



**Fundação Educacional do Município de Assis  
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis  
Campus "José Santilli Sobrinho"**

**RAFAELA ANANIAS GODINHO**

**A DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO**

**Assis/SP  
2023**



**Fundação Educacional do Município de Assis  
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis  
Campus "José Santilli Sobrinho"**

**RAFAELA ANANIAS GODINHO**

## **A DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO**

Projeto de pesquisa apresentado ao curso de Direito do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito parcial à obtenção do Certificado de Conclusão.

Orientando (a): Rafaela Ananias Godinho  
Orientador (a): Ms. Luiz Antonio Ramalho Zanoti

**Assis/SP  
2023**

## FICHA CATALOGRÁFICA

Godinho, Rafaela Ananias

G585d A discriminação da mulher no mercado de trabalho / Rafaela Ananias Godinho. -- Assis, 2023.

37 p.: il.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) --  
Fundação Educacional do Município de Assis (FEMA),  
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis (IMESA),  
2023.

Orientador: Prof. Me. Luiz Antônio Ramalho Zanoti.

1.Discriminação no emprego. 2.Trabalho feminino. 3.Relações  
de gênero. I Zanoti, Luiz Antônio Ramalho. II Título.

CDD 344

# A DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

RAFAELA ANANIAS GODINHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como requisito do Curso de Graduação, avaliado pela seguinte comissão examinadora:

**Orientador:** \_\_\_\_\_  
Ms. Luiz Antonio Ramalho Zanoti

**Examinador:** \_\_\_\_\_  
Ms. Gisele Spera Máximo

## DEDICATÓRIA

Dedico esse trabalho ao meu Deus pelo favor e graça dele sobre minha vida, a toda minha família que tem me amparado, às minhas amigas Ana, Duda, Bi, e Isa por toda ajuda e apoio para que esse trabalho fosse concluído e ao meu professor e também orientador Luiz Antonio Ramalho Zanoti.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente ao meu Deus pela vida, sabedoria e graça, por ter me permitido chegar até aqui me protegendo e estando sempre comigo.

Agradeço a minha mãe Marilda que com todo o seu amor e afeto me apoia em todos os meus sonhos, nunca mediu esforços para sempre me dar o melhor e todas as vezes, principalmente nos momentos de dificuldade me conforta com suas palavras doces.

Agradeço ao meu esposo Bruno Chaves por ser meu companheiro, confidente e amigo que está sempre ao meu lado me incentivando nos meus estudos e me apoiando a cada passo dado.

Agradeço ao meu querido professor Luiz Antonio Ramalho Zanoti pela orientação e disponibilidade que teve me ajudando na realização desse trabalho tão importante, não mediu esforços e sempre deu a atenção necessária quando precisei, meu muito obrigada.

Agradeço ao Diretor de Secretaria da 1ª Vara Trabalhista de Assis Newton Clemente, bem como sua Sucessora Ana Paula pelo incentivo e contribuição para que esse trabalho fosse feito.

*“Não há limite para o que nós, como mulheres, podemos realizar.” – Michelle Obama.*

## RESUMO

A presente pesquisa tem por objetivo analisar a inserção da mulher no contexto trabalhista e a questão das várias discriminações que o público feminino pode sofrer dentro de um ambiente laboral relacionados a assédio moral e sexual, maternidade, desigualdade salarial e a liderança feminina. Além disso, foi dado ênfase a leis, convenções, projetos e campanhas que contribuem com avanços relacionados ao direito da mulher. Por meio dos estudos realizados foi possível chegar à conclusão de que as discriminações e dificuldades que a mulher pode enfrentar no mundo empregatício ainda são bastantes pertinentes.

Palavras-chave: discriminação, mulher, trabalho, gênero e laboral



## **ABSTRACT**

This research aims to analyze the insertion of women in the labor context and the issue of the various discriminations that the female public can suffer within a work environment related to moral and sexual harassment, maternity, wage inequality and female leadership. In addition, emphasis was given to laws, conventions, projects and campaigns that contribute to advances related to women's rights. Through the studies carried out, it was possible to conclude that the discrimination and difficulties that women may face in the employment world are still quite relevant.

Keywords: discrimination, woman, work, gender and labor

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1: 17 objetivos de Desenvolvimento Sustentável .....	28
Figura 2: Cultura da Violência de Gênero .....	29
Figura 3: Igualdade de oportunidades na vida, no trabalho e no movimento sindical .....	30

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

ABERJE: Associação Brasileira de Comunicação Empresarial  
CEDAW: Convenção Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação  
CF: Constituição Federal  
CLT: Consolidação das Leis do Trabalho  
CNJ: Conselho Nacional de Justiça  
CUT: Central Única dos Trabalhadores  
DUDH: Declaração Universal dos Direitos Humanos  
IBGE: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística  
INSS: Instituto Nacional do Seguro  
MPF: Ministério Público do Trabalho  
OIT: Organização Internacional do Trabalho  
ONU: Organização das Nações Unidas  
TST: Tribunal Superior do Trabalho

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>12</b>
<b>1. CAPÍTULO - A MULHER NO CONTEXTO TRABALHISTA .....</b>	<b>13</b>
1.1. A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO.....	13
1.2. CONTRIBUIÇÕES FEMINISTAS NO CONTEXTO LABORAL.....	14
1.3. MULHERES PIONEIRAS QUE DEIXARAM UM MARCO COM SUAS PROFISSÕES .....	14
<b>2. CAPÍTULO - A DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NO MUNDO DO TRABALHO .....</b>	<b>16</b>
2.1. A DISCRIMINAÇÃO .....	16
2.2. ASSÉDIO SEXUAL E MORAL .....	17
2.3. DESIGUALDADE SALARIAL .....	21
2.4. A DIFICULDADE DA MULHER EM RELAÇÃO AO DIREITO DA LICENÇA MATERNIDADE.....	23
2.5. A LIDERANÇA FEMININA E SEUS DESAFIOS.....	24
<b>3. CAPÍTULO - EVOLUÇÕES E CONQUISTAS.....</b>	<b>26</b>
3.1. LEIS E CONVENÇÕES QUE IMPULSIONARAM A EVOLUÇÃO DOS DIREITOS DAS MULHERES NO TRABALHO .....	26
3.2. CAMPANHAS E PROJETOS PARA PROMOVER A IGUALDADE DE GÊNERO E O EMPODERAMENTO FEMININO NO ÂMBITO LABORAL ..	28
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>31</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>32</b>
BIBLIOGRÁFICAS .....	32
ELETRÔNICAS .....	32

## INTRODUÇÃO

A discriminação da mulher no contexto laboral é firmemente vinculada a questões sociais e familiares. Isso porque o papel feminino nos séculos passados era somente cuidar dos afazeres domésticos e dos filhos.

Nos dias de hoje muitas mulheres que engravidam e que estão no ambiente de trabalho, passam por algumas dificuldades, como comentários pejorativos, demissões desnecessárias ao término da licença maternidade ou, até mesmo no começo da gravidez por uma troca de função, ocasionando a diminuição do salário. Todas essas são possibilidades de discriminação contra uma gestante.

A desigualdade salarial ainda está presente nos dias de hoje, mulheres continuam ganhando menos que os homens em algumas situações. Isso é evidente quando comparamos uma mulher que tem escolaridade, idade e função iguais a de um homem, e mesmo tem uma remuneração menor.

A diferença no pagamento existe por vários motivos. Entre eles está o machismo e o sexismo de uma cultura entranhada de que meninos são criados para trabalhar fora e meninas devem cuidar da casa e dos filhos. Além disso há discriminação pelo gênero praticadas por diversos empregadores.

Uma pessoa do sexo feminino pode sofrer segregação no trabalho pelo simples fato de ser quem é. Um exemplo disso é quando uma mulher tem a função de chefe (cargo hierárquico dentro de uma empresa) e sofre preconceito de um homem, que não aceita ser orientado ou liderado por ela.

Além disso, o assédio sexual e moral é lamentavelmente frequentes no ambiente de trabalho, ocorrendo com maior frequência do que se pode imaginar. Mulheres enfrentam dificuldades significativas ao vivenciarem essas situações. Vários atos são praticados por superiores hierárquicos, colegas de trabalho ou por indivíduos em posições de autoridade.

# 1. CAPÍTULO - A MULHER NO CONTEXTO TRABALHISTA

## 1.1. A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Com o passar dos anos, muitas foram as mudanças que ocorreram entre o trabalho e a mulher. Antes o principal papel feminino era constituir uma família e ser mãe, no entanto, atualmente, muitas mulheres priorizam o crescimento profissional. Um dos motivos que levaram a entrada da mulher no contexto trabalhista foi a necessidade de ajudar com os gastos financeiros do lar.

Segundo Campos (2022), a mulher foi inserida no mercado de trabalho desde meados de 1930 com a Revolução Industrial (surgimento das máquinas e evolução tecnológica). Na época o público feminino não era bem visto no contexto laboral, e com isso muitas mulheres, inclusive as indígenas e negras sofriam preconceitos e passavam por dificuldades.

De acordo com Probst (2021), um papel fundamental que as mulheres assumiram na época da primeira e segunda guerra mundial, foi exercer as posições de seus maridos, ficando elas responsabilizadas a trabalhar e cuidar dos negócios da família, enquanto eles estavam em frentes de batalhas.

O sociólogo Camargo, colaborador do site Brasil escola, relata sobre a inserção da mulher no mercado de trabalho e os motivos:

Nas últimas décadas do século XX, presenciamos um dos fatos mais marcantes na sociedade brasileira, que foi a inserção, cada vez mais crescente, da mulher no campo do trabalho, fato este explicado pela combinação de fatores econômicos, culturais e sociais. Em razão do avanço e crescimento da industrialização no Brasil, ocorreram a transformação da estrutura produtiva, o contínuo processo de urbanização e a redução das taxas de fecundidade nas famílias, proporcionando a inclusão das mulheres no mercado de trabalho (CAMARGO, 2023).

Segundo Wentzel (2017), a OIT (Organização Internacional do Trabalho) fez uma estimativa em 2017 e constatou que o Brasil poderia expandir sua economia em até

R\$ 382 bilhões de reais ao longo de oito anos se aumentasse a inserção das mulheres no mercado de trabalho em um quarto até 2025.

## 1.2. CONTRIBUIÇÕES FEMINISTAS NO CONTEXTO LABORAL

Conforme o Portal Sólides (2020), no contexto profissional, o papel feminino tem sido essencial principalmente para o crescimento de grandes empresas. Mulheres são consideradas resilientes, conseguem realizar multitarefas e ouvem mais. São comprometidas com o que fazem, entendem o trabalho em equipe. São muito participativas e criativas, todos esses requisitos ajudam na evolução de empresas.

De acordo com a cartilha “O Compromisso das Empresas com a Valorização da Mulher”, é interessante que as empresas deem importância para o público feminino:

Promover as mulheres no mundo do trabalho em geral também é interessante para as empresas, pois isso colabora para aumentar a qualificação dos profissionais disponíveis no mercado. Além disso, mulheres mais qualificadas e com maior renda resultam num mercado consumidor maior e mais dinâmico, com repercussões positivas em toda a economia. Outro aspecto significativo é o crescente segmento do mercado consumidor que orienta suas opções de compra por critérios de responsabilidade social. Uma empresa que contribui para a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres é reconhecida pela sociedade, especialmente pelas próprias mulheres, que hoje representam uma grande força na opinião pública e no mercado consumidor (CARTILHA O COMPROMISSO DAS EMPRESAS COM A VALORIZAÇÃO DA MULHER, 2004, p. 15).

No Brasil a participação e a contribuição da mulher no mundo do trabalho vêm crescendo cada dia mais, além disso é visível o aumento de sua importância na economia.

## 1.3. MULHERES PIONEIRAS QUE DEIXARAM UM MARCO COM SUAS PROFISSÕES

Algumas mulheres deixaram marcos importantes na sociedade atual. Exemplificam-se como advogada, jogadora de futebol e Presidente do Brasil. Em meio a

dificuldades, lutas, superações e conquistas conseguiram chegar a lugares importantes, além de mostrarem a força e a independência da mulher.

Conforme as Conselheiras da OAB Paranaguá e Cerqueira (2022), a pessoa de Esperança Garcia era escrava, em 1970, escreveu uma carta na qual relata os maus tratos, a separação do marido e o impedimento de batizar seus filhos. A escrava encaminhou a carta para o Governador da Província. O Conselho Pleno da OAB considera que a carta é um ato de advocacia: uma petição. Por isso, Esperança é considerada a primeira advogada do Brasil, conforme informações extraídas do site da OAB Piauí.

De acordo com a jornalista Franco, Marta Vieira da Silva nasceu no município de Dois Riachos, em Alagoas, é considerada a rainha do futebol por ser eleita seis vezes como a melhor jogadora do mundo pela Fifa. Quando criança, Marta jogava com os garotos e era a única menina do grupo de futebol, com isso sofria preconceitos por ela ser uma menina jogando no meio de meninos. Apesar dos desafios, Marta conquistou vários prêmios e recordes.

Segundo a narradora Brasil (2010), do site da Câmara dos Deputados, umas das mulheres que teve destaque no Brasil foi Dilma Rousseff, nascida em Belo Horizonte, em 14 de dezembro de 1947, foi eleita a primeira mulher Presidente do Brasil, foi escolhida por mais de 47 milhões de brasileiros no primeiro turno das eleições. Começou a participar de grupos políticos em meados de 1960, em 1970 foi presa e detida por três anos. Logo após a sua soltura ingressou no curso de Ciências Econômicas. Dilma foi para o partido dos trabalhadores.



## 2. CAPÍTULO - A DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NO MUNDO DO TRABALHO

### 2.1. A DISCRIMINAÇÃO

O ato de discriminar é impedir uma pessoa a exercer seus direitos como ser humano, é ter preconceito contra certas categorias raciais e sociais como religião, opção sexual, raça, nível social, situação econômica e gênero.

De acordo com a Convenção número 111º da OIT (1958), artigo 1º, discriminação é:

Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão (OIT, 1958).

Segundo o site das Nações Unidas Brasil (2020), a Declaração Universal dos Direitos Humanos é um documento elaborado por representantes de diferentes origens culturais e também jurídicas de todas as regiões em redor do mundo, ela foi criada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em Paris, em 10 de dezembro de 1948. Este documento estabelece a proteção universal dos direitos humanos, inclusive cita sobre a discriminação.

Segundo o artigo 7º da Declaração Universal dos Direitos Humanos “Todos são iguais perante a lei e, sem distinção, têm direito a igual proteção da lei. Todos têm direito a proteção igual contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação”.

De acordo com Camatta (2023), a pesquisa *International Women's Day*, realizada pela Ipsos em 32 países, aponta que dois em cada dez brasileiros presenciaram discriminações contra mulheres no ambiente de trabalho. No Brasil a média desse levantamento é de 23%, sendo que a média global é de 20%.

A CF (1988), garante a proteção ao mercado de trabalho da mulher e estabelece incentivos específicos para a proteção feminina no contexto laboral. Este Princípio está relacionado com o inciso XX, do artigo 7º, da Constituição Federal.

O Princípio da Proteção ao mercado de trabalho da mulher, segundo Leite (2022, p.197) “Visa, sobretudo, corrigir as injustiças históricas e as discriminações que sofrem as mulheres no mercado de trabalho em relação aos homens”.

A CLT faz uma ressalva em relação às distorções que dificultam o acesso da mulher ao mercado de trabalho:

Artigo. 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 (BRASIL, 1943).

## 2.2. ASSÉDIO SEXUAL E MORAL

Segundo a apostila Manual do Direito do trabalho, assédio sexual é conceituado como:

podemos conceituar assédio sexual como toda tentativa, por parte do empregador ou de quem detenha poder hierárquico sobre o empregado, de obter favores sexuais dele, através de condutas reprováveis, indesejadas e rejeitadas, com o uso do poder que detém, como forma de ameaça e condição de continuidade no emprego, ou quaisquer outras manifestações agressivas de índole sexual, com o intuito de prejudicar a atividade laboral da vítima, por parte de qualquer pessoa que faça parte do quadro funcional, independentemente do uso do poder hierárquico (ZANOTI, p. 128, 2022)

No Brasil o assédio sexual é um ato criminoso. O artigo 216 - A do Código Penal (1940) define esse crime como constrangimento a vítima com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, onde o agente pode estar na condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo e função, a pena desse ato é de detenção de um a dois anos.

De acordo com o site da Organização Internacional do Trabalho (2017), o MPT e a OIT lançaram uma cartilha sobre o assédio sexual no ambiente do trabalho. Ela traz informações com perguntas e respostas de como identificar e denunciar o assédio sexual no trabalho, além de explicar sobre responsabilidades e consequências nesses tipos de situações.

Segundo Filipe (2022), uma pesquisa realizada pela Associação Brasileira de Comunicação Empresarial (Aberje), 72% das mulheres já enfrentaram assédio no local de trabalho, da mesma forma que 77% já presenciaram cenas de assédio com outras mulheres no local de trabalho.

Conforme a apostila Manual de Direito do Trabalho, o conceito de assédio moral é:

O assédio moral é, portanto, a exposição de uma pessoa a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas. É um conjunto de atos e procedimentos destinados a expor a vítima a situações incômodas e humilhantes (ZANOTI, p. 118, 2022)

De acordo com a Cartilha de Prevenção ao assédio Moral “Pare e Repare por um Ambiente de Trabalho mais positivo”, lançada pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), existem vários tipos de assédio moral, entre eles estão:

Assédio moral vertical: Ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferentes, chefes e subordinados;

Assédio moral horizontal: Ocorre entre pessoas que pertencem ao mesmo nível de hierarquia. É um comportamento instigado pelo clima de competição exagerado entre colegas de trabalho. O assediador promove liderança negativa perante os que fazem intimidação ao colega, conduta que se aproxima do bullying, por ter como alvo vítimas vulneráveis;

Assédio moral Misto: Consiste na acumulação do assédio moral vertical e do horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e também por colegas de trabalho. Em geral, a iniciativa da agressão começa sempre com um autor, fazendo com que os demais acabem seguindo o mesmo comportamento (CARTILHA PARE E REPARE POR UM AMBIENTE DE TRABALHO + POSITIVO, p. 8 e 9, 2019).

Segundo Pamplona e Santos, do livro “Assédio Moral Organizacional”:

O assédio moral laboral, conforme conceituado, é a tortura psicológica perpetrada por um conjunto de ações ou omissões, abusivas e intencionais, praticadas por meio de palavras, gestos e atitudes, de forma reiterada e prolongada, que atingem a dignidade, a integridade física e mental, além de outros direitos fundamentais do trabalhador, comprometendo o exercício do labor e, até mesmo, a convivência social e familiar (PAMPLONA E SANTOS, p. 53, 2020).

De acordo com o site da Justiça do Trabalho TRT 6<sup>o</sup> região (2019), o dia 2 de maio é considerado o Dia Nacional de Combate ao Assédio Moral, essa data é voltada para a conscientização, combate e prevenção deste ato no contexto laboral.

Segundo Modesto (2022), no ano de 2021 foram registrados mais de 52 mil casos de assédio moral e mais de 3 mil casos de assédio sexual no Brasil.

Conforme Calcini e Moraes (2021), as mulheres estão mais vulneráveis a sofrer assédio moral no ambiente de trabalho. Alguns desses atos são o impedimento da gestante de comparecer a consultas médicas, desvalorização de opiniões técnicas nas áreas de conhecimento que atuam, ofender de alguma forma a mulher na frente de homens, desrespeitar e humilhar a mulher em razão do sexo e exigir que a mulher não engravide são algumas formas de assédio moral que podem acontecer no contexto laboral.

Segundo Rocha (2022), mulheres vítimas de assédio moral e sexual muitas vezes se calam quando sofrem esse tipo de conduta, pois sentem medo de que suas denúncias não causem efeito algum, além de terem receio de serem desligadas da empresa ou local onde laboram.

Conforme a Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral “Pare e Repare por um Ambiente de Trabalho mais positivo” (2019), a vítima de assédio não deve se calar. Ela deverá

juntar todos os meios de provas possíveis, romper o silêncio procurando ajuda de colegas e principalmente aqueles que testemunharam o fato ocorrido, evitar ficar sozinha com o assediador, procurar um sindicato e relatar o ocorrido,

O assédio moral e sexual deve ser debatido constantemente de forma séria, não somente no ambiente de trabalho, mas também por toda sociedade. Enquanto houver vítimas a luta pela mudança desse contexto deve continuar.

Segundo a notícia publicada no site da Justiça do Trabalho TRT da 2º Região (2023), um processo que ocorreu na 8º Vara Trabalhista de Guarulhos - SP, condenou uma empresa a pagar R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) de danos morais, a uma trabalhadora que laborava como operadora de máquinas e que sofria assédio sexual de seu superior hierárquico. Como prova para o processo, a vítima apresentou vídeos e o desinteresse da própria empresa de punir esse tipo de situação. O ofensor constrangeu a vítima com atos verbais e físicos, além de tocá-la em suas partes íntimas.

Testemunhas da empresa arroladas no processo, negaram a versão e contradisseram o relato da vítima, dizendo que não receberam nenhuma denúncia sobre o assédio sexual e que não sabiam sobre a atitude do ofensor.

O Juiz do Trabalho, Doutor Eduardo Santoro Stocco, relatou que as provas apresentadas comprovaram as situações que a empregada sofreu e disse que mesmo sem provas, a palavra da vítima era o suficiente, segundo o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ.

Segundo a Jurisprudência de um Recurso ordinário realizado no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, houve um caso de dano moral por assédio sexual de um encarregado da empresa:

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL. A configuração do dever reparatório por danos morais é mister a existência de ato ilícito do empregador, do qual decorra lesão à personalidade do empregado. O dano moral em decorrência do assédio sexual do empregador ou de seus prepostos, por sua vez, configura-se pela prática de toda e qualquer conduta de natureza sexual inoportuna e indesejada que, mesmo repelida, é reiterada de forma contínua no ambiente laboral. Comprovado o assédio sexual por parte do encarregado da empresa, é devida a reparação por dano moral à empregada assediada. (TRT-4 - ROT: 00207138620165040781, Data de Julgamento: 24/02/2022, 4ª Turma).

De acordo com o livro “Direito das Mulheres”, as discriminações e assédios que uma mulher possa sofrer no âmbito laboral, pode acarretar em vários problemas:

Situações que expõem trabalhadores à prática discriminatória, causam reflexos de ordem pessoal e marcam profundamente suas vidas, pois ofende, transgride e arranha a alma desta mulher, vilipendiando, diretamente, sua dignidade causando um enorme dano existencial. Por isso é de extrema urgência uma grande reflexão e conscientização da sociedade para juntos combatermos práticas de assédio e discriminação contra a mulher (PINTO, p. 245, 2020).

### 2.3. DESIGUALDADE SALARIAL

A desigualdade salarial é um dos assuntos que faz parte da luta de mulheres pela igualdade de direitos. Quando há uma mulher ganhando menos que um homem, realizando a mesma função de trabalho, com a mesma carga horária e com a mesma formação acadêmica, há a desigualdade de remuneração salarial.

Segundo o site do Governo Federal (2023), no dia 8 de março de 2023, o atual Presidente da República Luiz Inácio Lula da Silva, formalizou um projeto de lei que proíbe a desigualdade salarial entre homens e mulheres com a mesma função profissional.

A lei estabelece como penalização e descumprimento uma multa de 10 vezes o maior salário pago pela empresa ou comércio que realizar esse tipo de desigualdade. Além dessa multa, a empregada poderá ingressar com ação de indenização por danos morais para requerer seus direitos. Segundo o Presidente Lula, a mulher tem o direito de ganhar a mesma remuneração que um homem:

A gente está dizendo em alto e bom som que, se trabalha na mesma função e exerce a mesma função com a mesma competência, a mulher tem o direito de ganhar o mesmo dinheiro que ganha um homem trabalhando. Vai ter muita gente que não vai querer pagar. Para isso, a Justiça tem que funcionar para obrigar o empresário a pagar aquilo que a mulher merece pela sua capacidade de trabalho (LULA, 2023).

O artigo 461º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), estabelece a igualdade salarial “Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo

empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade”.

Segundo o site da Associação para a Cidadania, Empreendedorismo, Gênero e Inovação Social (ACEGIS), em 2019 foi estabelecido o Dia Internacional da Igualdade Salarial pela Assembleia Geral da ONU. A desvalorização do trabalho desempenhado pelas mulheres e a desigualdade salarial foram alguns dos fatores que levaram a criação desse dia tão importante.

Pinheiro e Vaeza descrevem algumas estimativas sobre a desigualdade entre os salários dos homens e das mulheres:

As mulheres ganham cerca de 20% menos do que os homens por hora trabalhada em todo o mundo, enquanto na América Latina e no Caribe esse número é de 17%. E essa desigualdade ocorre apesar de terem a mesma idade, escolaridade, presença de filhos em casa e tipo de emprego. Com a chegada da pandemia de COVID-19, as desigualdades de gênero no trabalho são mais evidentes (PINHEIRO E VAEZA, 2020).

Segundo o Redator Pontotel (2023), o princípio da Isonomia salarial trata sobre a lei que protege os trabalhadores da desigualdade de remuneração, mesmo estando exercendo a mesma função dentro da mesma empresa.

A base para esse princípio são os artigos 461º da CLT, artigo 5º e 7º (inciso XXX) da CF. Os empregadores devem estar atentos a alguns requisitos que são essenciais para a aplicação do princípio da isonomia salarial, e entre eles estão o desempenho da mesma função e a atividade laboral dentro do mesmo estabelecimento.

De acordo com o site da Justiça do Trabalho do TRT da 2º Região, a 3ª turma do TST da 2ª Região manteve a decisão que condenou a empresa aérea TAM a indenizar uma empregada por danos morais. O motivo dessa indenização foi a desigualdade salarial. A empregada estava ganhando 28% a menos que os outros colegas de trabalho que desempenhavam a mesma função que ela. Além dessa desigualdade a empregada virou motivo de piada dentro da empresa e que ao entrar em contato com a chefia da empresa, a mesma informou que poderia ter ocorrido algum tipo de erro no sistema, mais que mesmo assim não iria alterar o valor da remuneração, pois ela (empregada) era solteira e mulher.

Segunda a Desembargadora Relatora Doutora Mércia Tomazinho (2023), a atitude que a empresa tomou foi “grave e discriminatória”.

## 2.4. A DIFICULDADE DA MULHER EM RELAÇÃO AO DIREITO DA LICENÇA MATERNIDADE

Segundo o Redator Pontotel (2023), a proteção à maternidade é um direito de toda mulher no ambiente de trabalho, garantidos pela Constituição Federal e também pela Consolidação das Leis do Trabalho.

A CLT garante à mulher o direito da licença maternidade:

Artigo 392 - A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

Artigo 392-A - À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente será concedida licença-maternidade.

A CF garante a proteção à licença maternidade:

Artigo. 6º - São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Artigo. 7º e inciso XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias.

Segundo Zanoti (2023), uma gravidez não é motivo para a rescisão do contrato de trabalho. A estabilidade no emprego é garantida pela mãe, a mesma não poderá ser dispensada sem justa causa, desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o nascimento do bebê.

Conforme o site Impulso Beta (2022), a maternidade ainda é vista pelos empregadores como um empecilho no ambiente laboral. As dispensas para uma consulta, as paradas para amamentação e os cuidados com o bebê após a volta da licença maternidade, preocupam as empresas por acharem que vão ter prejuízos e perda.



Jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 3<sup>o</sup> Região a respeito da licença maternidade em home office:

TRABALHO DURANTE A LICENÇA-MATERNIDADE. DESVIRTUAMENTO DO INSTITUTO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. A finalidade da licença-maternidade é proporcionar à trabalhadora a oportunidade de estar junto do seu bebê nos primeiros meses de vida, estreitando laços afetivos entre ambos, além de facilitar a recuperação física da mulher após o parto. Por isto, não se admite que a empregada permaneça trabalhando durante esse período, ainda que em regime de home office. O desvirtuamento da licença-maternidade, comprovado neste caso, corresponde à não concessão do benefício, sendo devida a indenização postulada. (TRT-3 - RO: 00101663820215030102 MG 0010166-38.2021.5.03.0102, Relator: Des. Antonio Gomes de Vasconcelos, Data de Julgamento: 21/10/2021, Décima Primeira Turma, Data de Publicação: 22/10/2021.)

De acordo com o site do Congresso Nacional (2022), a Medida Provisória 1116/22 criou o programa “Emprega + Mulheres e Jovens”, para ajudar esses grupos específicos na inserção do mercado de trabalho.

Em relação ao público feminino, esse programa traz como algumas medidas de empregabilidade a qualificação de mulheres em áreas específicas, a fim de estimular o crescimento profissional e principalmente o apoio à volta das mesmas para o ambiente de trabalho após o período da licença maternidade.

## 2.5. A LIDERANÇA FEMININA E SEUS DESAFIOS

A liderança profissional feminina ainda caminha em passos lentos, isso porque existem muitos preconceitos.

Segundo informações do site Serasa Experian (2023), a liderança feminina vem lutando por seus direitos há algum tempo. O principal desafio de uma mulher líder dentro de uma empresa é o preconceito, que considera a figura feminina incapaz de assumir um cargo hierarquizado. Muitos liderados homens não aceitam receber comandos ou ordens vindas de uma mulher, assim questionam e desrespeitam a mesma.

Esse contexto de discriminação e preconceito vindo de uma figura masculina em relação a uma mulher que é líder, pode ter ligação com o chamado sexismo. De acordo com Avelino (2022), o sexismo tem como característica o menosprezo de uma pessoa por ela pertencer a um tipo de gênero ou orientação sexual, o machismo é uns dos maiores sinalizadores de preconceitos em nossa sociedade hoje em dia em relação ao gênero.

De acordo com Lima (2022), uma procuradora foi agredida por um colega de trabalho. O Procurador Demétrius Oliveira de Macedo, agrediu e xingou a procuradora Gabriela Samadello dentro de uma Repartição Pública. O motivo pelo qual isso ocorreu foi porque a mesma fez uma abertura de processo disciplinar contra Demétrius, devido ao comportamento rígido que ele estava tendo com os colegas de trabalho. Segundo a procuradora, “ele não se conformou pelo fato dela, sendo mulher, ter tomado uma providência sobre as atitudes dele”.

Em relação a essa notícia podemos perceber que fica explícito o contexto do sexismo em relação ao gênero feminino e também a agressão contra a procuradora após ela tomar uma iniciativa contra as atitudes que o procurador vinha tomando.

Conforme a Revista Digital de Administração Faciplac, com o tema “Liderança Feminina no Mercado de Trabalho”, a liderança vinda da mulher pode trazer alguns impactos no mercado de trabalho:

A liderança feminina é vista como uma mudança de caráter cultural, pois se acredita que as mulheres possuam a mesma capacidade que os homens quando se trata de gestão, mesmo que ainda enfrentam limitações. Hoje, elas têm ocupado cargos que antigamente era somente para homens, e isso ainda pode gerar conflitos e competitividade entre os gêneros, desvalorização e até mesmo pensamentos machistas. Ainda assim, desde que estejam bem preparadas, trazem um crescimento maior na forma de liderar e na distribuição de tarefas confiada a elas, que são mais fiéis, sinceras e delicadas quanto à execução de suas funções e proporcionam um ambiente de trabalho mais harmoniosos (RODRIGUES E SILVA, p. 9, 2015).

### 3. CAPÍTULO - EVOLUÇÕES E CONQUISTAS

#### 3.1. LEIS E CONVENÇÕES QUE IMPULSIONARAM A EVOLUÇÃO DOS DIREITOS DAS MULHERES NO TRABALHO

Segundo Figueiredo e Sabrissa (2018), a CLT foi um marco na história do trabalho da mulher. Em sua descrição podemos encontrar vários dispositivos destinados exclusivamente ao contexto laboral feminino como a duração e condições do trabalho, da proteção à maternidade, do trabalho noturno, da discriminação e também da igualdade. Todos esses assuntos estão relacionados à dignidade da pessoa humana em relação à proteção da mulher em todos os sentidos.

A Constituição Federal de 1988 teve uma grande importância em relação aos avanços da mulher e seus direitos no contexto trabalhista. A Carta Magna veio para estabelecer os direitos femininos com a instituição da não discriminação, igualdade salarial entre homens e mulheres e proteção à maternidade no trabalho.

A Lei 9.029/1995 descreve sobre algumas discriminações no contexto laboral, um dos assuntos abordados é a proibição de teste de gravidez e esterilização para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho.

Essa lei tem uma grande relevância em relação aos avanços que a mulher teve, principalmente na proteção à maternidade.

A Jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 13<sup>o</sup> Região (TRT-13), anota provimento parcial sobre a admissão e a exigência do teste de gravidez:

RECURSO ORDINÁRIO. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. COMPROVAÇÃO DOS REQUISITOS. CONTRATO. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. FRAUDE COMPROVADA. VERBAS DEVIDAS. De acordo com o princípio da proteção que vigora na seara trabalhista, toda prestação de serviço tem ínsita a presunção - ainda que relativa - de subordinação, salvo demonstração cabal em contrário. No caso dos autos, a parte reclamada não obteve êxito em diferenciar as funções da autora como prestadora de serviços autônomos e como empregada celetista, na função de secretária, configurando-se a nulidade do ajuste anterior, nos termos do art. 9º da CLT. Corrobora com esse entendimento o fato de o suposto contrato autônomo ter sido firmado pela empresa do mesmo grupo econômico, demonstrando-se o entrelaçamento de atividades entre si, bem como de empregados, restando evidenciada a unicidade contratual. Sendo

assim, e considerando presentes os requisitos hábeis a ensejar a formação do vínculo de emprego entre as partes (art. 3º da CLT), porquanto não conseguiu a reclamada se desincumbir do ônus de demonstrar a inexistência de cada um deles, assim como, comprovada a fraude na contratação da autora, impõe-se o reconhecimento do vínculo de emprego e o deferimento das verbas trabalhistas a que faz jus a reclamante. DANO MORAL. TESTE DE GRAVIDEZ COMO CONDIÇÃO PRÉVIA DE ADMISSÃO. A exigência do exame de gravidez é vedada pela legislação, a fim de inibir qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvados, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente (art. 7º, XXXIII, CF; art. 1º, Lei nº 9.029/95). Assim, é tipificada como crime a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez (art. 2º, Lei nº 9.029). A CLT também proíbe a exigência de atestado ou exame para comprovação de gravidez na admissão ou para permanência no emprego (art. 373-A, IV). Diante desse contexto, e comprovada a conduta discriminatória da parte reclamada em exigir teste de gravidez como condição prévia de admissão, tal ato ilícito é capaz, por si só, de causar constrangimento e afetar a honra da trabalhadora. Recurso a que se dá provimento parcial. (TRT-13 00005369820215130030, Data de Julgamento: 13/09/2022, 2ª Turma, Data de Publicação: 19/09/2022).

Segundo Pithan e Rabelo (2023), do site Relações Exteriores, a Convenção Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher (CEDAW) entrou em vigor no dia 03 de setembro de 1981. O Brasil foi um dos países que assinou a Convenção (CEDAW), além de ter sido aprovado pelo Congresso Nacional em 1983. A Convenção possui 30 artigos onde são abordadas questões sobre a discriminação, voto, ocupação de cargos públicos, emprego, educação, cuidados médicos, mulheres que vivem em zonas rurais e igualdade de gênero, todos esses assuntos são voltados a mulher.

Segundo a Revista eletrônica Com Ciência (2019), no ano de 2015 a Assembleia Geral das Nações Unidas implementou a Agenda 2030 com o intuito de alcançar 169 metas globais envolvendo pessoas, o planeta e a paz. Essa agenda tem 17 objetivos, dentro deles está a igualdade de gênero relacionado à mulher.

De acordo com o site Nações Unidas Brasil, o objetivo 5º da agenda 2030, tem como tema alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas:

Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda parte;  
 Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e exploração sexual e de outros tipos;

Eliminar todas as práticas nocivas, como os casamentos prematuros, forçados e de crianças e mutilações genitais femininas;

Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais;

Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública;

Assegurar o acesso universal à saúde sexual e reprodutiva e os direitos reprodutivos, como acordado em conformidade com o Programa de Ação da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento e com a Plataforma de Ação de Pequim e os documentos resultantes de suas conferências de revisão;

Realizar reformas para dar às mulheres direitos iguais aos recursos econômicos, bem como o acesso à propriedade e controle sobre a terra e outras formas de propriedade, serviços financeiros, herança e os recursos naturais, de acordo com as leis nacionais;

Aumentar o uso de tecnologias de base, em particular as tecnologias de informação e comunicação, para promover o empoderamento das mulheres;

Adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas em todos os níveis (NAÇÕES UNIDAS BRASIL).



Figura 1: 17 objetivos de Desenvolvimento Sustentável  
Fonte: Com Ciência - Revista eletrônica de Jornalismo Científico

### 3.2. CAMPANHAS E PROJETOS PARA PROMOVER A IGUALDADE DE GÊNERO E O EMPODERAMENTO FEMININO NO ÂMBITO LABORAL

De acordo com Richter (2020), o Ministério Público do Trabalho lançou a campanha “Lugar de mulher é onde ela quiser”, para a conscientização de igualdade para as

mulheres no contexto laboral, além de estimular denúncias contra a violência. Para a efetivação da campanha foram distribuídas informações nas redes sociais do MPT e promovidas atividades presenciais em diversos estados brasileiros. Além disso serão lançados alguns vídeos sobre histórias de mulheres que ocuparam cargos importantes e que eram denominados somente para os homens.

O MPT possui uma cartilha “O Abc da Violência Contra a Mulher no Trabalho” onde é abordado vários tipos de violência e como combatê-las.



Figura 2: Cultura da Violência de Gênero  
Fonte: Cartilha “O Abc da Violência Contra a Mulher no Trabalho”, p. 44,

A CUT (Central Única dos Trabalhadores) lançou a campanha “igualdade de oportunidades na vida, no trabalho e no movimento sindical”, o intuito desse movimento é proporcionar a igualdade de gênero entre homens e mulheres no mercado de trabalho, igualdade no movimento sindical, igualdade na vida e lutar contra a discriminação no âmbito laboral em relação às mulheres.

Segundo a Redação CUT (2022), a secretária da Mulher Trabalhadora da CUT relatou sobre a discriminação:

O combate à discriminação no mundo do trabalho começa com a incorporação da perspectiva de gênero nas políticas dos sindicatos e na formulação e implantação de ações afirmativas, visando a igualdade de gênero. Por isso, garantir a presença das mulheres nas mesas de negociação (BATISTA, 2022).

Campanhas como essas proporcionam e ajuda o público feminino em avanços significativos na luta contra discriminações e desigualdades que a mulher tem enfrentado nos dias de hoje.



Figura 3: Igualdade de oportunidades na vida, no trabalho e no movimento sindical  
Fonte: Site Central Única dos Trabalhadores - Redação CUT

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Essa pesquisa abordou os principais tópicos relacionados a discriminação da mulher no contexto trabalhista.

Os objetivos estabelecidos deste estudo foram alcançados, visto que foi possível identificar as dificuldades que o público feminino tem enfrentado no mundo do trabalho envolvendo a questão da desigualdade salarial, maternidade, a liderança e hierarquia da mulher no ambiente de trabalho e principalmente a questão do assédio sexual e moral.

Além disso, foi possível identificar que muitas mulheres que passam por situações constrangedoras envolvendo discriminações se calam, isso acontece por medo de serem demitidas ou até mesmo por sofrerem ameaças por um chefe ou superior hierárquico.

Com isso foi possível chegar à conclusão de que as discriminações trabalhistas envolvendo a mulher ainda são muito presentes no meio laboral. Convenções, projetos e cartilhas abordados nesta pesquisa têm informações de combate a discriminações e direitos relacionados à mulher, além de trazerem avanços significativos.

Leis como a Constituição Federal e a Consolidação das Leis do Trabalho são grandes marcos que tiveram muita importância voltados aos direitos da mulher e ao meio trabalhista.

Por fim, acredito que com a consciência de empregadores, empregados e empregadas poderemos ter índices mais baixos em relação a discriminação e fazer de um ambiente de trabalho um lugar mais saudável, harmônico e feliz.



## REFERÊNCIAS

### BIBLIOGRÁFICAS

Cartilha “Pare e repare por um ambiente de trabalho mais positivo”. TST E CSJT, 2019.

Cartilha “O abc da violência contra a mulher no trabalho”. MPT.

INSTITUTO ETHOS. “O Compromisso das Empresas com a Valorização da Mulher”. São Paulo: Instituto Ethos, 2004.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. 14. ed, São Paulo: Saraiva, 2022.

PAMPLONA, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça. Assédio Moral Organizacional. São Paulo: Saraiva, 2020.

PINTO, Alessandra Caligiuri Calabresi. Direito das mulheres, Igualdade, Perspectivas e Soluções. 1. ed, São Paulo: Almedina, 2020.

ZANOTI, Luiz Antonio Ramalho. Manual de Direito do Trabalho. 2022. ed. Assis: 2022.

ZANOTI, Luiz Antonio Ramalho. Manual de Direito do Trabalho. 2023. ed. Assis: 2023.

### ELETRÔNICAS

ACEGIS. 18 de setembro Dia Internacional da Igualdade salarial. (Acesso em 09/08/2023, às 00hs e 34min). Disponível em: <https://www.acegis.com/2021/09/onu-celebra-o-dia-internacional-da-igualdade-salarial/>.

AVELINO, Iara. Sexismo: o que é, como reconhecer e combater esse preconceito (Acesso em: 09/08/2023 às 00hs e 01 min). Disponível em: <https://www.dicasdemulher.com.br/sexismo/>.

BRASIL, LEI 5.452 de 1 de maio de 1943. (Acesso em 08/08/2023, às 15hs e 39 min). Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm).

BRASIL, LEI 2.848 de 7 de dezembro de 1940. (Acesso em 10/08/2023, ÀS 23hs e 09 min). Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del2848compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm).

BRASIL, LEI 9.029 de 13 de abril de 1995. (Acesso em 10/08/2023, às 23hs e 30 min). Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9029.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm).

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. (Acesso em: 10/08/2023, às 22hs e 04 min). Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm).

BRASIL, Claudia. Dilma Rousseff é eleita a primeira mulher Presidente do Brasil. Câmara dos Deputados. (Acesso em 07/08/2023, às 14 hs e 02 min). Disponível em: <https://www.camara.leg.br/tv/206269-dilma-rousseff-e-eleita-a-primeira-mulher-presidente-do-brasil/>.

CAMARGO, Orson. "A mulher e o mercado de trabalho"; Brasil Escola. (Acesso em: 05/08/2023, às 17hs e 11 min). Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/sociologia/a-mulher-mercado-trabalho.htm>.

CALCINI, Ricardo; MORAES, Leandro Bocchi. Assédio moral contra as mulheres no meio ambiente de trabalho. (Acesso em 09/08/2023, às 14hs e 04 min). Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-ago-05/pratica-trabalhista-assedio-moral-mulheres-meio-ambiente-trabalho>.

CONGRESSO NACIONAL. Medida Provisória nº 1116, de 2022. (Acesso em 09/08/2023, às 23hs e 11 min). Disponível em: <https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/152939#:~:text=Institui%20o%20Programa%20Emprega%20%2B%20Mulheres%3B%20e%20altera%20a%20Consolida%C3%A7%C3%A3o%20das,26%20de%20Outubro%20de%202011>.

COM CIÊNCIA. O que é agenda 2030 das Nações Unidas e quais são os objetivos de desenvolvimento sustentável. (Acesso em 18/07/2023, às 15 hs e 15 min). Disponível em: <https://www.comciencia.br/o-que-e-agenda-2030-das-nacoes-unidas-e-quais-sao-os-objetivos-de-desenvolvimento-sustentavel/>.

CAMPOS, Kiko. Mulher no mercado de trabalho: evolução, importância e desafios a superar. (Acesso em 08/08/2023, às 22 hs e 35 min). Disponível em: <https://pt.linkedin.com/pulse/mulher-mercado-de-trabalho-evolu%C3%A7%C3%A3o-import%C3%A2ncia-e-desafios-campos?trk=pulse-article>.

CAMATTA, Bianca. 23% dos brasileiros presenciaram discriminações contra mulheres no ambiente de trabalho no último ano. (Acesso em 08/08/2023, às 23hs e 42 min). Disponível em: <https://revistapegn.globo.com/mulheres-empendedoras/noticia/2023/03/23percent-dos-brasileiros-presenciaram-discriminacoes-contras-mulheres-no-ambiente-de-trabalho-no-ultimo-ano.ghtml>.

FILIPPE, Marina. 72% das mulheres sofreram assédio no trabalho, aponta pesquisa da Aberje. (Acesso em 08/08/2023, às 23hs e 33min). Disponível em: <https://exame.com/esg/72-das-mulheres-sofreram-assedio-no-trabalho-aponta-pesquisa-da-aberje/>.

FRANCO, Giullya. Marta Vieira da Silva. Brasil Escola. (Acesso em 07/08/2023, às 13hs e 38 min). Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/biografia/marta-vieira-da-silva.htm>.

FIGUEIREDO, Larissa; SBRISSA, Annamaria. A Evolução da Mulher no Mercado de Trabalho. (Acesso em 07/08/2023, às 14hs e 32 min). Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/a-evolucao-da-mulher-no-mercado-de-trabalho/649491514>.

GOVERNO FEDERAL. Lula: a palavra “obrigatoriedade” fará toda a diferença na equidade salarial. (Acesso em: 09/08/2023, às 00hs e 21 min). Disponível em: <https://www.gov.br/planalto/pt-br/acompanhe-o-planalto/noticias/2023/03/lula-a-palavra-201cobrigatoriedade201d-fara-toda-a-diferenca-na-equidade-salarial>.

IMPULSO BETA. Maternidade e a participação das mulheres no mercado de trabalho. (Acesso em: 10/08/2023, às 15hs 10 min). Disponível em: <https://www.impulsobeta.com.br/l/maternidade-e-a-participacao-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho/>.

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL. TRT-4 - ROT: 00207138620165040781, Data de Julgamento: 24/02/2022, 4ª Turma. (Acesso em: 23/05/2023, às 15hs e 30 min). Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-4/1496863273>.

LIMA, Isabella. Procuradora é agredida e xingada por colega de trabalho em SP. (Acesso em 08/08/2023, às 15hs e 36 min). Disponível em: <https://www.terra.com.br/nos/procuradora-e-agredida-e-xingada-por-colega-de-trabalho-em-sp,d82a460eda41087d0f49dd92d2b5095em85aehl4.html>.

MODESTO, Celina. Em 2021, a Justiça do Trabalho registrou mais de 52 mil casos de assédio moral no Brasil. (Acesso em 08/08/2023, às 16hs e 45 min). 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>.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. Declaração Universal dos Direitos Humanos. (Acesso em: 09/08/2023, às 00hs e 42min). Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91601-declara%C3%A7%C3%A3o-universal-dos-direitos-humanos>.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. Objetivo 5. Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas. (Acesso em 07/08/2023, às 15 hs e 11 min). Disponível em:

<https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/5>.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Assédio sexual no trabalho é tema de nova cartilha da OIT e do MPT. (Acesso em 08/08/2023, às 23 e 22 min).

Disponível em:

[https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS\\_559573/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_559573/lang--pt/index.htm)

PARANAGUÁ, Isabella; CERQUEIRA, Sílvia. O reconhecimento de Esperança Garcia como a primeira advogada do Brasil. (Acesso em 10/08/2023, às 21hs e 51 min).

Disponível em:

<https://www.oabpi.org.br/o-reconhecimento-de-esperanca-garcia-como-a-primeira-advogada-do-brasil/#:~:text=O%20reconhecimento%20de%20Esperan%C3%A7a%20Garcia%20como%20a%20primeira%20advogada%20do%20Brasil,-5%20de%20dezembro&text=O%20Conselho%20Pleno%20da%20OAB,como%20a%20primeira%20advogada%20brasileira.>

PONTOTEL. Isonomia Salarial: o que é e como garantir o pagamento de salários de forma igualitária. (Acesso em 10/08/2023, às 20hs e 35 min). Disponível em:

<https://www.pontotel.com.br/isonomia-salarial/>.

PINHEIRO, Vinícius; VAEZA, María Noel. Um novo normal com igualdade salarial entre homens e mulheres. Nações Unidas Brasil. 22 de setembro de 2020. (Acesso em: 17/06/2023). Disponível em:

<https://brasil.un.org/pt-br/92017-artigo-um-novo-normal-com-igualdade-salarial-entre-homens-e-mulheres>.

PROBST, Elisiana Renata. A evolução da mulher no mercado de trabalho. (Acesso em 08/08/2023, às 22hs e 45 min). Disponível em:

<https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/a-evolucao-da-mulher-no-mercado-de-trabalho/>.

PLANALTO. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. (Acesso em: 03/07/2023 às 18hs e 19 min). Disponível em:

[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm#anexo28](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm#anexo28).

PITHAN, Bruna; RABELO, Rosimar. Instituída a convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres da ONU. (Acesso em: 20/07/2023, às 14hs e 15 min). Disponível em:

<https://relacoesexteriores.com.br/convencao-discriminacao-mulheres/>.

RLCHTER, André. MPT lança campanha contra discriminação de mulheres no trabalho. (Acesso em 08/07/2023, às 15hs e 24 min). Disponível em:

<https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2020-03/mpt-lanca-campanha-contra-discriminacao-de-mulheres-no-trabalho>.

ROCHA, Rosely. Saiba o que fazer caso sofra assédio moral ou sexual no trabalho. (Acesso em 09/08/2023, às 14hs e 09 min). Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/saiba-o-que-fazer-caso-sofra-assedio-moral-ou-sexual-no-trabalho-d004>.

RECURSO ORDINÁRIO. Reconhecimento de vínculo empregatício. Comprovação dos requisitos. Contrato. Prestação de serviços. Fraude comprovada. Verbas devidas. TRT-13 00005369820215130030, Data de Julgamento: 13/09/2022, 2ª Turma, Data de Publicação: 19/09/2022. (Acesso em 10/07/2023, às 14hs e 33 min). Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=exig%C3%A2ncia+de+declara%C3%A7%C3%A3o+de+gravidez>.

RODRIGUES, Stephane Carvalho; SILVA, Gleiciane Rosa. A liderança Feminina no Mercado de Trabalho. Revista Científica Digital de Administração. v. 1, n. 4. 2015. (Acesso em: 10/06/2023, às 22hs e 31 min). Disponível em: <https://ojs.uniceplac.edu.br/index.php/reaf/issue/view/57/107>

REDATOR PONTOTEL. Saiba o que é licença-maternidade, o que diz a lei, como funciona, quem tem direito e quanto tempo dura. (Acesso em: 10/08/2023, às 22hs e 25 min). Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/licenca-maternidade/>.

REDAÇÃO CUT. CUT lança campanha por igualdade de gênero nesta terça-feira. (Acesso em 10/08/2023, às 20hs e 15 min). Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/cut-lanca-campanha-por-igualdade-de-genero-nesta-terca-feira-12-f577>.

REDAÇÃO CUT. CUT realiza pela terceira vez campanha sobre igualdade e oportunidades. (Acesso em 21/07/2023, às 20hs e 15 min). Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/cut-realiza-pela-terceira-vez-campanha-sobre-igualdade-de-oportunidades-5dcc>.

SÓLIDES. O futuro é delas: o diferencial das mulheres no mercado de trabalho. (Acesso em 08/08/2023, às 23hs e 01 min). Disponível em: [https://blog.solides.com.br/mulheres-no-mercado-brasileiro/?utm\\_term=&utm\\_campaign=pareto.aw.gsn.general{blog}{LDt}&utm\\_source=adwords&utm\\_medium=g&hsa\\_acc=5023217460&hsa\\_cam=12550667912&hsa\\_grp=129846598923&hsa\\_ad=591926408615&hsa\\_src=g&hsa\\_tgt=dsa-1466823538259&hsa\\_kw=&hsa\\_mt=&hsa\\_net=adwords&hsa\\_ver=3&gclid=Cj0KCQiA0oagBhDHARIsAI-BbgdgzYxzhzyVLEpFw\\_HzmQzsVOihTvrDcPhaR3HfIBaQveJP1mCcvn4aAtmVEALw\\_wcB](https://blog.solides.com.br/mulheres-no-mercado-brasileiro/?utm_term=&utm_campaign=pareto.aw.gsn.general{blog}{LDt}&utm_source=adwords&utm_medium=g&hsa_acc=5023217460&hsa_cam=12550667912&hsa_grp=129846598923&hsa_ad=591926408615&hsa_src=g&hsa_tgt=dsa-1466823538259&hsa_kw=&hsa_mt=&hsa_net=adwords&hsa_ver=3&gclid=Cj0KCQiA0oagBhDHARIsAI-BbgdgzYxzhzyVLEpFw_HzmQzsVOihTvrDcPhaR3HfIBaQveJP1mCcvn4aAtmVEALw_wcB).

SERASAEXPERIAN. A liderança feminina, seus desafios e importância. (Acesso em: 10/08/2023, às 21hs e 42 min). Disponível em: <https://www.serasaexperian.com.br/carreiras/blog-carreiras/lideranca-feminina/>.

TRT. Dia Nacional de Combate ao Assédio Moral – 2 de maio. (Acesso em). Disponível em:

<https://www.trt6.jus.br/portal/noticias/2019/05/02/dia-nacional-de-combate-ao-assedio-moral-2-de-maio#:~:text=O%20Dia%20Nacional%20de%20Combate,mas%20tamb%C3%A9m%20evitada%20e%20fiscalizada.>

TRT. Companhia aérea deve indenizar trabalhadora por desigualdade salarial entre gêneros. (Acesso em 10/08/2023, às 20hs e 22 min). Disponível em:

<https://ww2.trt2.jus.br/noticias/noticias/noticia/companhia-aerea-deve-indenizar-trabalhadora-por-desigualdade-salarial-entre-generos.>

TRT. Trabalhadora que sofria com assédio sexual frequente deve ser indenizada em R\$ 50 mil. (Acesso em: 06/06/2023, às 15hs e 33min). Disponível em:

<https://ww2.trt2.jus.br/noticias/noticias/noticia/trabalhadora-que-sofria-com-assedio-sexual-frequente-deve-ser-indenizada-em-r-50-mil>

Trabalho durante a licença maternidade. Desvirtuamento do instituto. Indenização devida. TRT-3 - RO: 00101663820215030102 MG 0010166-38.2021.5.03.0102, Relator: Des. Antonio Gomes de Vasconcelos, Data de Julgamento: 21/10/2021, Décima Primeira Turma, Data de Publicação: 22/10/2021. (Acesso em 20/06/2023, 15hs e 30 min). Disponível em:

<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/1303325890.>

WENTZEL, Marina. Maior participação feminina traria R\$382 bilhões à economia brasileira até 2025, diz OIT. (Acesso em 08/08/2023, às 21hs e 09 min). Disponível em:

<https://www.bbc.com/portuguese/brasil-40281756.>