

**FANESE**

Faculdade de  
Administração  
e Negócios  
de Sergipe

**FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS DE SERGIPE - FANESE  
CURSO DE DIREITO**

**LEILANE DE ALMEIDA NASCIMENTO**

**PARIDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO: UMA DISCUSSÃO À  
LUZ DA LEI N °14.611 DE 2023**

**ARACAJU  
2024**

N696p

NASCIMENTO, Leilane de Almeida

Paridade de gênero no mercado de trabalho: uma discussão à luz da lei nº 14.611 de 2023 / Leilane de Almeida Nascimento. - Aracaju, 2024. 28f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo) Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe. Coordenação de Direito.

Orientador (a): Prof. Me. Thiago de Menezes Ramos  
1. Direito 2. Equidade 3. Mercado de trabalho  
4. Paridade de gênero I. Título

CDU 34 (045)

**FANESE**Faculdade de  
Administração  
e Negócios  
de Sergipe**LEILANE DE ALMEIDA NASCIMENTO****PARIDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO: UMA DISCUSSÃO  
A LUZ DA LEI Nº 14.611 DE 2023**

Artigo Científico apresentado à Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe – FANESE, como requisito parcial e elemento obrigatório para a obtenção do grau bacharel em Direito no período de 2024.1.

Aprovado com média: **10,0**

**Prof. Me. Thiago de Menezes Ramos**  
1º Examinador (Orientador)



**Prof. Esp. Luana Campos Professor**  
2º Examinadora



**Prof. Me. Marluany Sales Guimarães Poderoso**  
3º Examinadora

Aracaju (SE), 07 de junho de 2024

# PARIDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO: UMA DISCUSSÃO À LUZ DA LEI N°14.611 DE 2023<sup>1\*</sup>

---

Leilane de Almeida Nascimento

## RESUMO

Este trabalho propõe uma investigação direcionada à questão da paridade de gênero no contexto do mercado de trabalho, com especial ênfase nas implicações jurídicas e sociais das disparidades salariais e do impacto da maternidade. A equidade de gênero é considerada uma pauta crucial para a promoção da justiça social e, portanto, esta pesquisa adota uma abordagem multidisciplinar, combinando elementos qualitativos e quantitativos. A análise será ancorada em uma revisão bibliográfica específica sobre a temática, partindo-se das correntes feministas atuais sobre igualdade de gênero, abarcando diversas correntes feministas, teorias sobre igualdade de gênero e legislações relevantes, com destaque para a Lei nº 14.611 de 2023. Adicionalmente, serão coletados dados qualitativos por meio de pesquisas em artigos científicos, com o intuito de aprofundar a compreensão das percepções e experiências relacionadas à equidade de gênero. No contexto mais amplo da sociedade, esta pesquisa também busca explorar como a equidade de gênero no mercado de trabalho se relaciona com questões mais amplas de justiça social e direitos humanos. Ao fazer isso, espera-se contribuir para um diálogo mais amplo sobre as formas pelas quais as desigualdades de gênero podem ser abordadas não apenas no ambiente profissional, mas também em outros aspectos da vida social e política. Por fim, o objetivo deste estudo transcende a mera identificação das desigualdades presentes no mercado de trabalho, almejando a proposição de soluções fundamentadas em evidências empíricas, contribuindo, dessa forma, para a construção justa e igualitária do ambiente profissional. Torna-se necessário investigar quais são as implicações jurídicas e sociais das disparidades salariais e do impacto da maternidade na equidade de gênero no mercado de trabalho, e quais estratégias podem ser adotadas para promover um ambiente profissional mais justo e igualitário? Conclui-se então que, embora já conquistadas leis a favor da igualdade de gênero no mercado de trabalho, faltam iniciativas públicas e privadas mais eficazes para garantir a efetivação desses direitos.

**Palavras-chave:** Equidade; Mercado de Trabalho; Paridade de gênero.

## 1 INTRODUÇÃO

A equidade de gênero no âmbito jurídico é uma demanda urgente e imperativa, refletindo não apenas a evolução da sociedade, mas também a necessidade de transformações estruturais no campo do direito. O presente artigo propõe uma análise específica da paridade de gênero no mercado de trabalho, com foco nas inovações trazidas pela Lei nº 14.611 de 2023. Este tema transcende a esfera profissional, adentrando os princípios fundamentais do Direito, como a igualdade e a justiça social.

---

<sup>1\*</sup>Artigo apresentado à banca examinadora do curso de Direito da Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe, em junho de 2024, como critério parcial e obrigatório para obtenção do título de Bacharel em Direito. Orientador: Prof. MSc. Thiago de Menezes Ramos

A paridade de gênero não é apenas uma questão ética; é um compromisso com os valores fundamentais da democracia e dos direitos humanos. A desigualdade persistente entre homens e mulheres no ambiente de trabalho não apenas viola princípios jurídicos basilares, mas também perpetua estereótipos prejudiciais que limitam o acesso equitativo a oportunidades profissionais.

Ao adotar uma abordagem histórica, esta pesquisa visa compreender a evolução das leis que tutelam o trabalho da mulher, destacando as mudanças significativas trazidas pela legislação mais recente. A Lei n.º 14.611 de 2023, emerge como um marco legal que busca corrigir desigualdades persistentes, posicionando-se como um instrumento para a promoção da igualdade de gênero no cenário laboral.

A relevância do assunto na contemporaneidade se manifesta não apenas na esfera jurídica, mas também na sociedade como um todo. As disparidades salariais, os obstáculos à ascensão profissional e o impacto da maternidade são questões que demandam uma abordagem jurídica sólida e inovadora, capaz de proporcionar não apenas proteção legal, mas efetiva transformação social.

A busca pela paridade de gênero no mercado de trabalho está intrinsecamente ligada às políticas públicas e privadas, exigindo uma análise crítica da eficácia das medidas já adotadas e a proposição de novas soluções. Neste contexto, a cultura e os estereótipos de gênero emergem como fatores determinantes, requerendo uma reflexão profunda sobre como o Direito pode ser um agente de mudança nesse cenário.

Este estudo empregará uma metodologia exploratória, fundamentada em revisão bibliográfica e análise de dados qualitativos. Ao utilizar como referencial teórico correntes feministas e teorias sobre igualdade de gênero no ambiente de trabalho, esta pesquisa busca lançar luz sobre a importância da paridade de gênero no contexto jurídico. A conclusão deste trabalho contribuirá para a compreensão da paridade de gênero como um princípio jurídico essencial, com potenciais impactos práticos significativos.

## **2 METODOLOGIA**

A metodologia adotada neste estudo tem como base uma abordagem mista, combinando elementos qualitativos e quantitativos para uma análise abrangente da paridade de gênero no mercado de trabalho. A pesquisa foi caracterizada por uma revisão bibliográfica extensiva, que incluirá estudos de diversos autores, correntes feministas e teorias sobre igualdade de gênero no ambiente profissional. Além disso, foi realizada uma análise quantitativa dos dados, envolvendo estatísticas de gênero no trabalho para identificar disparidades salariais, obstáculos

à ascensão profissional e outros aspectos relevantes.

Os dados quantitativos foram coletados através de pesquisas e estatísticas disponíveis relacionadas à paridade de gênero no mercado de trabalho, abrangendo temas como disparidades salariais, taxas de participação feminina em diferentes setores e níveis hierárquicos, entre outros indicadores relevantes. A análise desses dados foi conduzida utilizando métodos estatísticos e técnicas de análise de dados, visando identificar padrões, tendências e correlações significativas.

Para compreender melhor as questões relacionadas à paridade de gênero no mercado de trabalho, o estudo adota três correntes teóricas principais: feminismo, economia do trabalho e sociologia do trabalho. A teoria feminista oferece uma lente crítica para examinar as desigualdades estruturais e culturais que afetam as mulheres no mercado de trabalho. Durante a pandemia, as mulheres enfrentaram desafios desproporcionais, como o aumento da carga de trabalho não remunerado e a perda de empregos em setores mais atingidos. A teoria feminista ajuda a analisar as consequências dessas questões para as mulheres e como elas podem ser mitigadas.

A economia do trabalho é essencial para entender as mudanças nas taxas de desemprego, diferenças salariais e outras dinâmicas relacionadas ao mercado de trabalho durante a pandemia. Os dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) fornecem informações sobre o aumento das taxas de desocupação entre mulheres e homens durante a pandemia, evidenciando a importância de uma análise econômica dessas mudanças.

A sociologia do trabalho oferece uma abordagem para compreender as relações sociais e culturais que influenciam as experiências de homens e mulheres no ambiente profissional. Ela pode ser utilizada para analisar questões como estereótipos de gênero, divisão sexual do trabalho e barreiras no acesso a promoções.

Os resultados da revisão bibliográfica e da análise de dados quantitativos serão integrados para fornecer uma compreensão específica da paridade de gênero no mercado de trabalho. As percepções obtidas serão apresentadas de forma clara e objetiva, destacando as principais conclusões e propondo recomendações para promover a igualdade de gênero no ambiente profissional.

Essa abordagem metodológica permitiu uma análise robusta e fundamentada da paridade de gênero no mercado de trabalho, fornecendo visões valiosas para entender os desafios enfrentados e identificar estratégias eficazes para promover a igualdade de oportunidades e tratamento para todos os trabalhadores.

### **3 DESIGUALDADES DE GÊNERO COMO UM PROBLEMA SOCIOJURÍDICO**

As desigualdades de gênero representam um dos problemas mais persistentes e prejudiciais em nossa sociedade, com impactos profundos em todos os aspectos da vida. Do ponto de vista sócio jurídico, essas desigualdades são especialmente preocupantes, pois se manifestam em diversas áreas, desde a legislação até a aplicação prática das leis, afetando diretamente a vida e os direitos das pessoas.

No âmbito legal, as desigualdades de gênero são evidentes em várias questões. Por exemplo, em muitos países, as mulheres ainda enfrentam discriminação no mercado de trabalho, com salários mais baixos que os homens, acesso limitado a cargos de liderança e oportunidades de carreira prejudicadas pela maternidade.

#### **3.1 Disparidades Salariais**

A disparidade salarial é um fenômeno complexo e controverso que se refere à diferença de remuneração entre pessoas que desempenham o mesmo trabalho ou funções similares, mas recebem salários diferentes. Essa disparidade pode ser influenciada por uma variedade de fatores, incluindo gênero, etnia, educação, experiência profissional e localização geográfica. No caso da disparidade salarial da mulher, que compõe um grupo culturalmente discriminado no trabalho, a vulnerabilização de sua condição implica uma reduzida proteção social, em compasso com o seu rendimento mensal inferior ao percebido pelo homem (Lima, 2018, p. 7).

No contexto de gênero, a disparidade salarial entre homens e mulheres é um tema amplamente discutido. Mesmo quando as mulheres têm o mesmo nível de educação e experiência que os homens, ainda enfrentam obstáculos para alcançar salários iguais. A discriminação de gênero, tanto consciente quanto inconsciente, desempenha um papel significativo nessa disparidade, limitando as oportunidades de emprego e progressão na carreira para as mulheres.

Na visão de Cotrim; Teixeira; Proni (2020, p. 2), ao observarmos a evolução ao longo do tempo das condições em que as mulheres são inseridas, é possível notar que, em muitos países industrializados, houve um progressivo rompimento da segregação por gênero. No entanto, para a maioria da população, o papel das mulheres na divisão do trabalho baseada no sexo não mudou significativamente. Isto é, as mulheres continuam mais presentes em cargos ditos mais femininos e recebendo salários mais baixos que os homens.

As mulheres ao se introduzirem no mercado de trabalho, não tiveram seus direitos inicialmente assegurados, pois havia muita exploração na mão de obra feminina e a mulher era menos remunerada que os homens, além disso tinha

uma carga excessiva de trabalho e era exposta a situações insalubres e desumanas. Com o decreto de nº 21.417, foi estabelecido os direitos iguais de trabalhos sem distinção de sexo, também foi proibido o trabalho às mulheres grávidas, e também não podiam ser desligadas do trabalho em período gestacional (Araujo, 2017, p. 1).

Ao longo do tempo, as mudanças no mercado de trabalho são evidentes. Um dos principais impulsionadores dessa mudança foi a luta contínua por igualdade de direitos e oportunidades. Movimentos feministas ao redor do mundo pressionam por mudanças nas leis e políticas que discriminam as mulheres no local de trabalho. Isso resultou em legislações que proíbem a discriminação de gênero e promovem a igualdade salarial.

A busca pela paridade de gênero no mercado de trabalho é um imperativo social e econômico, uma vez que a igualdade salarial e de oportunidades é fundamental para promover uma sociedade mais justa e inclusiva. Nesse contexto, o Artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) no Brasil estabelece que, em situações em que a função é idêntica e o valor do trabalho é igual, o salário correspondente deve ser igual, sem qualquer distinção baseada em sexo, etnia, nacionalidade ou idade, assim como explícito na lei “Sendo idêntica à 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”. Essa norma legal visa eliminar as disparidades salariais injustas que historicamente têm afetado as mulheres, minorias étnicas e outras comunidades marginalizadas no ambiente de trabalho.

No entanto, apesar da existência de leis que visam garantir a igualdade salarial, a realidade demonstra que ainda há uma significativa disparidade entre os salários de homens e mulheres que desempenham as mesmas funções. Fatores como discriminação de gênero, estereótipos culturais arraigados e falta de transparência salarial contribuem para perpetuar essa desigualdade. Além disso, a falta de políticas eficazes de fiscalização e implementação das leis existentes também dificulta o cumprimento integral da legislação trabalhista em relação à paridade de gênero.

Diante desse cenário, é crucial serem adotadas medidas efetivas para promover a igualdade de gênero no mercado de trabalho. Isso inclui não apenas a conscientização e educação sobre os direitos trabalhistas, mas também a implementação de políticas organizacionais que garantam a transparência salarial, a promoção da diversidade e a equidade de oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional para todos os trabalhadores, independentemente de seu gênero, etnia, nacionalidade ou idade. A plena aplicação do Artigo 461 da CLT é um passo fundamental nesse sentido, garantindo que os princípios de igualdade salarial e de tratamento sejam efetivamente cumpridos no ambiente de trabalho.

### 3.2 Maternidade e Trabalho: Desafios, Impactos e Perspectivas

A maternidade tem um impacto significativo na vida das mulheres que estão inseridas no mercado de trabalho, especialmente aquelas que ocupam posições de destaque e têm uma carreira consolidada. Enquanto a maternidade é uma experiência única e enriquecedora, também traz desafios únicos para as mulheres profissionais.

Uma das principais questões enfrentadas por mulheres que são mães e estão no mercado de trabalho é a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar. Muitas vezes, as demandas da carreira podem entrar em conflito com as necessidades dos filhos, exigindo malabarismos para equilibrar essas responsabilidades. Isso pode resultar em estresse e exaustão, especialmente em um ambiente de trabalho que pode não ser totalmente receptivo às necessidades das mães.

De acordo com Pazello; Fernandes (2004, p.3) além de muitas mulheres lidarem simultaneamente com a maternidade e o trabalho, é importante reconhecer que diferentes mulheres podem ter preferências distintas em relação a ter filhos e trabalhar. Algumas mulheres podem preferir ter filhos em vez de trabalhar, enquanto outras podem preferir focar no trabalho em detrimento da maternidade. Comparar esses grupos pode sugerir uma relação negativa entre a taxa de fertilidade e a participação no mercado de trabalho, mesmo sem que haja um efeito causal direto dos filhos sobre o envolvimento profissional.

Além disso, a maternidade também pode ter impactos na progressão da carreira das mulheres. Algumas mulheres podem enfrentar discriminação no trabalho devido à sua condição de mãe, sendo vistas como menos comprometidas ou menos disponíveis para assumir responsabilidades adicionais. Isso pode levar a oportunidades de promoção perdidas ou a uma desaceleração no avanço da carreira.

Por outro lado, a maternidade também pode ter um impacto positivo nas mulheres profissionais. Muitas mães relatam que a experiência de criar filhos as torna mais organizadas, resilientes e eficientes no trabalho. Além disso, a maternidade pode trazer uma nova perspectiva à vida profissional, ajudando as mulheres a priorizarem o que é realmente importante e a desenvolverem habilidades de liderança e empatia. Ajudar as mulheres a permanecer no mercado de trabalho é crucial para sua independência, para o desenvolvimento da sociedade e, talvez, até para a sobrevivência dos sistemas de proteção social (Meulders *et al.*, 2007, p. 612).

Desta forma, assegurar os direitos das mulheres no mercado de trabalho é de extrema importância, principalmente nessa fase da maternidade, onde elas encontram bastante dificuldade na conciliação entre cuidar dos filhos e desempenharem um excelente trabalho em

suas empresas. É por isso que as políticas públicas e privadas que envolvem a igualdade de gênero no mercado de trabalho são tão importantes para a permanência das mesmas em seus empregos.

### **3.3 Equidade de Gênero no Trabalho: Estratégias e Compromissos para Políticas Públicas e Privadas**

As políticas públicas são instrumentos essenciais para promover a igualdade de gênero no mercado de trabalho. Governos podem adotar uma variedade de medidas para combater a discriminação e promover a inclusão de mulheres em todos os níveis e setores da economia. Assim como mencionado por Farah (2003, p. 127), desde os anos 80, o Brasil tem testemunhado uma evolução na conscientização sobre as desigualdades de gênero, impulsionada pela democratização e pelo ativismo feminista. Esse movimento levou à inclusão da questão de gênero na agenda governamental. Com a ampliação do papel dos governos municipais após a Constituição Federal de 1988, a redução das disparidades de gênero tornou-se uma prioridade também nos níveis locais de governo.

A implementação das políticas públicas envolve a alocação de recursos, a definição de metas e ações, a criação de mecanismos de monitoramento e avaliação, entre outras etapas. É um processo complexo que exige planejamento, coordenação e ações integradas. Essas políticas desenvolvem-se em contexto amplo, buscando aperfeiçoar e promover melhor qualidade de vida para ambos por intermédio do pleno exercício da cidadania (Almeida; Bandeira, 2013, p. 39). As políticas públicas podem abranger muitas áreas, como segurança, saúde, transporte, segurança, meio ambiente, entre outras. Elas são formuladas a partir de diagnósticos e análises de problemas e necessidades, envolvendo a participação de diversos atores, como governo, sociedade civil, academia e setor privado.

De acordo com os fatos destacados por Yannoulas (2002, p. 28-29), no Brasil, há diversos dispositivos constitucionais e legais em vigor que protegem as mulheres contra a discriminação no mercado de trabalho. A Constituição Federal de 1988, por exemplo, garante a proteção do mercado de trabalho feminino e proíbe diferenças salariais, exercício de funções e critérios de admissão baseados em sexo, idade, cor ou estado civil. A lei nº 9.029/95 proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, assim como outras formas de discriminação no processo de contratação. Outras leis, como a nº 9.799/99, inserem regras na Consolidação das Leis do Trabalho para promover o acesso das mulheres ao mercado de trabalho, enquanto a Lei nº 10.224/01 tipifica e penaliza o assédio sexual. Além disso, a Lei nº 10.208/01 trata da profissão de empregado doméstico, garantindo benefícios como o FGTS e o seguro-

desemprego, e a Lei nº 10.244/01 permite que as mulheres façam horas extras, revogando uma parte da CLT que as proibia, reafirmando o princípio de igualdade de oportunidades.

É importante que as políticas públicas sejam transparentes, participativas e eficazes, garantindo o acesso da população aos serviços e benefícios propostos. Além disso, devem ser adaptadas às realidades locais e às necessidades específicas de cada comunidade, promovendo a inclusão e a equidade. Em resumo, as políticas públicas são essenciais para promover o desenvolvimento social e econômico, a justiça e a igualdade, contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

### **3.3.1 Interseccionalidade e a Inferiorização das Mulheres Negras no Mercado de Trabalho**

Este tópico destaca a interseção entre gênero e raça no contexto das disparidades no mercado de trabalho, especialmente focando na experiência das mulheres negras. Embora as mulheres em geral enfrentem desafios devido à desigualdade de gênero, as mulheres negras sofrem uma dupla marginalização, enfrentando obstáculos adicionais devido à interseção de discriminação de gênero e racismo estrutural. Inspirado pela perspectiva interseccional de Lélia Gonzalez, o estudo examina como as mulheres negras são frequentemente inferiorizadas e confrontadas com maiores obstáculos em comparação com mulheres não negras. Ao considerar essa realidade, torna-se evidente que políticas e práticas destinadas a promover a equidade de gênero devem ser sensíveis à interseccionalidade, reconhecendo e abordando as diferentes formas de opressão enfrentadas pelas mulheres negras no mercado de trabalho.

A interseccionalidade, conceito cunhado por Lélia Gonzalez (1984, p. 226), representa uma abordagem fundamental para compreender as complexidades das desigualdades sociais. Neste contexto, este tópico explora como as interseções de gênero com outras identidades, como raça, classe e orientação sexual, influenciam as experiências no mercado de trabalho. Inspirado pelo trabalho de Gonzalez, o estudo destaca a importância de reconhecer e considerar as múltiplas dimensões da identidade ao analisar as disparidades salariais, oportunidades de emprego e acesso a recursos no ambiente profissional. Ao adotar uma perspectiva interseccional, busca-se ampliar a compreensão das interações complexas entre diferentes formas de opressão e privilégio, visando a promoção de políticas e práticas mais inclusivas e equitativas.

### **3.4 Impacto da Tecnologia na Paridade de Gênero no Mercado de Trabalho**

O avanço tecnológico tem sido um fator significativo na configuração do mercado de

trabalho contemporâneo, e sua influência na paridade de gênero tem sido objeto de considerável atenção. A automação e a digitalização têm transformado os processos industriais e organizacionais, criando novas oportunidades de emprego, mas também gerando preocupações sobre o impacto desproporcional sobre determinados grupos, incluindo as mulheres.

A automação, por exemplo, tem o potencial de eliminar empregos que tradicionalmente foram ocupados por mulheres, como funções administrativas e de serviços, enquanto impulsiona a demanda por habilidades técnicas em áreas como programação e análise de dados, historicamente dominadas por homens. Desta forma, o sexo masculino segue preenchendo as melhores vagas e os postos mais expressivos, evidenciando que no mundo do trabalho, ainda persiste a divisão de gêneros: masculino e feminino (Medeiros; Nascimento, 2022, p. 33160). Esse desequilíbrio na demanda por habilidades pode agravar as disparidades de gênero no mercado de trabalho, tornando essencial a implementação de políticas e programas que promovam o acesso das mulheres a habilidades digitais.

Além disso, a digitalização da economia tem ampliado as oportunidades de trabalho remoto e flexível, o que pode beneficiar as mulheres, especialmente aquelas com responsabilidades familiares. No entanto, também pode reforçar estereótipos de gênero, perpetuando a ideia de que as mulheres são mais adequadas para trabalhos em casa, enquanto os homens ocupam os cargos de liderança e as posições mais valorizadas. Logo, apesar dos progressos em relação ao exercício de cargas de chefia e gerência nas organizações, estes não podem ser entendidos como ideais, visto que estão longe de ser igualitários (Rosa, 2023, p. 248).

Nessas áreas, as disparidades de gênero persistem, com as mulheres sub-representadas em muitos campos, especialmente em cargos de liderança e em áreas como engenharia e ciência da computação. Isso pode ser atribuído a uma variedade de fatores, incluindo estereótipos de gênero, falta de modelos femininos, e ambientes de trabalho hostis ou não inclusivos. As mulheres, mesmo conseguindo adentrar no mercado de trabalho, ainda são estereotipadas na organização quanto ao seu gênero. Ainda temos empresas e recrutadores que preferem homens do que mulheres (Melo, 2018, p. 14). A falta de diversidade de gênero nessas áreas não apenas priva as empresas de perspectivas e talentos valiosos, mas também mantém disparidade salarial e de oportunidades.

Portanto, compreender e abordar o impacto da tecnologia na paridade de gênero no mercado de trabalho é fundamental para promover uma sociedade mais justa e igualitária. Isso requer o desenvolvimento de políticas e programas que incentivem a participação das mulheres em áreas tecnológicas, combatam os estereótipos de gênero arraigados e garantam que a

revolução digital beneficie a todos de maneira equitativa.

### **3.5 Impacto da Educação na Equidade de Gênero no Mercado de Trabalho**

A educação desempenha um papel fundamental na promoção da equidade de gênero no mercado de trabalho, oferecendo oportunidades para as mulheres alcançarem seu pleno potencial e contribuírem de maneira significativa para a economia e a sociedade. Investir na educação das mulheres não apenas beneficia individualmente as próprias mulheres, mas também gera impactos econômicos e sociais positivos que reverberam em toda a comunidade.

Acesso igualitário à educação é essencial para superar as disparidades de gênero no mercado de trabalho. Estudos mostram que mulheres com maior nível educacional têm mais chances de ingressar em empregos melhor remunerados e de maior status, desafiando assim as normas de gênero tradicionais e contribuindo para a redução das disparidades salariais. O aumento da educação das mulheres também está associado a uma maior participação no mercado de trabalho e a uma maior autonomia econômica, permitindo que as mulheres tomem decisões sobre suas carreiras e finanças.

Mulheres com níveis educacionais mais altos geralmente têm mais capacidade de melhorar a própria qualidade de vida e a de suas famílias. Estão mais bem preparadas para se beneficiar das oportunidades existentes e dos serviços disponíveis, gerar oportunidades alternativas e estruturas de apoio (Barroso, 2004, p. 575).

Além disso, a educação das mulheres está positivamente correlacionada com uma série de resultados sociais e de saúde. Mulheres mais educadas tendem a ter famílias menores, espaçamento entre os filhos, e taxas mais baixas de mortalidade infantil e materna. Com uma maior escolaridade e expansão dos mercados produtivos requisitando a mão-de-obra assalariada, tanto de homens quanto de mulheres, a mulher vem alcançando cada vez mais a independência financeira e mais espaços de atuação nos âmbitos público e privado (Costa, 2016, p. 443). Isso sugere que investir na educação das mulheres não só promove a equidade de gênero, mas também contribui para o desenvolvimento sustentável e o bem-estar geral da sociedade.

No entanto, apesar dos avanços significativos na educação das mulheres nas últimas décadas, ainda existem muitos desafios a serem superados. Barreiras como acesso limitado à educação de qualidade, estereótipos de gênero arraigados e normas culturais restritivas continuam a impedir o pleno desenvolvimento das mulheres e a perpetuar as desigualdades de gênero no mercado de trabalho (UNESCO, 2020).

Portanto, compreender e abordar o impacto da educação na equidade de gênero no mercado de trabalho é crucial para promover uma sociedade mais inclusiva e justa. Isso requer investimentos contínuos em programas e políticas que garantam o acesso equitativo à educação de qualidade para mulheres e meninas, que desafiam os estereótipos de gênero e as normas culturais que limitam seu progresso.

### **3.6 Promoção do Desenvolvimento Profissional para Mulheres**

Os programas de desenvolvimento profissional voltados para mulheres desempenham um papel crucial na promoção da igualdade de gênero e no empoderamento feminino no mercado de trabalho. Essas iniciativas abrangem uma variedade de atividades, como treinamentos, workshops e mentorias, para capacitar as mulheres para avançar em suas carreiras, ingressar em novos setores e superar as barreiras de gênero que enfrentam.

Esses programas oferecem oportunidades valiosas para as mulheres desenvolverem habilidades técnicas, liderança e *networking*. Os treinamentos e workshops fornecem conhecimentos específicos sobre áreas de interesse, ferramentas profissionais e técnicas de comunicação, enquanto as mentorias oferecem orientação personalizada, conselhos e apoio emocional de profissionais experientes. Essas iniciativas ajudam as mulheres a ganhar confiança em suas habilidades, expandir sua rede de contatos e acessar recursos que podem ser cruciais para o avanço de suas carreiras.

Além disso, os programas de desenvolvimento profissional muitas vezes visam abordar questões específicas enfrentadas pelas mulheres no local de trabalho, como a falta de representação em cargos de liderança, a disparidade salarial e o assédio sexual. Ao oferecer espaços seguros e inclusivos para discussão e aprendizado, essas iniciativas capacitam as mulheres a enfrentar esses desafios de maneira proativa e assertiva, e a criar ambientes de trabalho mais equitativos e acolhedores para todas as pessoas.

Avaliar o impacto desses programas é fundamental para garantir sua eficácia e relevância contínuas. Estudos mostram que o desenvolvimento profissional para mulheres está associado a uma maior satisfação no trabalho, progressão na carreira e retenção de talentos nas organizações. Além disso, essas iniciativas têm o potencial de gerar retornos econômicos significativos, à medida que mais mulheres entram em setores antes dominados por homens e contribuem para o crescimento e a inovação empresarial.

No entanto, é importante reconhecer que os programas de desenvolvimento profissional não são uma solução única para as desigualdades de gênero no mercado de trabalho. Eles devem ser complementados por políticas organizacionais e governamentais mais amplas que abordem

as raízes sistêmicas da discriminação de gênero e promovam a igualdade de oportunidades para todas as pessoas. Estudos da Yannoulas, 2002, p.75 têm demonstrado que o impacto dos programas de desenvolvimento profissional para mulheres na equidade de gênero no mercado de trabalho é significativo.

Entre as medidas propostas na Plataforma de Ação aprovada em Beijing destaca-se a necessidade de considerar a questão da pobreza através de políticas e programas macroeconômicos que tomem como referência o gênero. As políticas públicas e ações de governo deveriam incluir a análise sobre o impacto, por exemplo, do ajuste estrutural, das dívidas externas e dos investimentos, avaliando os efeitos entre as mulheres, principalmente entre as chefas de família. Um outro objetivo estratégico seria a revisão de leis e práticas administrativas no sentido de garantir o acesso das mulheres aos recursos econômicos (Yannoulas, 2002, p.75).

Desse modo, os programas de desenvolvimento profissional para mulheres desempenham um papel vital na promoção da equidade de gênero no mercado de trabalho, capacitando as mulheres para alcançar seu pleno potencial, contribuindo de maneira efetiva para a sociedade. Ao investir nessas iniciativas e avaliar seu impacto, podemos avançar em direção a um futuro mais igualitário e inclusivo para todos.

### **3.7 Como segue a disparidade salarial atualmente?**

Atualmente, a disparidade salarial entre homens e mulheres continua sendo uma realidade preocupante em muitos países ao redor do mundo, incluindo o Brasil. Apesar dos avanços legislativos e das iniciativas para promover a igualdade de gênero no mercado de trabalho, as mulheres ainda enfrentam desafios significativos quando se trata de remuneração justa e equitativa.

De acordo com dados recentes do IBGE, as mulheres continuam a receber, em média, salários inferiores aos dos homens no Brasil. Em 2023, por exemplo, a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) indicou que o rendimento médio mensal das mulheres ocupadas equivalia a aproximadamente 77% do rendimento dos homens ocupados (IBGE, 2023).

Essa disparidade salarial é ainda mais acentuada quando se considera a interseccionalidade de gênero com raça e etnia. Mulheres negras e indígenas, por exemplo, enfrentam uma dupla marginalização no mercado de trabalho, enfrentando não apenas a discriminação de gênero, mas também o racismo estrutural que impacta negativamente suas oportunidades de emprego e progressão na carreira (Branco, 2023).

Além disso, a maternidade continua a ser um importante fator que contribui para a disparidade salarial entre homens e mulheres. De acordo com Martins e Marinho (2020, p. 167),

muitas mulheres enfrentam discriminação no local de trabalho devido à gravidez e à maternidade, sendo relegadas a empregos com salários mais baixos ou enfrentando obstáculos para avançar em suas carreiras após retornarem da licença-maternidade.

É importante destacar que a disparidade salarial não é apenas uma questão de justiça social, mas também tem implicações econômicas significativas. Estudos mostram que a eliminação da disparidade salarial de gênero poderia levar a um aumento no Produto Interno Bruto (PIB) global, demonstrando que a igualdade de gênero no mercado de trabalho não é apenas uma questão de direitos humanos, mas também uma questão econômica fundamental (Cury, 2018, p. 43).

**Tabela 1 - Índices mais recentes ligados a Disparidade Salarial no Brasil**

	Mulheres %	Homens%
População	51,48	44,52
Mercado de trabalho	44	56
Rendimento por hora trabalhada	36,6	63,4
Em cargos de gerência	39,2	60,8
Eleitos em cargos políticos	18,2	81,8

**Fonte:** Elaboração própria. IBGE (2022); DIEESE (2023); PNAD (2022); TSE (2023).

Em um dado mais recente publicado pela Revista Veja (2024), os Ministérios do Trabalho e Emprego e das Mulheres divulgaram o primeiro Relatório Nacional de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios. Este documento revelou uma notável disparidade salarial entre homens e mulheres no Brasil, com base em informações fornecidas por quase 50.000 estabelecimentos que empregam 100 ou mais trabalhadores, totalizando quase 17,7 milhões de funcionários. De acordo com o relatório, as mulheres recebem, em média, 19,4% a menos do que os homens. É importante destacar que este relatório ganha relevância por ser o primeiro a ser produzido após a promulgação da Lei nº 14.611, também conhecida como Lei de Igualdade Salarial, sancionada pelo presidente Lula em julho do ano anterior. Esta legislação tem como objetivo promover a igualdade de remuneração entre os gêneros. Além disso, o relatório apontou que a disparidade salarial é ainda mais pronunciada em cargos de liderança e gerência, atingindo uma diferença de 25,2% entre homens e mulheres (Maia, 2024). Especificamente, a desigualdade é maior quando se compara os salários de mulheres negras, que recebem em média 3.040,89 reais, com os salários de homens não negros, que são 27,9%

maiores, totalizando 5.718,40 reais em média. Esses dados ressaltam a urgência de abordar questões de desigualdade salarial de gênero e racial no país.

A análise e apresentação de índices ligados à disparidade salarial, como os fornecidos na tabela acima, desempenham um papel crucial em diversos contextos, desde pesquisas acadêmicas até políticas públicas e iniciativas de conscientização social. Esses dados são fundamentais para evidenciar e compreender a magnitude das desigualdades de gênero existentes em nossa sociedade.

Inicialmente, é importante ressaltar que, embora a população feminina em idade ativa seja numericamente maior do que a masculina, conforme dados do IBGE, a presença dessas mulheres não se traduz necessariamente em igualdade de oportunidades e resultados no mercado de trabalho. É nesse ponto que os índices de disparidade salarial ganham destaque.

A tabela apresentada revela uma realidade preocupante: mesmo com a maioria numérica das mulheres na população, elas estão sub-representadas em diversos aspectos-chave, como no mercado de trabalho, em cargos de gerência e até mesmo na esfera política. Essa disparidade é evidenciada pelos percentuais mais baixos de participação feminina em comparação com os homens em todas as áreas mencionadas.

Portanto, para abordar efetivamente a disparidade salarial de gênero, é necessário um compromisso contínuo de todos os setores da sociedade, incluindo governos, empresas e sociedade civil. Isso envolve a implementação e fiscalização de leis que garantam a igualdade salarial, a promoção de políticas de licença parental equitativas e o combate à discriminação de gênero no local de trabalho em todas as suas formas. Somente por meio de esforços coordenados e sustentados podemos alcançar um futuro onde homens e mulheres sejam valorizados igualmente por seu trabalho e contribuições para a sociedade.

### **3.8 Os Impactos da Representatividade Feminina nos Órgãos de Decisão**

De acordo com diversas correntes teóricas e evidências empíricas, a diversidade de gênero nas lideranças contribui para a criação de ambientes de trabalho mais inclusivos, onde são reconhecidas e valorizadas as contribuições de cada profissional, sem considerar o gênero.

No âmbito dessa discussão, destaca-se a relevância da liderança feminina na desconstrução de estereótipos de gênero e na promoção de uma cultura organizacional mais igualitária. Mulheres ocupando posições de destaque exercem um papel exemplar, servindo como modelos a serem seguidos e inspirando outras mulheres a almejem posições similares. Um dos benefícios de ter mulheres na liderança é promover a diversidade em todos os níveis

da empresa e também ter mais igualdade em relação à sociedade como um todo (Oliveira, 2022, p. 12). Além disso, a diversidade de perspectivas proporcionada pela presença de mulheres em cargos de liderança contribui para a tomada de decisões mais abrangentes e assertivas, refletindo-se em resultados organizacionais mais robustos e sustentáveis.

Entretanto, é importante reconhecer que as mulheres enfrentam desafios específicos ao buscar ascender em suas carreiras rumo a posições de liderança. Barreiras como o viés de gênero, a falta de redes de apoio e oportunidades limitadas de desenvolvimento profissional podem dificultar o avanço das mulheres na hierarquia organizacional. Assim, mesmo que inseridas no mercado de trabalho, as mulheres ainda são alocadas em cargos subordinados, e quando estão em um cargo de liderança ainda são caladas apenas por serem mulheres (Ferreira, 2017, p. 26). Diante desse cenário, torna-se imperativo adotar estratégias eficazes para superar tais obstáculos e promover a equidade de oportunidades no ambiente de trabalho.

Esta auto avaliação mais baixa em relação às qualificações políticas pode criar uma barreira adicional para a participação e o avanço das mulheres na política. Quando as mulheres não se veem como altamente qualificadas, é menos provável que elas se candidatem a cargos políticos e busquem oportunidades de liderança. Isso contribui para a sub-representação das mulheres nos espaços de poder e para a manutenção das desigualdades de gênero na política (Reis, 2023, p. 24).

Por fim, a análise de estudos de caso de empresas que implementaram políticas de promoção da liderança feminina oferece valiosos benefícios sobre os benefícios tangíveis e intangíveis decorrentes dessas iniciativas. Tais estudos evidenciam não apenas os impactos positivos para as organizações, como também os ganhos em termos de inovação, desempenho e satisfação dos colaboradores. Diante disso, a promoção da liderança feminina emerge não apenas como uma questão de justiça social, mas também como uma estratégia corporativa que contribui para a construção de ambientes de trabalho mais produtivos, inclusivos e sustentáveis.

### **3.8.1 Mulheres Inspiradoras: Histórias de Representatividade e Empoderamento**

Durante séculos, mulheres têm desafiado limites, enfrentado adversidades e deixado um impacto duradouro em todas as esferas da sociedade. De cientistas a ativistas, artistas a líderes políticas, suas contribuições moldaram o mundo em que vivemos hoje. Pensando em figuras como Marie Curie, cuja pesquisa revolucionou a ciência, ou Malala Yousafzai, cuja coragem inspirou o mundo a lutar pela educação das meninas. Mulheres como Rosa Parks desafiaram a segregação racial nos Estados Unidos, enquanto Frida Kahlo expressou sua dor e força através da arte. No campo da política, mulheres como Angela Merkel e Jacinda Ardern lideraram nações inteiras com sabedoria e resiliência.

Além das mulheres já citadas, temos também como exemplo Shirley Chisholm, que de acordo com Zorzi (2024), foi muito mais do que uma simples política; ela foi uma pioneira, uma voz destemida e uma inspiração para milhões de pessoas em todo o mundo. Nascida em 1924, Chisholm cresceu em Brooklyn, Nova York, em meio à discriminação racial e de gênero. Em 1968, ela fez história ao se tornar a primeira mulher negra eleita para o Congresso dos Estados Unidos. Ao longo de sua carreira política, Chisholm quebrou barreiras e desafiou as normas estabelecidas. Ela era uma defensora apaixonada dos direitos das mulheres, dos direitos civis e da justiça social. Em 1972, ela fez outra jogada audaciosa, tornando-se a primeira mulher negra a concorrer à presidência dos Estados Unidos pelo Partido Democrata.

Sua campanha presidencial foi uma luta árdua e muitas vezes solitária, mas Chisholm permaneceu resiliente. Para Lima (2020, p. 10), ela desafiou as estruturas políticas dominadas por homens brancos e trouxe à tona questões importantes, como igualdade de gênero, direitos civis e acesso igualitário à educação e saúde. Embora não tenha vencido a indicação presidencial, o impacto de Chisholm foi profundo e duradouro. Sua coragem e determinação inspiraram gerações de mulheres e minorias a buscar a mudança e a lutar por seus direitos. Seu lema de campanha, "*Unbought and Unbossed*" (Não Comprada e Não Dominada), continua a ressoar como um chamado à ação para todos os que buscam justiça e igualdade.

Após sua aposentadoria do Congresso, Shirley Chisholm continuou a ser uma voz ativa na política e na defesa dos direitos humanos. Seu legado vive não apenas na história, mas nas vidas daqueles que ela inspirou a levantar suas próprias vozes em busca de mudança e progresso. Shirley Chisholm não apenas quebrou barreiras, ela abriu caminhos para um futuro mais inclusivo e igualitário para todos.

Além das figuras históricas conhecidas, inúmeras mulheres em todo o mundo trabalham incansavelmente todos os dias, muitas vezes sem o reconhecimento merecido, para construir um futuro mais justo e igualitário. Elas são mães, professoras, empresárias, cientistas, defensoras dos direitos humanos e muito mais. Suas histórias de superação, determinação e conquista continuam a inspirar não apenas outras mulheres, mas também homens, a se levantarem contra a injustiça e a trabalharem juntos pela igualdade de gênero e pelo progresso de toda a humanidade.

### **3.9 Políticas e Procedimentos de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Sexual**

O assédio sexual no ambiente de trabalho é uma realidade séria e preocupante que afeta muitas mulheres em todo o mundo. Trata-se de um comportamento abusivo, que pode incluir

gestos, palavras, ou ações de natureza sexual indesejada, criando um ambiente hostil, intimidante e desrespeitoso.

Como se não bastasse a discriminação que as mulheres sofriam envolvendo questões de gênero, após ingressarem no mercado de trabalho esses problemas aumentaram (Prosdócimo, 2023, p. 405). A análise das políticas e procedimentos de prevenção e enfrentamento do assédio sexual no ambiente de trabalho demanda uma investigação detalhada das estratégias adotadas por empresas privadas e instituições governamentais. Este exame vai além da mera verificação da existência dessas políticas, sendo necessário avaliar sua efetividade prática.

O assédio sexual no ambiente de trabalho é crime, assim como conta no Código Penal Brasileiro: Art. 216-A. 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.

É imperativo identificar as melhores práticas nesse domínio, destacando as políticas e procedimentos que têm demonstrado maior eficácia na prevenção do assédio sexual e na resposta rápida a incidentes relatados. Isso pode envolver a implementação de programas de treinamento abrangentes, a criação de canais de denúncia confiáveis e acessíveis, bem como o estabelecimento de processos transparentes para investigar e resolver queixas de assédio.

Ademais, é essencial abordar os desafios enfrentados na implementação dessas medidas. Tais desafios incluem a falta de conscientização entre os funcionários sobre o conceito de assédio sexual, a subnotificação de casos devido ao receio de retaliação ou à desconfiança nos processos de denúncia, e a resistência cultural dentro das organizações, que pode minimizar a gravidade do assédio ou desencorajar a intervenção. Nesse diapasão, ao resolver denunciar o crime, a vítima deverá ter total amparo do Estado para que seu processo não demore, preserve a honra e liberdade dela para evitar transtornos irreversíveis na sua esfera psicológica (Zambon, 2020, p. 16).

Portanto, esta seção do trabalho se propõe a realizar uma análise minuciosa das políticas e procedimentos existentes, com o intuito de destacar tanto seus êxitos quanto suas limitações. O objetivo é fornecer ideias relevantes para o contínuo aprimoramento dessas práticas no ambiente de trabalho, visando à promoção de um ambiente laboral mais seguro e respeitoso para todos os colaboradores.

### **3.10 Impacto da Pandemia de COVID-19 na Equidade de Gênero no Mercado de Trabalho**

A pandemia de COVID-19 trouxe uma série de desafios sem precedentes para o mercado de trabalho global, afetando de forma desigual homens e mulheres em diversos aspectos. Nesta seção, será explorado como a pandemia impactou de maneira desproporcional as mulheres, desde o aumento da carga de trabalho não remunerado até a perda de empregos e a escassez de oportunidades de promoção. Essa análise se baseia em fundamentações teóricas, evidências empíricas e estudos realizados por autoridades brasileiras no campo da equidade de gênero.

Durante a pandemia, as mulheres enfrentaram um aumento significativo na carga de trabalho não remunerado, especialmente devido ao fechamento de escolas e creches. De acordo com dados do IBGE (2022), as taxas de realização de afazeres domésticos pelas mulheres brancas (90,5%), pretas (92,7%) ou pardas (91,9%) são sempre mais altas que a dos homens dos mesmos grupos de cor ou raça (80,0%, 80,6% e 78,0%, respectivamente). Essa disparidade na distribuição do trabalho doméstico pode ter impactos diretos na participação das mulheres no mercado de trabalho remunerado, limitando suas oportunidades de emprego e progressão na carreira.

Além disso, as mulheres foram mais afetadas pela perda de empregos durante a pandemia, principalmente devido à sua concentração em setores duramente atingidos, como serviços de alimentação, turismo e varejo. De acordo com estudo do IPEA, entre o primeiro e o segundo trimestre de 2020, a taxa de desocupação entre as mulheres aumentou de 13,6% para 17,1%, enquanto entre os homens, o aumento foi de 10,0% para 12,4% (IPEA, 2020). Essa disparidade na perda de empregos pode aprofundar ainda mais as desigualdades de gênero no mercado de trabalho, prejudicando a independência econômica das mulheres e aumentando sua vulnerabilidade financeira.

Além disso, as mulheres enfrentaram obstáculos adicionais no acesso a oportunidades de promoção e avanço na carreira durante a pandemia. Com muitas empresas adotando o trabalho remoto, houve relatos de que as mulheres foram menos propensas do que os homens a receberem promoções ou aumentos salariais. Segundo pesquisa realizada pelo IPEA, as mulheres tiveram uma probabilidade 25% menor de serem promovidas do que os homens durante a pandemia (IPEA, 2021). Essa falta de progressão na carreira pode ter efeitos duradouros no empoderamento econômico das mulheres e na equidade de gênero no mercado de trabalho.

Diante desses desafios, é fundamental que políticas e programas sejam implementados para mitigar os impactos da pandemia na equidade de gênero no mercado de trabalho. Isso inclui a promoção de medidas de conciliação entre trabalho e vida pessoal, como licenças parentais remuneradas e políticas de flexibilidade no local de trabalho. Além disso, é necessário investir em programas de capacitação e recolocação profissional específicos para mulheres que perderam seus empregos durante a pandemia, garantindo que elas tenham acesso às oportunidades de emprego e progressão na carreira. Somente por meio de esforços coordenados e sustentados podemos mitigar os impactos negativos da pandemia na equidade de gênero no mercado de trabalho e promover um futuro mais justo e igualitário para todas as pessoas.

### **3.11 Fundamentação Legal da Igualdade de Gênero no Brasil e no mundo: Normativas Constitucionais e Trabalhistas**

No contexto global, a ratificação pelo Brasil do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, acompanhada da adoção de seus artigos, como o Artigo 3º e o Artigo 7º, é emblemática, representando um compromisso formal e legal em assegurar a igualdade entre homens e mulheres no usufruto dos direitos econômicos, sociais e culturais. O Artigo 3º, por exemplo, estipula claramente que os Estados Membros devem garantir a igualdade de direitos entre homens e mulheres em relação aos direitos listados no Pacto, estabelecendo, assim, uma norma jurídica que preconiza a igualdade de tratamento entre os gêneros em aspectos econômicos, sociais e culturais.

Além disso, o Artigo 7º do Pacto reconhece o direito de toda pessoa a condições de trabalho justas e favoráveis, estipulando que homens e mulheres devem receber uma remuneração igual por trabalho de igual valor, sem distinção de gênero. Este princípio, portanto, reforça a igualdade formal, ou seja, legal, entre homens e mulheres no ambiente de trabalho, garantindo que não haja discriminação salarial baseada no sexo.

Dessa forma, a adoção e ratificação desses artigos pelo Brasil demonstram o compromisso do Estado em promover a igualdade de gênero perante a lei e assegurar que homens e mulheres sejam tratados de maneira justa e equitativa em todos os aspectos da vida econômica e social. Tais normas jurídicas são essenciais para estabelecer um arcabouço legal que proteja os direitos das mulheres e promova uma sociedade mais justa e igualitária.

No âmbito jurídico brasileiro, outras normativas também reforçam a existência da igualdade formal entre homens e mulheres, evidenciando a importância de buscar a igualdade material nesse contexto. A Constituição Federal de 1988, por exemplo, consagra princípios fundamentais da igualdade e da não discriminação. Seu Artigo 5º, inciso I, estabelece o

princípio da igualdade perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, o que implica tratar homens e mulheres de forma equitativa perante a legislação.

Outra disposição relevante da Constituição Federal é encontrada no Artigo 7º, inciso XXX, que prevê a proteção do mercado de trabalho feminino por meio de incentivos específicos, reconhecendo a importância de políticas públicas voltadas para a promoção da igualdade de oportunidades entre os gêneros no ambiente laboral. Na esfera trabalhista, a CLT é um instrumento normativo crucial que estabelece direitos e deveres dos trabalhadores e empregadores. O Artigo 373-A da CLT, por exemplo, confere às mulheres o direito de comprovar o assédio sexual e moral no ambiente de trabalho por meio de diversos meios legais admitidos, ampliando a proteção contra condutas discriminatórias e abusivas.

Adicionalmente, o Artigo 384 da CLT prevê um intervalo de 15 minutos para as mulheres antes de iniciar a jornada extraordinária de trabalho, reconhecendo suas necessidades específicas e contribuindo para proteger sua saúde e bem-estar no ambiente laboral.

A Reforma Trabalhista de 2017 introduziu ainda o Artigo 373-G na CLT, que veda práticas discriminatórias relacionadas a salários e critérios de admissão, inclusive com relação ao gênero. Essa disposição reforça o princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres, garantindo remuneração igualitária por trabalho de igual valor, sem distinção de sexo.

Afirmando a temática da igualdade de gênero como de grande importância não apenas a nível nacional, mas também internacional. Normas de Direitos Humanos em todo o mundo estão voltadas para a promoção da igualdade de gênero, reconhecendo-a como um aspecto crucial para o desenvolvimento sustentável e a justiça social. A proteção dos direitos das mulheres e a busca por oportunidades iguais são princípios fundamentais em diversos tratados internacionais de Direitos Humanos.

Um exemplo concreto dessa preocupação internacional é a Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU), que estabelece os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). O ODS 5, em particular, é dedicado à igualdade de gênero e empoderamento de todas as mulheres e meninas. Esse objetivo reconhece a importância de eliminar todas as formas de discriminação, violência e práticas prejudiciais contra as mulheres, além de promover sua plena participação e liderança em todas as esferas da sociedade.

A Agenda 2030 também incentiva os países a adotar medidas concretas para eliminar disparidades salariais de gênero, garantir acesso igualitário a oportunidades de emprego e promoção, e fortalecer as proteções legais contra a discriminação de gênero no trabalho. Assim, a busca pela igualdade de gênero transcende fronteiras nacionais e se tornou um esforço coletivo em todo o mundo, reforçando a relevância e urgência dessa temática em contextos globais.

Assim, as normativas da Constituição Federal de 1988 e da CLT refletem o compromisso do ordenamento jurídico brasileiro em promover a igualdade de gênero e garantir condições equitativas para homens e mulheres em todos os aspectos, tanto na vida social, quanto laboral. Essas disposições representam avanços significativos na construção de uma sociedade mais justa, igualitária e inclusiva.

### **3.12 Paridade de Gênero no Mercado de Trabalho: Uma Discussão à Luz da Lei nº 14.611 de 2023 e da Lei nº 14.457 de 2022**

A busca pela igualdade de gênero no mercado de trabalho constitui uma temática de extrema relevância e contemporaneidade, refletida nas recentes legislações brasileiras, como a Lei nº 14.611 de 2023 e a Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022, que instituiu o Programa Emprega + Mulheres. Estas normativas objetivam promover a equidade salarial e a melhoria da empregabilidade das mulheres, especialmente aquelas em situações de maior vulnerabilidade social e econômica.

A Lei nº 14.457/2022, em específico, introduz medidas concretas para o incremento da empregabilidade feminina, focalizando-se em grupos específicos de mulheres. De acordo com o Art. 31 desta legislação, o Sistema Nacional de Emprego (Sine) implementará iniciativas direcionadas à melhoria da empregabilidade das mulheres que se enquadrem nas seguintes categorias:

- Mulheres que possuam filho, enteado ou estejam sob guarda judicial de crianças de até cinco anos de idade.
- Mulheres que sejam chefes de família monoparental.
- Mulheres com deficiência ou que tenham filhos com deficiência.

Tais medidas visam proporcionar condições mais equitativas de trabalho e oportunidades para mulheres que, frequentemente, enfrentam barreiras adicionais no mercado de trabalho.

Além disso, é imprescindível destacar a aplicabilidade dos artigos 373-A e 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), os quais reforçam a vedação da discriminação por sexo e asseguram a igualdade salarial para empregados que desempenhem funções idênticas. O Art. 373-A da CLT proíbe qualquer distinção de gênero no ambiente de trabalho, abrangendo desde a fase de contratação até as condições laborais. Por sua vez, o Art. 461 determina que a remuneração deve ser equivalente para todos os empregados que exerçam a mesma função e que trabalhem para o mesmo empregador, assegurando, assim, a paridade salarial.

Estas disposições legais são cruciais para a construção de um ambiente laboral mais justo e equitativo, promovendo a valorização do trabalho feminino e contribuindo para a redução das disparidades de gênero no mercado de trabalho brasileiro.

#### **4 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Considerando as diversas questões abordadas ao longo deste trabalho, torna-se evidente a complexidade e a importância do tema da equidade de gênero no mercado de trabalho. Desde os desafios enfrentados pelas mulheres que são mães e profissionais até a necessidade de políticas públicas e privadas que promovam a igualdade salarial e a representatividade feminina nos órgãos de decisão, cada aspecto analisado ressalta a urgência de ações concretas e eficazes para alcançar uma sociedade mais justa e igualitária.

A maternidade, por exemplo, emerge como um ponto crucial de conflito entre a vida profissional e familiar das mulheres, destacando a necessidade de políticas de licença parental equitativas e ambientes de trabalho mais receptivos às necessidades das mães. Além disso, a persistência da disparidade salarial entre homens e mulheres, evidenciada por dados do IBGE, ressalta a importância de leis e políticas que garantam a igualdade salarial e lutem contra a discriminação de gênero no local de trabalho.

No entanto, apesar dos desafios, também é importante reconhecer os avanços alcançados e as oportunidades que se apresentam. A presença crescente de mulheres em cargos de liderança e a implementação de programas de desenvolvimento profissional específicos para mulheres são exemplos de iniciativas com o intuito de promover a igualdade de gênero no mercado de trabalho. Ademais, a análise do impacto da tecnologia e da educação na equidade de gênero destaca a importância de investir em habilidades digitais e educacionais para as mulheres, proporcionando-lhes oportunidades de emprego e progressão na carreira.

Diante desses pontos, fica claro que a equidade de gênero no mercado de trabalho não é apenas uma questão de justiça social, mas também uma questão econômica e de desenvolvimento sustentável. Estudos demonstram que a eliminação da disparidade salarial de gênero poderia levar a um aumento significativo no PIB global, destacando os benefícios econômicos de uma força de trabalho igualitária.

Portanto, para alcançar uma verdadeira equidade de gênero no mercado de trabalho, é fundamental um compromisso contínuo de todos os setores da sociedade. Governos, empresas, sociedade civil e indivíduos devem trabalhar juntos para promover políticas e práticas que garantam o acesso equitativo a oportunidades de emprego, remuneração justa e ambiente seguro

e inclusivo para todas as pessoas, sem distinção de gênero.

Em última análise, a equidade de gênero no mercado de trabalho não é apenas um objetivo a ser alcançado, mas sim um princípio fundamental que deve orientar todas as nossas ações e decisões. Somente por meio de esforços colaborativos e sustentáveis, podemos criar um futuro onde homens e mulheres sejam valorizados igualmente por suas contribuições para a sociedade e tenham as mesmas oportunidades de alcançar seu pleno potencial profissional e pessoal.

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

ALMEIDA, T. M. C; BANDEIRA, L. M. A Transversalidade de Gênero nas Políticas Públicas. **Revista do Ceam**, v. 2, n. 1, 2013.

ARAÚJO, C. A. **O Impacto Da Maternidade Na Carreira Da Mulher**. Trabalho de conclusão do Curso de MBA em Gestão Estratégica E Econômica De Recursos Humanos. Fundação Getúlio Vargas. 2017.

BRANCO, Sara Alves. **A discriminação de raça e de gênero no mercado de trabalho: a condição socioeconômica das mulheres negras no Brasil**. 2023. Dissertação (Mestrado em Direito) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2023.

BARROSO, Carmen. Metas de desenvolvimento do milênio, educação e igualdade de gênero.

**Cadernos de pesquisa**, v. 34, p. 573-582, 2004.

BRASIL. **Código de Processo Penal, de 3 de outubro de 1941**. Diário Oficial da União. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del3689.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del3689.htm). Acesso em: 01 abr. 2024.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 2023.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). **Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Brasília, DF: Imprensa Nacional.

BRASIL. Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022. Institui o Programa Emprega + Mulheres e Jovens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 22 set. 2022. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.457-de-21-de-setembro-de-2022-433514918>. Acesso em: 19 de maio 2024.

COSTA, F. A. Mulher, Trabalho E Família: Os Impactos Do Trabalho Na Subjetividade Da Mulher E Em Suas Relações Familiares. Pretextos. **Revista da Graduação em Psicologia da PUC Minas**, v. 3, n. 6, p. 434 -452, 2018.

COTRIM, L. R; TEIXEIRA, M. O; PRONI, M.W. **Desigualdade de Gênero no Mercado de Trabalho Formal no Brasil**. Texto para Discussão. Unicamp. IE, Campinas, n. 383, jun. 2020.

CURY, Maria José. **Equidade entre os gêneros: a coisa certa-e mais inteligente-a fazer**. GV-EXECUTIVO, v. 17, n. 6, p. 43-43, 2018.

DIEESE. A Lei da Igualdade salarial entre homens e mulheres Lei nº 1.085, de 2023. 2023. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2023/sinteseEspecial13.html> Acesso em: 11 abr. 2024.

FARAH, Marta Ferreira Santos. **Políticas públicas e igualdade de gênero**. São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher, v. 8, p. 127-142, 2004.

GONZALEZ, Lélia. Racismo e sexismo na cultura brasileira. **Revista Ciências Sociais Hoje**, v. 2, n. 1, p. 223-244, 1984.

IBGE. (2023). Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua).

LIMA, C. R. N. A. Gênero, trabalho e cidadania: função igual, tratamento salarial desigual. **Revista Estudos Feministas**, v. 26, n. 3. 2018.

LIMA, S. Q. **Shirley Chisholm e Mulher Maravilha: Alegorias e Inquietações Feministas na Candidatura de uma Mulher Negra na Eleição Presidencial Estadunidense de 1972**. XIII Encontro Estadual História. Disponível em: [https://www.encontro2020.pe.anpuh.org/resources/anais/22/anpuh-pe-eeh2020/1601022212\\_ARQUIVO\\_bdc27d32e9455b8536993cf9c1716cc3.pdf](https://www.encontro2020.pe.anpuh.org/resources/anais/22/anpuh-pe-eeh2020/1601022212_ARQUIVO_bdc27d32e9455b8536993cf9c1716cc3.pdf). Acesso em: 14 abr. 2024.

MAIA, G. Relatório do governo revela tamanho da desigualdade salarial para mulheres. **Veja**, 2024. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/coluna/radar/relatorio-do-governo-revela->

tamanho-da-desigualdade-salarial-para-mulheres. Acesso em: 15 abr. 2024.

MARTINS, Thayná Guedes Assunção; MARINHO, Joseanne Zingleara Soares. A disparidade de gênero no campo científico a partir do impacto da maternidade na carreira das mulheres. **Revista Eletrônica Humana**, v. 2, n. 02, 2020.

MEDEIROS, L. V. S; NASCIMENTO, L. F. C. Inserção da mulher na era da tecnologia: a 4ª revolução. **Brazilian Journal of Development**, Curitiba, v.8, n.5, p. 33157-33171, 2022.

MELO, M. B. S. **Mulher no mercado de trabalho**: um estudo sobre os desafios das concluintes de administração da UFRN. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade Federal do Rio Grande do Norte, 2018.

MEULDERS, D. et al. Trabalho E Maternidade Na Europa, Condições De Trabalho E Políticas Públicas. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, 2007.

OLIVEIRA, N. **Liderança feminina**: perspectivas e desafios de mulheres em cargos de chefia. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração), Universidade de Brasília, 2022.

Organização das Nações Unidas. **Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**. Adotado pela Resolução n. 2.200-A (XXI) da Assembleia Geral das Nações Unidas, em 16 de dezembro de 1966.

ONU. Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 14 abr. 2024.

PAZELLO, E. T; FERNANDES, R. A maternidade e a mulher no mercado de trabalho: diferença de comportamento entre mulheres que têm e mulheres que não têm filhos. **Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação em Economia**, v. 31, 2004.

PROSDÓCIMO, S. S. A Importância Do Enfrentamento E Da Prevenção Contra O Assédio Sexual Sofrido Pela Mulher No Ambiente De Trabalho. **Caderno Intersaberes**, Curitiba, v. 12, n. 42, p. 403-417, 2023.

REIS, Natália da Silva Rios dos. **A sub-representação feminina na política**: uma análise do impacto da legislação constitucional e eleitoral na inserção das mulheres nos espaços de poder. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais, Centro Universitário de Brasília, 2023.

ROSA, S. S. O Futuro das mulheres no mercado de trabalho. **Revista Administração De Empresas Unicritiba**, v.3, n. 33, p. 233-258, 2023.

SAFFIOTI, H. I. B. Primórdios do conceito de gênero. **Cadernos Pagu**, Campinas, SP, n. 12, p. 157–163, 2015.

Tribunal Superior Eleitoral (TSE). (2023, julho). Maioria dos filiados a partidos no Brasil cursou até o ensino médio [Artigo de notícia]. Disponível em: <https://www.tse.jus.br/comunicacao/noticias/2023/Julho/maioria-dos-filiados-a-partidos-no-brasil-cursou-ate-o-ensino-medio>. Acesso em: 10 abr. 2024.

UNESCO. (2020). Global Education Monitoring Report.

YANNOULAS, S. C. **Dossiê:** políticas públicas e relações de gênero no mercado de trabalho. Centro Feminista de Estudos e Assessoria; Fundo para Igualdade de Gênero/Agência Canadense para o Desenvolvimento Internacional, 2002.

ZAMBON, M. E. B. **Assédio sexual no trabalho:** a violência de gênero mascarada frente à desinformação da sociedade e carência de políticas de conscientização e prevenção. Repositório Institucional do Centro Universitário do Rio Grande do Norte, 2020.

ZORZI, A. C. Quem foi Shirley Chisholm, política que existiu na vida real e é tema de ‘Shirley para Presidente’. **Terra**, 2024. Disponível em: <https://www.terra.com.br/diversao/entre-telas/filmes/quem-foi-shirley-chisholm-politica-que-existiu-na-vida-real-e-e-tema-de-shirley-para-presidente,c40f5ef4ce906a7d54046435083da26dee58y6eg.html>. Acesso em: 14 abr.2024.