

- ANTUNES, Ricardo.** Os sentidos do Trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 17. Ed. São Paulo: Boitempo, 2018.
- ARAÚJO, João.** *Introdução ao Direito do Trabalho no Brasil*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2021.
- BAÍA, Camila de Paula Guimarães.** *A Desigualdade de Gênero no Mercado de Trabalho e Alternativas para sua Mitigação*. São Paulo: Editora Mizuno, 2024.
- BARROS, Alice Monteiro de.** *Curso de Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2016.
- BARROS, Alice Monteiro.** *A Proteção Constitucional do Trabalho da Mulher*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2022.
- BEAUVOIR, Simone.** *A força das coisas*. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1960.
- BEAUVOIR, Simone.** *O segundo sexo: fatos e mitos*. 3 ed. – Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2016.
- BEAUVOIR, Simone.** *O segundo sexo: a experiência vivida, volume 2*. 3 ed. – Rio de Janeiro: Nova Fronteira 2016.
- BRASIL,** Constituição da República. In: *Vade Mecum*. Ed Rideel, 2024.
- BRASIL.** Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 8 dez. 2024.
- BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa.** *Trabalho e Gênero no Brasil: Desafios Contemporâneos*. São Paulo: Editora 34, 2021.
- BOURDIEU, Pierre.** *A dominação masculina*. Tradução de Maria Helena Kuhner. São Paulo: Bertrand Brasil, 2019.
- CENTRO UNIVERSITÁRIO DE FORMIGA.** *Manual de Normalização de Trabalhos Acadêmicos*, 2025.
- DELGADO, Gabriela Neves.** *Gênero, trabalho e direitos humanos: igualdade material e emancipação do século XXI*. São Paulo: LTr, 2015.
- DELGADO, Maurício Godinho.** *Curso de Direito do Trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2023.
- FAIRCLOUGH, Norman.** *Discurso e mudança social*. 2. ed. Brasília: Editora UnB, 2019.
- FORLENZA, Karinna.** *Quebre o Teto de Vidro: Estratégias Revolucionárias para Atingir o Sucesso Profissional*. Rio de Janeiro: Editora Rocco, 2021.
- GARCIA, Gustavo Filipe B.** *Curso de direito processual do trabalho*. 11. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2023. E-book. p.1. ISBN 9786553624641. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786553624641/>. Acesso em: 08 12 2024.

**HIRATA, Helena; KERGOAT, Daniele.** Novas Configurações da Divisão Sexual do Trabalho. Trad. Roberto Cataldo Costa. São Paulo: Boitempo, 2023.

**LEITE, Carlos Henrique B.** Curso de Direito do Trabalho - 16ª Edição 2024. 16. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. E-book. p.68. ISBN 9788553621156. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553621156/>. Acesso em: 07 12 2024.

**LEITE, Carlos Henrique Bezerra.** Comentários à Reforma Trabalhista. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2023.

**LOURO, Guacira Lopes.** Gênero, sexualidade e educação: uma perspectiva pós-estruturalista. 6. ed. Petrópolis: Vozes, 2018.

**MARTINS, Sérgio Pinto.** Estudos de Direito do Trabalho. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2023.

**NASCIMENTO, Amauri Mascaro.** Iniciação ao Direito do Trabalho. 45. ed. São Paulo: Saraiva, 2023.

**REALE, Miguel.** *Lições preliminares de direito.* 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

**SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme.** Direito Fundamental à Igualdade no Trabalho. 4. ed. São Paulo: RT, 2022.

**SORJ, Bila; CAMPOS, Leticia C. de; BERQUÓ, Elza.** O trabalho das mulheres na América Latina: questões para debate. São Paulo: Paz e Terra, 2007.