

**ASCENSÃO FEMININA: OS DESAFIOS QUE CERCAM AS MULHERES NO
MERCADO DE TRABALHO**
**FEMALE RISE: THE CHALLENGES SURROUNDING WOMEN IN THE LABOR
MARKET**

Stephane Caroline Gonçalves Silva¹

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo abordar a respeito dos desafios que cercam as mulheres no meio laboral e seus impactos, sobretudo, no que tange ao assédio sexual e moral no meio laboral e comportamentos sexistas como *mansplaining*, *maninterrupting* e *bropropriating* abordando aspectos relacionados à cultura patriarcal como um dos fatores desencadeantes de tais práticas. Optou-se pelo levantamento bibliográfico como metodologia aplicada para abordar sob uma perspectiva teórica os obstáculos enfrentados pela mulher ao inserir-se no mercado de trabalho e as dificuldades de ascensão. Os estudos revelaram que as mulheres têm seus direitos trabalhistas violados e estão suscetíveis ao assédio moral e sexual, bem como a comportamentos sexistas, o que dificulta o seu pleno desenvolvimento profissional. Além disso, apesar da sua inserção do mercado de trabalho, as mulheres ainda ocupam poucos cargos de liderança e sofrem constantemente com as desigualdades salariais. Assim, apesar do arcabouço jurídico que, em certa medida, protege o trabalho da mulher, necessário a fomentação de políticas públicas que visam reduzir as disparidades e fomentar um ambiente de trabalho mais saudável, justo e humanizado.

Palavras-chave: Mercado de trabalho. Disparidade salarial. Direito das mulheres. Assédio sexual. Assédio moral. Comportamento sexista.

ABSTRACT

The present work aims to address the challenges that surround women in the workplace and their impacts, to address the patriarchal culture rooted in society. Which is what makes gender prejudices persist. Furthermore, recognize their fight for better employment and income opportunities, through data from 2019 to 2023. In addition to the salary disparity and the prejudice that exists against women in leadership positions, sexual and moral harassment in

¹ Estudante do Curso de Graduação em Direito da Ages (2019 a 2023). E-mail: stephane-caroline@hotmail.com

Orientadora Jarina dos Santos Borges – Professora na AGES. Mestranda em Ciência Política pela Universidade Federal da Bahia (UFBA), Pós-graduada em Direito Previdenciário pela Faculdade Baiana de Direito. Graduada em Direito pela Universidade do Estado da Bahia (UNEB). E-mail: jarina.borges@ages.edu.br

the workplace will also be addressed, and sexist behaviors such as: mansplaining, maintainrupting and bropropriating, recurrentet in the workplace.

Keywords: Job market. Salary disparity. Women's rights. Sexual harassment. Moral harassment. Sexist behavior.

1 INTRODUÇÃO

Sabe-se que ao longo da história as mulheres sempre sofreram discriminação em vários aspectos. Durante muito tempo foram impedidas de exercer a sua cidadania, não tinham direito ao voto e seu papel primordial estava no cuidado da família. Ainda que muitas sonhassem em estudar e se profissionalizar sofriam limitações no âmbito familiar, em virtude de construções sociais que as colocavam em uma situação subalterna.

Apesar dos significativos avanços na conquista de direitos, as mulheres, atualmente, ainda sofrem com os índices de discriminação no meio laboral. No Estado da Bahia esses dados são elevados.

De acordo com o Pnad – Programa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua, a cargo do IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, na Bahia a taxa de desocupação para as mulheres representava 26,2%. Desagregando as informações entre pretas (26,5%) e pardas (26,1%) a diferença não foi significativa entre elas. No segundo trimestre de 2021, em que as mulheres negras refletiam 41,9% da população total do estado e 35,7% da Força de trabalho, 628 mil mulheres negras estavam na condição de sem ocupação.

Outrossim, apesar da discriminação de gênero no mercado de trabalho, outro fator que destaca essa desigualdade, é o fator maternidade. Dados do IBGE apontam que mulheres, mães de crianças com até 3 anos de idade, que estão empregadas, representam 54,6% do total, percentual inferior à aquelas que tem filhos dependentes e mais velhos, que são 67,2%.

Porém, apesar dos desafios e dificuldades latentes, as mulheres permanecem buscando a efetivação dos seus direitos e a garantia de condições dignas de trabalho que permitem o pleno desenvolvimento de suas carreiras profissionais. Sendo assim, busca-se abordar no presente artigo que as mulheres são vítimas recorrentes do assédio moral e sexual no ambiente laboral e que outras violações a direitos trabalhistas, tais como a média salarial inferior àquela recebida pelos homens, decorrem de uma discriminação de gênero fruto de uma sociedade eminentemente patriarcal que coloca a mulher em sua situação subalterna.

Assim, a permanência dos referidos fenômenos também deve ser estudada observando as características histórico-estruturais da sociedade brasileira, de modo que buscar

mecanismos de combate a condutas discriminatórias no ambiente de trabalho, promoção de um ambiente de trabalho mais humanizado e políticas de proteção à mulher são imprescindíveis para a construção de sociedade mais justa e igualitária.

Para o desenvolvimento deste estudo, optou-se pelo método qualitativo, sem prejuízo da apresentação de alguns dados para corroborar com as informações teóricas apresentadas. No que concerne ao tipo de pesquisa, foi escolhida exploratória e descritiva, pois esta visa conhecer e se aprofundar o tema proposto. Quanto aos meios técnicos da pesquisa, optou-se pela análise documental.

Desta forma, a relevância do presente trabalho resta demonstrada pela necessidade de compreender e estabelecer propostas de enfrentamento do assédio sexual e moral sofrido pelas mulheres no ambiente de trabalho e de redução das desigualdades existentes entre mulheres e homens no mercado de trabalho. Somado a isso, busca-se contribuir para uma reflexão mais profunda sobre tal problemática, buscando mecanismos e políticas capazes de estabelecer relações laborais que fomentem a igualdade e que garantam a dignidade da mulher.

2 DIREITOS TRABALHISTAS

Segundo Nascimento (2009, p. 32) o direito do trabalho teria surgido como consequência da questão social que se criou a partir da Revolução Industrial do século XVII, que modificou a visão da sociedade em relação as normas e garantias de proteção ao trabalhador, tornando-se uma visão mais humanística e com fito de proteger a dignidade da pessoa humana.

Sendo assim, construção das leis trabalhistas no Brasil resultou-se das lutas sociais que atravessaram a história do país. Ademais, a ascensão dos direitos, que teve seu auge na elaboração da Constituição Federal de 1988.

Corroborando, para este entendimento, dispõe Nascimento (2009), que o direito do trabalho é expressão de humanismo jurídico e arma de renovação social, cujo nascimento advém de respostas às reivindicações de grupo social específico diante de necessidades e aspirações concretas experimentadas.

Assim, a criação das leis trabalhistas buscou dignificar as condições de trabalho dos trabalhadores e de equalizar as relações estabelecidas entre empregados e empregadores

através da proteção de direitos mínimos, como o direito a um salário digno, descanso, proteção a saúde e integridade física, visto que as longas e exaustivas jornadas de trabalho expunha os trabalhadores a problemas psicológicos e físicos.

O mercado de trabalho requisitou primordialmente a mão de obra masculina, já que as mulheres eram vistas como objeto e criadas para serem boas esposas e mães, cujo trabalho limitava-se aos serviços do lar e da família.

Contudo, após 1ª e 2ª Guerras, a mulher precisou trabalhar fora do seio doméstico para promover a subsistência da sua família, em virtude da ausência dos seus maridos. Além disso, no contexto da Revolução Industrial, as mulheres foram cooptadas à trabalhar no ambiente fabril, mediante péssimas condições laborais

No contexto brasileiro, a Constituição de 1934 (BRASIL, 1934) tutelou o direito do trabalho da mulher, além de ter avançado na tutela de outros direitos sociais. Já em 1943, com a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) reafirmou-se a proteção aos direitos femininos, além de possuir normas que garantiam a segurança e saúde no ambiente laboral.

Posteriormente, a Constituição de 1988 trouxe o princípio da igualdade, o qual tem como objetivo extinguir privilégios e proporcionar a sociedade garantias de direitos. Conforme o artigo 5º da Carta Magna “Todos são iguais perante a lei sem distinção de qualquer natureza”.

Nesse sentido, a Constituição de 1988 trouxe uma série de direitos fundamentais com vistas a enfrentar a desigualdade social e todo preconceito contra a mulher que a impede de ter livre acesso ao mercado de trabalho e condições laborais dignas para sua permanência e desenvolvimento. De fato, apesar de todo o arcabouço jurídico que tutela o direito laboral da mulher, as mulheres ainda são vítimas de diversas violações, de modo que políticas públicas merecem ser implementadas para superar a cultura patriarcal enraizada e institucionalizada, que limita e impede o pleno desenvolvimento da mulher no ambiente de trabalho

3 DIREITO DAS MULHERES

Quando se trata de direito das mulheres, é importante falarmos sobre igualdade, pois tal princípio garante o avanço da sociedade, propicia o crescimento econômico e empregatício.

Assim, a construção de uma sociedade justa e livre perpassa pela garantia de condições igualitárias de acesso a bens e serviços nela produzidos.

Ocorre que, durante anos as mulheres viveram na condição de submissas aos homens, sendo ela a responsável por educar os filhos e cuidar da casa. Por outro lado, aos homens tinham o dever de sustentar a família, ou seja, era “o chefe” da família, o que caracterizava um regime totalmente patriarcal. Dessa forma, além da barreira social, o não direito ao voto, a não liberdade de expressão, as mulheres ainda enfrentavam resistência dentro do âmbito familiar, uma vez que as tarefas do lar as impediam de trabalhar e, conseqüentemente, de receber seu próprio salário. Tal pensamento ainda reverbera nos dias atuais, conforme aborda Adichie (2014), perdemos muito tempo ensinando as meninas a se preocupar com o que os meninos pensam delas. Mas o oposto não acontece.

Aos poucos, as mulheres foram conquistando espaço no mercado de trabalho. Entretanto, na época da Revolução industrial, meados século XVIII, a mão de obra feminina era mais viável por ser barata, sendo exploradas a longas jornadas de trabalho e remuneradas com salários ínfimos. Além disso, as mulheres eram expostas a todos os tipos de trabalho inclusive em subterrâneos e não tinham garantias no emprego.

Com o passar dos anos, por meio das inúmeras lutas e transformações pelas quais a sociedade passou, as mulheres passaram a conquistar seus direitos e proteções na tentativa de garantir um ambiente de trabalho seguro e digno. De acordo com Nascimento (2009), o Tratado de Versailles, estabeleceu o princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres, sendo inserido em algumas instituições, dentre elas o Brasil. Posteriormente, além do direito de a mulher conseguir sua liberdade para trabalhar fora de casa, ainda foi abordado em lei alguns direitos relacionados à igualdade salarial, proteção à maternidade.

Segundo Beauvoir (2009), a humanidade é masculina e o homem define a mulher não em si, mas relativamente a ele, de modo que não é considerada um ser autônomo. De fato, em toda história foram os homens quem definiram as mulheres, quem diziam o que elas deviam ou não fazer e atualmente ainda existe mulheres que convivem com isso.

Assim, a história da mulher não é somente sobre sua opressão. É também uma história de luta e resistência, na tentativa de banir preconceitos, e resgatar sua condição de vida como ser humano igual. Hoje, as mulheres são a maioria da população brasileira e, como os homens, passaram a trabalhar em diversas áreas. Assim a divisão do trabalho baseada no gênero vem se desestruturando gradativamente, de modo que as mulheres vêm assumindo

postos de trabalho até então reservados para os homens, tais como indústrias, escritórios, órgãos públicos, grandes empresas e, por isso, merecem o mesmo respeito que o homem, pois são seres humanos e merecem ter sua dignidade.

Apesar dos significativos avanços as mulheres ainda se encontram em posição de inferioridade se comparadas aos homens. Verifica-se no ambiente laboral altos índices de violência, física, moral, psicológica e sexual, além das diferenças salariais e discriminações que obstam o pleno desenvolvimento da mulher.

A proteção legal conferida às mulheres no ambiente de trabalho decorre as diversas vulnerabilidades as quais a mulher enfrenta: existe o fator biológico suscitados por muitos pelo simples fato de se nascer mulher, colocando esta numa posição de “sexo frágil”; há discriminação pelo fator maternidade, que empresas contratam menos a mão de obra feminina, pelos direitos e garantias decorrentes da gestação, tais como a estabilidade provisória no emprego e a licença maternidade.

Desse modo, percebe-se a intensa luta dos movimentos sociais e, em certa medida, proteção jurídica conferida à mulher no ambiente de trabalho. Entretanto, a efetivação desses direitos ainda é uma temática que deve ser discutida e implementada nas empresas. Além disso, políticas públicas também são relevantes para o enfrentamento da cultura patriarcal que coloca a mulher numa posição de inferioridade e vulnerabilidade, de modo a produzir um ambiente laboral mais saudável, igualitário e humanizado.

4 MULHERES COMO LÍDERES

Os cargos de liderança nas empresas são comumente ocupados por homens, pois a sociedade construiu a ideia de que a figura masculina demonstra uma estrutura de controle diante desta situação, por ser considerado fisicamente mais forte. Segundo Adichie (2014) a pessoa mais qualificada para liderar não é a pessoa fisicamente mais forte, mas aquela que comprova ser inteligente, culta, criativa e inovadora. Assim, tais atributos não advêm de uma característica biológica.

Como já dito, o espaço da mulher sempre foi muito restrito ao mundo doméstico, avançou-se a ocupar espaços que sempre foram “restritos aos homens”, sendo quebrados paradigmas sociais. Dias, Casara e Werle (2004) demonstram que no Brasil, de cada 10 cargos executivos existentes nas grandes empresas, apenas 1 é ocupado por mulheres; no

nível de gerência, 2 cargos são das mulheres e 8 dos homens; nas chefias, as mulheres são 3 e os homens, 7; as mulheres também estão em menor número no chão das fábricas e nos cargos funcionais e administrativos: 3,5 contra 6,5.

Louro (1997) enfatiza que “a característica fundamentalmente social e relacional do conceito não deve, no entanto, levar a pensá-lo como se referindo à construção de papéis masculinos e femininos”, mas a pretensão é “entender o gênero como constituinte da identidade dos sujeitos”.

Muitos estudos comprovam que empresas são os maiores alvos de desigualdade de gênero, algo que necessita ser enfrentado, segundo o relatório global Gender Gap Report, a desigualdade de gênero no trabalho no Brasil é tão significativa, que o país ocupa a 130ª posição em igualdade salarial. Assim, recomenda-se que as empresas invistam-se em diversidade de gênero para atrair diversidade de clientes.

De acordo com o IBGE, as mulheres ocupavam cerca de 37,4% dos cargos corporativos de liderança em 2019. Robbins, Decenzo e Wolter (2013) definem que liderança é a capacidade que o indivíduo demonstra quando influencia o outro a agir de certa maneira por meio de direção, encorajamento, sensibilidade, consideração e apoio, ou seja, o líder motiva seus subordinados a enfrentar desafios ou alcançar objetivos traçados, tantos pessoais quanto profissionais, que considerem difíceis de serem atingidos.

Estar em posição de liderança inspira outras mulheres a quererem mais de si, a se verem também como líderes, o que acaba influenciando no rompimento do paradigma de que o homem que deve ser o chefe da família ou de uma empresa. Também é recorrente observarmos que homens não se sentem confortáveis em ter mulheres como sua líder, pois acabam passando um ar de ser inferior, ou seja, sentem-se com “ego ferido”.

Ocorre que após séculos de luta contra a desigualdade de gênero, as mulheres vêm conseguindo ocupar espaços antes ocupados apenas por homens, como é o caso da liderança, com isso, ocorreu a expansão do nível de escolaridade, o ingresso nas universidades e nas escolhas de carreira. Apesar de ser mais comum que as mulheres ocupem mais intensamente áreas como educação, saúde e cultura, estas começaram a alcançar postos de decisão e entraram em setores mais prestigiados, e tradicionalmente masculinos, como medicina, advocacia e engenharia, como destacam Bruschini (2007) e Bruschini e Puppini (2004).

Atualmente, apesar de algumas empresas promoverem ações afirmativas no sentido de fomentar a liderança de mulheres, a disparidade salarial, o assédio moral e sexual, bem como os comportamentos sexistas ainda são problemáticas a serem enfrentadas no contexto laboral.

5 DESIGUALDADE SALARIAL

A disparidade salarial é um fenômeno característico das relações de gênero na história da sociedade brasileira e do mundo. Nas palavras de Gosdal (2006), esse cenário de disparidade apresenta-se como reflexo de uma cultura sexista, machista e segregante da mulher e que (re)produz diversas outras desigualdades, “vista(s) não como uma condição natural necessária, mas como um produto da cultura e da sociedade, que pode ser modificado”.

De acordo com o Tribunal Superior do Trabalho, a equiparação salarial ou isonomia foi assunto de 36.889 processos ajuizados em 2022 em todo o Brasil. Já relacionada a diferenças salariais foi tema de 9.669 casos que passaram a tramitar na Justiça do Trabalho no ano de 2022.

Nascimento (2013) ensina que a Constituição de 1988 deu maior amplitude ao princípio da igualdade. O seu art. 7º, inciso XXX veda a “diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”. Ademais, o art. 5º, *caput* da CRFB/88 declara que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se a brasileiros e a estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade o inciso I do mesmo artigo dispõe que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações”.

Contudo, de acordo com os dados Pnad Contínua, em 2019, o rendimento das mulheres representa, em média, 77,7% do rendimento dos homens (R\$ 1.985 frente a R\$ 2.555). Ainda segundo a pesquisa, a menor proporção é observada em cargos de direção e gerência, de modo que os salários das mulheres equivalem a 61,9% dos salários dos homens, a dizer, enquanto o salário médio das mulheres é de R\$ 4.666, o dos homens é de R\$ 7.542.

Além da disparidade salarial, também é recorrente o desemprego afetar mais o quadro feminino. Nesse cenário, a divisão social do trabalho pautada na dicotomia “trabalho de mulher” e “trabalho de homem”, mostra-se como um dos fatores que justificam tais índices.

Aponta Piovesan (2005), que ao passo que “a igualdade pressupõe formas de inclusão social, a discriminação implica violenta exclusão e intolerância à diferença e à diversidade”. A desigualdade não afeta apenas o contexto socioeconômica, mas a mulher sofre também outras inúmeras injustiças e espoliações no trabalho, tendo em vista que o próprio contexto social do trabalho é potencializador de discriminação em seu espaço - sendo, por isso, a discriminação de gênero ainda mais nítida nessa conjuntura social como destaca Lallana, (1987), por ser a relação laboral essencialmente uma relação de poder e de subordinação, como ensina Uriarte (2006).

No entendimento de Gosdal (2006) “as mulheres ainda não puderam valer-se plenamente da igualdade formal, porque suas vidas materiais encontram-se marcadas por especificidades de gênero”. Desta forma, a disparidade salarial da mulher atinge um grupo culturalmente discriminado no trabalho, o que denota reduzida proteção social.

Ademais, a disparidade salarial é apenas uma das problemáticas a serem enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho. Somado a isso, as mulheres estão suscetíveis a assédios, pois, muitas das vezes, os homens que exercem cargos de chefia usam de seu poder para oprimir suas funcionárias.

6 ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO E COMPORTAMENTOS SEXISTAS

As notícias a respeito de assédio contra mulheres no ambiente de trabalho mostram-se bastante recorrentes, principalmente de chefes com funcionárias, como resultado de relações de poderes abusivas. No âmbito jurídico, a produção de provas que evidenciam tais práticas são complexas, o que dificulta a punição de tais práticas.

No ambiente laboral as mulheres ainda sofrem com os chamados comportamentos sexistas, compreendidos como aqueles em que o homem para diminuir a mulher ou fazê-la pensar que é incapaz, que se formos observar pode ser considerado uma forma de assédio moral. Além disso, as mulheres estão sujeitas ao assédio moral, que consiste em falas ou atos que o chefe propaga para constranger a empregada, deixando a vítima em situação desigual dos demais colegas. Já o assédio sexual é o molestamento contra a vontade da vítima, para que de alguma forma consiga calar ou constranger com o intuito de obter vantagem ou ser favorecida mediante relação sexual.

No Brasil, o assédio sexual é crime, definido no artigo 216-A do Código Penal como “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”. A pena prevista é de detenção de um a dois anos.

Por medo de perder seus empregos, muitas mulheres acabam sendo vítimas por anos desses assediadores, não levando esses casos a justiça, para que ocorra a devida responsabilização desses assediadores.

Segundo dados do TST, em 2021, foram ajuizados na justiça do trabalho, mais de 52 mil casos relacionados a assédio moral, e 3 mil referentes a assédio sexual em todo país, confirmando o quão numerosos são esses casos no país. Ainda com base em dados do TST, a Justiça do Trabalho recebe cerca de 6 mil ações por assédio moral por mês.

No que concerne aos comportamentos sexistas, que visam menosprezar a mulher pela sua condição biológica. Tais práticas evidenciam-se através do *mansplaining*, que é quando o homem explica por reiteradas vezes para a mulher sobre um assunto do conhecimento e vivência desta, fazendo-a entender que ela não entende sobre o assunto; do *maninterrupting*, evidenciado quando o homem interrompe uma mulher, às vezes até para explicar para ela o que a mesma já disse; e, por fim o *bropropriating* que consiste na apropriação das ideias criadas pelas mulheres.

De acordo com Webster et al (2018), o ambiente de trabalho tem sido identificado como um espaço social onde as mudanças que abordam e buscam eliminar a violência sexual cometida contra as mulheres podem ser implementadas e aplicadas por meio de medidas voltadas à igualdade de gênero. No entanto, os casos de assédios em empresas vêm aumentando cada vez mais. Assim, ações punitivas para casos dessa natureza, faz-se necessário, para combater a tolerância cultural à violência sexual nas organizações e na sociedade.

Nesse sentido, o assédio, seja ele de qualquer tipo, é uma conduta abusiva, intencional e muito frequente, em que o assediador, visa diminuir, constranger a vítima, visa abalar o psicológico, além de atingir sua dignidade, sua integridade pessoal e profissional. A manutenção de tais práticas, justifica-se porque, na maioria das vezes, os assediadores ocupam cargos importantes dentro da estrutura da empresa e, de certo modo, exercem um poder sobre suas empregadas. Assim, a vítima não denuncia, pois tem medo de ser demitida e de não conseguir provar tais práticas.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa desenvolvida observou a luta das mulheres em busca da garantia e efetivação dos direitos laborais. Além disso, as práticas sofridas pelas mulheres no ambiente de trabalho relacionadas a desigualdade salarial, assédio moral e sexual, bem como os comportamentos sexistas tem raízes em uma sociedade culturalmente patriarcal.

Sendo assim, os movimentos sociais mostraram-se como importantes atores políticos na luta pela construção e vigência das leis trabalhistas. Por conseguinte, a promulgação da Constituição Federal do Brasil de 1988 constituiu um verdadeiro avanço na proteção dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais.

Percebe-se que por meio das inúmeras lutas e transformações pelas quais a sociedade passou, as mulheres passaram a conquistar seus direitos e proteções na tentativa de garantir um ambiente de trabalho seguro e digno. Entretanto, apesar dos significativos avanços legais no que tange à proteção do trabalho, as mulheres ainda enfrentam diversos obstáculos que prejudicam seu pleno desenvolvimento profissional.

A história aponta que o espaço da mulher sempre foi muito restrito ao mundo doméstico. Entretanto, avançou-se no sentido de ocupar espaços que sempre foram “restritos aos homens”, rompendo diversos paradigmas sociais e passando a assumir cada vez mais posições de liderança e destaque.

Observa-se, ainda, que a cultura patriarcal imiscuída na sociedade traz consequência ao pleno desenvolvimento da mulher no mercado de trabalho, vez que estas estão suscetíveis à desigualdade sexual, assédio moral e sexual, bem como de comportamentos sexistas. Sendo assim, apesar dos tratados internacionais garantirem a igualdade entre homens e mulheres do mundo laboral, bem como o arcabouço jurídico brasileiro assegurar à mulher diversos direitos trabalhistas específicos, tais como igualdade no ambiente de trabalho, licença maternidade e estabilidade provisória no emprego, as mulheres ainda estão suscetíveis à práticas que violam sua dignidade e obstam seu pleno desenvolvimento.

Assim, necessária uma atuação estatal mais incisiva, no sentido de promover políticas públicas mais eficazes que assegurem às mulheres um ambiente de trabalho mais digno, sadio e humanizado.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ADICHIE, C. N. **Sejamos todos feministas**. São Paulo, Companhia das letras, 2014.

BEAUVOIR, S. de. **O segundo sexo**. Volume único. Rio de Janeiro, Editora Nova Fronteira, 2009. [1949]

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de Janeiro de 2002. Institui o Código civil**. Brasília/DF. 2002. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm.> Acesso em: 15 nov. 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília/DF, 1988. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.> Acesso em 14 out. 2020.

BRUSCHINI, C. **Gênero e trabalho no Brasil: novas conquistas ou persistência da discriminação**. In: Baltar da Rocha, M. I (org.) Trabalho e gênero: mudanças, permanências e desafios. Editora 34. São Paulo, 2000.

BRUSCHINI, C. **Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos**. Cadernos de Pesquisa, São Paulo, vol. 37, n.132, pp.537-572, set./dez. 2007

BRUSCHINI, C.; PUPPIN, A. B. **O trabalho de mulheres executivas no Brasil no final do século XX**. Cadernos de Pesquisa, São Paulo, vol. 34, n.121, pp. 105-138, jan./abr. 2004

SUPERINTENDÊNCIA DE ESTUDOS ECONÔMICOS E SOCIAIS DA BAHIA. **Desigualdade racial reflete no mercado de trabalho baiano**. 2022. Disponível em: https://sei.ba.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=3591:desigualdade-racial-reflete-no-mercado-de-trabalho-baiano&catid=10&Itemid=684&lang=pt#:~:text=Desagregando%20as%20informa%C3%A7%C3%B5es%20entre%20pretas,na%20condi%C3%A7%C3%A3o%20de%20sem%20ocupa%C3%A7%C3%A3o.> Acesso em 10 nov. 2023.

SANTO CAOS. **Desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro.** 2022. Disponível em <<https://www.santocaos.com.br/desigualdade-de-genero-no-mercado-de-trabalho-brasileiro/>> Acesso em 20 nov. 2023

TST. **Desigualdade salarial entre homens e mulheres evidencia discriminação de gênero no mercado de trabalho.** 2023. Disponível em [https://www.tst.jus.br/-/desigualdade-salarial-entre-homens-e-mulheres-evidencia-discrimina%C3%A7%C3%A3o-de-g%C3%AAnero-no-mercadodetrabalho#:~:text=Disparidades,Cont%C3%ADnua%20\(Pnad\)%20de%202019](https://www.tst.jus.br/-/desigualdade-salarial-entre-homens-e-mulheres-evidencia-discrimina%C3%A7%C3%A3o-de-g%C3%AAnero-no-mercadodetrabalho#:~:text=Disparidades,Cont%C3%ADnua%20(Pnad)%20de%202019) Acesso em: 28 ago. 2023.

TRT 13ª REGIÃO. **Em 2021, Justiça do Trabalho registrou mais de 52 mil casos de assédio moral no Brasil.** Justiça do Trabalho, 2022. Disponível em <<https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/em-2021-justica-do-trabalho-registrou-mais-de-52-mil-casos-de-assedio-moral-no-brasil#:~:text=Dados%20do%20Tribunal%20Superior%20do,numerosas%20no%20mundo%20do%20trabalho>> Acesso em 22 nov. 2023.

GOSDAL, T. C. **Diferenças de gênero e discriminação no trabalho.** In: PENIDO, Laís de Oliveira (Coord.). A igualdade dos gêneros nas relações de trabalho. Brasília: Escola Superior do Ministério Público da União, p. 305-318, 2006.

TST. **Justiça do Trabalho recebe mensalmente cerca de seis mil ações por assédio moral.** 2023. Disponível em <<https://www.tst.jus.br/-/justi%C3%A7a-do-trabalho-recebe-mensalmente-cerca-de-seis-mil-a%C3%A7%C3%B5es-por-ass%C3%A9dio-moral%C2%A0>> . Acesso em 21 nov. 2023.

KOVAL, B. **História do proletariado brasileiro (1857-1967).** São Paulo: Alfa Omega, 1982.

Louro, G. **Gênero, sexualidade e educação.** Uma perspectiva pós estruturalista. Petrópolis, RJ. Vozes, 1997.

JORNAL EDIÇÃO DO BRASIL. **Mulheres ocupam apenas 37,4% dos cargos corporativos de liderança.** 2022. Disponível em: <<https://edicaodobrasil.com.br/2022/09/30/mulheres-ocupam-apenas-374-dos-cargos-corporativos-de-lideranca/>>. Acesso em 15 out. 2023

CNN BRASIL. **Mulheres foram as que mais perderam postos de trabalho na pandemia, aponta IBGE.** 2022. Disponível em: < <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/mulheres-foram-as-que-mais-perderam-postos-de-trabalho-na-pandemia-aponta-ibge/>> Acesso em: 14 out. 2023

NASCIMENTO, A. M. **Iniciação ao direito do trabalho.** 34 Ed. São Paulo: Ltr, 2009.

ORTIZ, L. M. del C. **El principio de igualdad salarial y las discriminaciones indirectas por razón del sexo en el ordenamiento comunitario y en España (a propósito de la Sentencia TJCEE de 1 de julio de 1986).** Civitas - Revista Española de Derecho del Trabajo, Madrid, v. 29, p. 71-109, ene./mar. 1987.

PIOVESAN, Flávia. **Ações afirmativas da perspectiva dos Direitos Humanos.** Cadernos de Pesquisa, v. 35, n. 124, jan./abr. 2005. Disponível em < http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010015742005000100004&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt> Acesso em: 24 set. 2023.

Robbins, S. P.; DECENZO D. A.; WOLTER, R. M. **Fundamentos de gestão de pessoas.** São Paulo: Saraiva, 2013

URIARTE, O. E. **La mujer en el derecho del trabajo: de la protección a la promoción de la igualdad.** In: PENIDO, Laís de Oliveira (Coord.). A igualdade dos gêneros nas relações de trabalho. Brasília: Escola Superior do Ministério Público da União, 2006. p. 115-126.

WEBSTER, K., DIEMER, K., HONEY, N., MANNIX, S., MICKLE, J., MORGAN, J., WARD, A. **Australians' attitudes to violence against women and gender equality.**

Findings from the 2017 National Community Attitudes towards Violence against Women Survey (NCAS) (Research report, 03/2018). Sydney, NSW: ANROWS. 2018

AGRADECIMENTOS

A Deus pela minha vida, e que fez com que meus objetivos fossem alcançados, durante todos os meus anos de estudos e por me ajudar a ultrapassar todos os obstáculos ao longo do curso e ter conseguido chegar até aqui.

A minha família, que me incentivaram nos momentos difíceis, que sempre estiveram ao meu lado, em especial minha mãe Maria Luiza, que sempre acreditou no meu potencial e não me deixou desistir, meu exemplo de força e determinação, esse mérito também é seu.

A Leonardo Santos, por sempre acreditar no meu potencial e sempre me incentivar a ir mais longe.

Aos amigos pela amizade incondicional e pelo apoio demonstrado ao longo de todo o período desses 5 anos de faculdade, obrigada por todo apoio.

A minha tia e tutora de estágio, profissional do Direito, Lúcia Vera, obrigada, por todo aprendizado e incentivo, disponibilidade para me ensinar a ser cada dia melhor como pessoa e profissional.

Ao professor João Gabriel por todos os conselhos, pela ajuda e pela paciência com a qual guiaram o meu aprendizado e contribuiu para o tema deste trabalho, a minha orientadora Jarina Borges pelas correções e ensinamentos que me permitiram apresentar um melhor desempenho no meu TCC.

Aos demais professores por terem contribuído no meu processo de formação profissional ao longo do curso.