

# Igualdade e proteção: Um estudo sobre a evolução dos direitos trabalhistas femininos no Brasil

Equality and protection: A study on the evolution of women's labor rights in Brazil

Recebido: 27/05/2025 | Revisado: 03/06/2025 | Aceitado: 03/06/2025 | Publicado: 04/06/2025

**Ediângela Garcia Da Silva<sup>1</sup>**

Faculdade Unama, Brasil

E-mail: [ediangela4g@gmail.com](mailto:ediangela4g@gmail.com)

**Francisca Garcia Da Silva<sup>2</sup>**

Faculdade Unama, Brasil

E-mail: [franciscagarcia207@gmail.com](mailto:franciscagarcia207@gmail.com)

**Maisa Justiano Bichara Martins<sup>3</sup>**

Faculdade da Amazonia, Brasil

E-mail: [mjibichara@hotmail.com](mailto:mjibichara@hotmail.com)

## Resumo

Esta pesquisa tem como objetivo esclarecer como se deu a inserção das mulheres no mercado de trabalho, os marcos legais alcançados para garantias de direitos e proteção do trabalho das mulheres e principalmente se as leis criadas desde o decreto 21.417 de 1932. O artigo aborda por meio de pesquisa documental de fonte direta e indireta, a evolução dos direitos trabalhistas das mulheres no Brasil, na busca por igualdade e proteção no ambiente de trabalho. A pesquisa examina o contexto histórico e jurídico que influenciou a conquista de direitos fundamentais, como a igualdade salarial, licença-maternidade, jornada de trabalho reduzida e a proibição de discriminação de gênero. Inicialmente, as mulheres enfrentaram condições de extrema desigualdade, com normas que as relegavam a posições secundárias no mercado de trabalho. O método científico utilizado para a produção da pesquisa foi feito através pesquisa bibliográfica com análise documental de legislação e textos jurídicos referentes ao direito trabalhista da mulher, bem como a investigação de estudos e pesquisas acadêmicas sobre o tema. Apesar dos progressos, o estudo também destaca os desafios persistentes, como a continuidade da discriminação salarial, a precarização do trabalho feminino e a dificuldade de acesso a cargos de liderança. A análise sugere que, embora o marco legal tenha avançado, a efetivação da igualdade no ambiente de trabalho depende de uma transformação mais profunda nas estruturas sociais e culturais.

**Palavras-chave:** Direitos trabalhistas; Mulheres; Brasil; Legislação; Igualdade de gênero.

---

## Abstract

This research aims to clarify how women entered the job market, the legal frameworks achieved to guarantee women's rights and work protection, and especially whether the laws created since Decree 21,417 of 1932. This article addresses, through documentary research from direct and indirect sources, the evolution of women's labor rights in Brazil, focusing on the search for equality and protection in the workplace. The research examines the historical and legal context that influenced the achievement of fundamental rights, such as equal pay, maternity leave, reduced working hours, and the prohibition of gender discrimination. Initially, women faced conditions of extreme inequality, with rules that relegated them to secondary positions in the labor market. The scientific method used to produce the research was bibliographic research with documentary analysis of legislation and legal texts referring to women's labor rights and the investigation of studies and academic research on the subject. Despite the progress, the study also highlights persistent challenges, such as the continuation of wage discrimination, the precariousness of women's work, and the difficulty of accessing leadership positions. The analysis suggests that, although the legal framework has advanced, the realization of equality in the workplace depends on a deeper transformation in social and cultural structures.

**Keywords:** Labor rights; Women; Brazil; Legislation; Gender equality.

---

## 1. Introdução

Desde o século XIX, com a consolidação do sistema capitalista e o crescimento das fábricas se fez necessária a inserção das mulheres no trabalho fabril, em locais de extrema insalubridade, perigosos e com jornadas de trabalho exaustivas, ainda precisava enfrentar a discriminação, salários baixos, assédios sexual e moral, que eram ignorados pelos chefes fazendo com que as mulheres se tornassem impotentes pois tinham medo de perder os seus empregos do qual suas famílias precisavam para sobreviver.

A presente pesquisa tem como objetivo esclarecer como se deu a inserção das mulheres no mercado de trabalho, os marcos legais alcançados para garantias de direitos e proteção do trabalho das mulheres e principalmente se as leis criadas desde o decreto 21.417 de 1932. Realmente verifica-se uma evolução para as mulheres no mercado de trabalho, embora avanços significativos tenham sido alcançados, como a licença-maternidade e a proibição de discriminação salarial, os desafios persistem. A segregação ocupacional, com maior concentração das mulheres em profissões de menor prestígio e remuneração, e as barreiras invisíveis, como a sobrecarga de tarefas domésticas, ainda limitam as oportunidades e o pleno exercício de seus direitos. Além disso, a resistência cultural e a persistência de estereótipos de gênero dificultam a implementação de uma verdadeira igualdade no mercado de trabalho.

Estudar a evolução dos direitos trabalhistas femininos destaca as conquistas em igualdade de gênero no mercado de trabalho, contribuindo para o fortalecimento de uma sociedade mais justa e inclusiva. Nota-se as mudanças nas legislações e práticas, a sociedade compreende melhor a importância do papel das mulheres no desenvolvimento econômico e social e traz os desafios dos dias atuais que apesar dos avanços, ainda há desigualdades como a diferença salarial, assédio e barreiras ao crescimento profissional das mulheres. Discutir a evolução ajuda a identificar os desafios que persistem.

Este estudo conta com três capítulos, que são o primeiro capítulo Contexto histórico da mulher no Brasil, trazendo a figura da mulher numa sociedade machista, que as impedia de exercer tarefas além das domésticas e como são inseridas no mercado de trabalho e suas lutas por direitos e proteção. O segundo capítulo traz os marcos legais da proteção ao trabalho feminino, onde serão abordadas as leis de proteção e direito das mulheres desde o primeiro decreto em 1932. E o terceiro capítulo que irá tratar dos desafios atuais, trazendo os principais desafios enfrentados pelas mulheres no ambiente de trabalho atualmente.

O objetivo deste Trabalho de Conclusão de Curso é analisar de forma clara e crítica a evolução dos direitos trabalhistas das mulheres no Brasil, destacando os avanços conquistados ao longo do tempo e os desafios ainda enfrentados na busca por igualdade e proteção no ambiente de trabalho. A pesquisa pretende compreender como a legislação trabalhista tem se adaptado às demandas femininas, evidenciando o papel do Estado, das políticas públicas e dos movimentos sociais na promoção da equidade de gênero nas relações laborais.

## 2. Metodologia

O método científico utilizado para a produção da pesquisa foi feito pesquisa bibliográfica, análise documental de legislação e textos jurídicos referentes ao direito trabalhista da mulher, bem como a investigação de estudos e pesquisas acadêmicas sobre o tema. A abordagem adotada será de cunho qualitativo, visando a compreensão aprofundada das transformações ocorridas e dos desafios enfrentados pelas mulheres no ambiente laboral.

A pesquisa bibliográfica é aquela que se baseia em estudo de obras sobre o tema tratado na pesquisa, neste trabalho foram coletados dados das seguintes obras: Nova história das mulheres no Brasil, de Carla Bassanez Pinsky, os direitos das mulheres: feminismo e trabalho no Brasil, Gláucia Fraccaro, História do Direito Trabalhista da Mulher, Léa Elisa Silingowsch Calil. Através do estudo dessa obra busca-se solucionar o problema da pesquisa.

A pesquisa bibliográfica é aquela que se baseia em estudo de obras sobre o tema tratado na pesquisa, neste trabalho foram coletados dados das seguintes obras: Nova história das mulheres no Brasil, de Carla Bassanez Pinsky, os direitos das mulheres: feminismo e trabalho no Brasil, Gláucia Fraccaro, História do Direito Trabalhista da Mulher, Léa Elisa Silingowsch Calil. Através do estudo dessa obra busca-se solucionar o problema da pesquisa.

Realizou-se uma pesquisa documental de fonte direta (legislações) e fonte indireta por meio de revisão de literatura num estudo de natureza qualitativa, descritiva e reflexiva (Queiroz & Feferbaum, 2022; Pereira et al., 2018). A revisão de literatura não contou com critérios rígidos de elegibilidade, inclusão e exclusão tratando-se de uma revisão bibliográfica narrativa (Casarin et al., 2020; Snyder, 2019; Rother, 2007).

### 3. Resultados e Discussão

#### 3.1 A Mulher no Mercado de Trabalho

A inserção da mulher no mercado de trabalho ao longo da história tem sido marcada por desafios e avanços significativos. Durante séculos, a participação feminina era restrita a atividades domésticas e ao cuidado da família, sem reconhecimento formal ou remuneração. Com a Revolução Industrial, no século XIX, as mulheres começaram a ingressar em setores como o têxtil, ainda que sob condições de trabalho precárias e salários inferiores aos dos homens.

No Brasil, a presença feminina no mercado de trabalho se intensificou a partir do século XX, especialmente com a urbanização e a industrialização. Com a consolidação do sistema capitalista, no século XIX, ocorreram várias mudanças na dinâmica do trabalho feminino. Um intenso crescimento da maquinaria, e um acelerado desenvolvimento tecnológico fizeram com que grande parte da mão de obra feminina fosse transferida para as fábricas, com uma carga horária de até 18 horas por dia, e um salário inferior ao do homem (Kühner, 1977).

Durante o processo de industrialização, o trabalho feminino tornou-se mais acessível aos olhos dos empregadores sendo aproveitado em larga escala, deixando a mão de obra masculina em segundo plano, isto porque os baixos salários eram destinados às mulheres, objeto do nosso estudo. Destacando que a não intervenção do Estado nas relações de trabalho propiciavam para a desigualdade no tratamento homem/mulher/menor. O trabalho feminino era extremamente desvalorizado e, com isso, altamente lucrativo para o seu empregador. Segundo Hobsbawm (2000, p. 65):

[...] é quase certo que a fabricação do algodão contribuía mais para a acumulação de capital que outras, ao menos porque a rápida mecanização e o uso generalizado de mão-de-obra barata (de mulheres e adolescentes) permitia uma elevada transferência dos rendimentos do trabalho para o capital. De 1820 a 1845, o produto líquido industrial cresceu cerca de 40% (em valor corrente) e sua folha de pagamento em apenas 5%.

É importante destacar que as mulheres negras devem ser vistas sob outra ótica das demais mulheres, porque representaram o sistema escravagista, tinham por finalidade primordial conseguir suas cartas de alforria, documento que lhe acometia em liberdade, mas, “ainda encontravam dificuldades em seus caminhos, agora livres, muitas vezes não tinham para onde ir, e acabavam se tornando prostitutas a fim de evitar a fome e a miséria.” (Baseggio; Silva, 2015, p. 20).

Com o aumento do número de mulheres trabalhando nas fábricas, em locais de extrema insalubridade, perigosos e com jornadas de trabalho exaustivo, ainda precisava enfrentar a discriminação, assédios sexual e moral, que eram ignorados pelos chefes fazendo com que as mulheres se tornassem impotentes pois tinham medo de perder os seus empregos do qual suas famílias precisavam para sobreviver.

“Além dos salários baixos, do assédio sexual de chefes e das instalações insalubres, as operárias tinham que enfrentar o preconceito - e o enfrentavam também em casa, junto a companheiros que comparavam as fábricas a ‘lugares de

perdição’, a ‘lupanares’. Entre teares e máquinas, perdia-se a virgindade, corneava-se o marido, vendia-se o corpo”. (Priore, 2020, p. 132)

Perceptível que a mulher mesmo contribuindo de forma positiva no mercado, sofria preconceito e discriminação, o que fez dela alvo de desigualdades no decurso do tempo. Sabido é que mesmo com a presença feminina cada vez mais sólida nos postos de trabalho, os cargos de chefia e gestão que por sua vez eram melhores remunerados, sempre foram destinados aos homens, pois a questão do gênero feminino sempre foi obstáculo para o avanço da mulher no mercado de trabalho, e suas características sempre foram relacionadas à fragilidade, lançando mão do profissionalismo e da sua capacidade para o labor.

Ademais, também existia a omissão do Estado sobre as relações de trabalho da mulher, e sobre o tema o autor Amauri M. Nascimento explana com louvor, que não existia limitação da jornada de trabalho, idênticas exigências dos empregadores quanto às mulheres e homens indistintamente, insensibilidade diante da maternidade e dos problemas que pode acarretar à mulher, quer quanto às condições pessoais, quer quanto às responsabilidades de amamentação e cuidado com os filhos em idade de amamentação

Ainda no século XIX, as mulheres começaram a lutar por direitos com o surgimento dos movimentos feministas, que buscavam melhores condições de trabalho, igualdade na jornada de trabalho para homens e mulheres, equiparação de salários e também o direito ao voto.

Os direitos trabalhistas surgiram como resposta às condições precárias enfrentadas pelos trabalhadores durante a Revolução Industrial, quando jornadas exaustivas, baixos salários e a ausência de segurança no ambiente de trabalho eram comuns. O movimento operário, que ganhou força no final do século XIX e início do século XX, teve papel fundamental na conquista de direitos básicos, como a limitação da jornada de trabalho, o descanso semanal remunerado e a regulamentação do trabalho infantil.

### **3.1.1 Os Movimentos Feminista por Direitos Trabalhista**

Os movimentos feministas por direitos trabalhistas surgiram como uma resposta direta à exploração e à opressão das mulheres no mercado de trabalho. De acordo com Gohn (2018), a participação das mulheres na esfera laboral sempre foi marcada por condições desiguais, com jornadas extenuantes, baixos salários e a exclusão das mulheres de muitos direitos básicos garantidos aos homens. Essa realidade gerou as primeiras mobilizações feministas no final do século XIX e início do século XX, que buscavam não apenas melhorar as condições de trabalho, mas também assegurar direitos fundamentais como o salário justo, a limitação das horas de trabalho e a igualdade de oportunidades. O movimento feminista por direitos trabalhistas foi, portanto, um passo crucial na construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

No contexto internacional, a luta das mulheres por direitos trabalhistas foi fortemente influenciada pelo movimento socialista e pelas primeiras greves femininas, especialmente em indústrias como a têxtil, onde as mulheres representavam a maior parte da força de trabalho. Segundo Tavares (2020), essas greves, como a histórica greve das tecelãs de Nova York em 1857, demonstraram a capacidade organizativa das mulheres e foram essenciais para a formulação de reivindicações específicas para o gênero feminino. A luta das mulheres não era apenas por melhores condições de trabalho, mas também por uma maior participação política e econômica. Esses primeiros movimentos foram fundamentais para a evolução das legislações trabalhistas em várias partes do mundo, incluindo o Brasil.

No Brasil, o movimento feminista por direitos trabalhistas se consolidou de maneira gradual, embora com grande impacto a partir da década de 1930, quando o país vivenciava um processo de modernização e urbanização. Como explica Araújo (2019), as mulheres começaram a se organizar em torno da proposta de conquistar direitos no trabalho que reconhecessem suas especificidades, como a licença-maternidade e a redução da jornada de trabalho. Em 1932, as mulheres brasileiras conquistaram o direito ao voto, mas a luta pelos direitos trabalhistas continuava. A criação da Consolidação das Leis

do Trabalho (CLT) em 1943 representou uma importante vitória para as mulheres, embora, como aponta Souza (2021), a legislação refletisse um modelo de proteção paternalista, que limitava a plena emancipação feminina no mercado de trabalho.

A CLT, ao mesmo tempo que protegia as mulheres, também reforçava uma visão de que elas precisavam de uma proteção especial devido às suas responsabilidades domésticas e à maternidade. Como observa Almeida (2020), a CLT trouxe avanços como a licença-maternidade e o direito à aposentadoria com tempo reduzido de contribuição para as mulheres, mas a legislação não contemplava uma igualdade substancial em termos de oportunidades no mercado de trabalho. Ao invés disso, tratava as mulheres como um grupo “diferenciado” e não como iguais aos homens, o que refletia uma visão limitada de emancipação e autonomia. A ideia de que as mulheres deveriam ser protegidas da competição direta no mercado de trabalho com os homens ainda prevalecia, o que perpetuava a desigualdade.

Com o passar dos anos, os movimentos feministas no Brasil e em outras partes do mundo passaram a adotar uma postura mais crítica em relação às limitações das legislações trabalhistas. Para Sá (2021), embora os direitos trabalhistas tenham avançado com as lutas feministas, a verdadeira igualdade de gênero no mercado de trabalho só seria conquistada com a mudança das estruturas de poder que ainda sustentavam as disparidades. A autora defende que os movimentos feministas por direitos trabalhistas, além de reivindicar melhores condições, precisam também combater as normas culturais e sociais que continuam a perpetuar a discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho. A luta por igualdade de salários, pela eliminação do assédio sexual e pela garantia de melhores condições de trabalho para todas as mulheres continua sendo uma agenda essencial do movimento feminista.

### **3.1.2 O Surgimento dos Direitos Trabalhistas Feminino**

Em 1932, as mulheres conquistaram o direito ao voto, um passo significativo para sua participação na vida pública, também tiveram uma grande conquista quanto a direitos com o decreto 21.417 de 17 de maio de 1932, inovando o cenário do trabalho das mulheres no sentido:

Regulou as condições do trabalho da mulher na indústria e no comércio, atribuindo-lhe salário igual a trabalho de igual valor, sem distinção de sexo; proibiu-lhes trabalho em subterrâneos, mineração em subsolo, pedreiras e obras de construção pública ou particular, e em serviços perigosos e insalubres; protegeu a maternidade; proibiu trabalho à gestante quatro semanas antes e depois do parto; obrigou os estabelecimentos com pelo menos 30 mulheres com mais de 16 anos a ter local apropriado para a guarda e vigilância dos filhos em período de amamentação. No art. 13, uma regra avançada proibia a despedida das grávidas pelo simples fato da gravidez, sem outro motivo que a justificasse. A CLT incorporou muitos dos dispositivos de proteção à mulher, não incorporando, porém, a estabilidade provisória, que somente mais tarde seria prevista em alguns acordos coletivos e sentenças normativas, e, por fim, a todas as grávidas, no art. 10 do ADCT da Constituição Federal de 1988 (Biavaschi, 2007, p. 209).

O decreto 21.417 de 1932, é um grande marco para as trabalhadoras, pois a partir deste decreto estabelece medidas pioneiras de proteção ao trabalho feminino, sendo considerado uma vitória para a classe feminina. Mas, mesmo com a lei beneficiando a mulher, elas continuavam a ser exploradas, com a justificativa de que o homem era o mantenedor do lar, assim, não era necessário pagar um salário maior à mulher.

Com o passar das décadas, a evolução dos direitos trabalhistas femininos no Brasil acompanhou as transformações sociais e a luta por igualdade de gênero. Reformas posteriores, como a Constituição de 1988, ampliaram a proteção às trabalhadoras, reforçando a proibição de discriminação salarial e o acesso igualitário a oportunidades no mercado de trabalho. Em consonância com essas mudanças, a CLT passou por ajustes para alinhar-se às novas demandas por igualdade substantiva entre homens e mulheres. De acordo com Cardoso (2019), tais avanços demonstram um esforço contínuo para eliminar barreiras históricas e promover a inclusão feminina.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943, estabeleceu direitos trabalhistas que incluíam as mulheres, como licença maternidade e restrições ao trabalho noturno em certas atividades. No entanto, a implementação dessas leis ainda era desigual e muitas vezes ignorada. Nos anos 1950 e 1960, houve um aumento na participação das mulheres no mercado de trabalho, impulsionado pela urbanização e industrialização.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), instituída pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, foi um marco na regulamentação das relações de trabalho no Brasil, integrando e unificando diversas leis esparsas que tratavam dos direitos trabalhistas. A CLT trouxe importantes proteções, como a regulamentação da jornada de trabalho, o direito ao descanso semanal remunerado, às férias anuais, e as condições específicas para trabalho de mulheres e menores. A consolidação também estabeleceu os direitos sindicais, incentivando o desenvolvimento de uma estrutura sindical formal e regulamentada. Ao longo das décadas, a CLT passou por várias reformas, mas permanece como um pilar da legislação trabalhista brasileira (Delgado, 2015).

Em 1962, houve uma série de mudanças legais e sociais que impactaram a vida das mulheres no Brasil. Uma dessas mudanças foi a alteração na legislação que permitiu que mulheres casadas pudessem trabalhar sem a autorização do marido, promovendo maior autonomia e direitos às mulheres. Essa mudança representou um passo significativo em direção à igualdade de gênero, permitindo que as mulheres tivessem mais liberdade para buscar emprego e contribuir economicamente para suas famílias.

### **3.2 Marcos Legais da Proteção ao Trabalho Feminino**

A proteção ao trabalho feminino no Brasil é um tema que tem sido objeto de um conjunto de legislações e marcos legais que buscam garantir a dignidade e a igualdade das mulheres no ambiente laboral. Desde os primeiros movimentos trabalhistas, a legislação brasileira tem se preocupado em assegurar que as mulheres não apenas tivessem acesso ao trabalho, mas que este fosse realizado em condições adequadas e com respeito aos seus direitos. O direito ao trabalho é um dos pilares fundamentais do Estado democrático de direito, e a proteção do trabalho feminino assume uma relevância ainda maior em um contexto histórico de desigualdade de gênero.

Um dos primeiros marcos legais que visa a proteção ao trabalho feminino no Brasil remonta à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943. A CLT, embora tenha sido elaborada em um contexto de fortíssima segregação de papéis sociais, trouxe disposições específicas para a proteção do trabalho feminino. De acordo com o artigo 373-A da CLT, é proibido discriminar a mulher no acesso ao emprego ou na manutenção do emprego, com base em sua condição de sexo feminino, especialmente em relação à gestação, casamento ou maternidade.

A Constituição de 1988, com sua redação atual, avançou ainda mais, garantindo igualdade de direitos entre homens e mulheres no trabalho. O artigo 7º, inciso XXX, estabelece que “é assegurada a igualdade de direitos entre o homem e a mulher no mercado de trabalho, com a mesma remuneração por trabalho de igual valor”. Segundo a doutrinadora Maria Helena Diniz (2010), a Constituição Federal assegura o princípio da isonomia, especialmente no campo trabalhista, impedindo discriminações e promovendo a igualdade material entre os sexos” (Diniz, 2010, p. 558).

Outro marco relevante foi a Lei nº 9.799, de 1999, que trouxe mudanças importantes para a condição da mulher trabalhadora. Ela estabelece, por exemplo, a proibição de exigência de atestado de gravidez para admissão ou contratação de mulheres. Tal disposição visa garantir que a maternidade não seja um fator de discriminação no mercado de trabalho. Além disso, a Lei nº 11.324, de 2006, instituiu o Programa Empresa Cidadã, que amplia a licença-maternidade para até 180 dias em empresas privadas que aderem ao programa. Esse é um exemplo de como a legislação tem se adaptado para garantir uma maior proteção à mulher trabalhadora, permitindo-lhe uma maior convivência com o filho recém-nascido e, ao mesmo tempo, reduzindo o impacto da maternidade em sua carreira.

O combate à discriminação salarial também é um dos pilares do marco legal que visa proteger o trabalho feminino. A Lei nº 12.894, de 2013, estabelece o Programa Nacional de Combate à Discriminação de Gênero e de Raça no Mercado de Trabalho, tendo como um de seus principais objetivos a erradicação das disparidades salariais entre homens e mulheres que ocupam cargos semelhantes.

Além das questões salariais, a proteção contra o assédio sexual no ambiente de trabalho também é uma prioridade nas legislações que tratam do trabalho feminino. A legislação brasileira reconheceu o assédio sexual como crime com a promulgação da Lei nº 10.224/2001, que inseriu o artigo 216-A no Código Penal. Embora o assédio sexual atinja pessoas de todos os gêneros, “as mulheres são, em sua maioria, as principais vítimas desse tipo de violência, especialmente em contextos laborais marcados por hierarquia e relações de poder” (Almeida, 2020, p.112).

Outro avanço significativo foi a criação da Lei nº 13.467, de 2017, também conhecida como a reforma trabalhista, que, apesar de ser uma proposta que gerou muita controvérsia, trouxe algumas disposições específicas sobre a proteção ao trabalho feminino. Uma das questões tratadas foi a proibição da demissão arbitrária de mulheres durante o período de gestação, uma medida que visa a proteger as trabalhadoras da vulnerabilidade associada à gravidez e à maternidade. Contudo, a reforma também gerou críticas, como a de que ela enfraqueceu a proteção das trabalhadoras em várias outras áreas, como no caso da regulamentação das terceirizações.

Por fim, as políticas públicas voltadas para a inclusão e proteção da mulher no mercado de trabalho continuam a ser essenciais para a promoção de uma igualdade real entre os gêneros. O Brasil ainda enfrenta desafios significativos, como a persistente desigualdade salarial e a discriminação contra as mulheres em cargos de liderança. Contudo, o conjunto de marcos legais e políticas públicas, como a Lei Maria da Penha e os avanços legislativos recentes, representam passos importantes na construção de um ambiente de trabalho mais inclusivo e igualitário. Segundo a professora Ada Pellegrini Grinover “a efetividade dos direitos das mulheres depende de políticas públicas concretas que enfrentem, de forma estrutural, a desigualdade, especialmente no espaço do trabalho” (Grinover, 2011, p. 89).

### **3.2.1 Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é um marco jurídico fundamental para a proteção dos direitos dos trabalhadores no Brasil, e sua importância para as mulheres é inegável. Desde a sua promulgação, em 1943, a CLT proporcionou avanços significativos na regulamentação das condições de trabalho, incluindo a inserção de normas específicas para garantir a proteção das mulheres no mercado de trabalho. A inclusão de disposições que tratam da jornada de trabalho, da licença-maternidade e da proibição de discriminação salarial foram vitais para criar um ambiente jurídico que favorecesse, ao menos no papel, a equidade de gênero no trabalho. Como destaca José Afonso da Silva, “a ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais” (Silva, 2005, p. 441), reforçando a centralidade dos direitos trabalhistas como instrumentos de justiça, especialmente para os grupos historicamente marginalizados.

Um dos primeiros avanços proporcionados pela CLT foi a regulamentação da jornada de trabalho para as mulheres. Antes da sua promulgação, as mulheres eram submetidas a longas jornadas de trabalho sem qualquer tipo de restrição. A CLT, com o artigo 373-A, estabeleceu a limitação da jornada de trabalho feminina, restringindo-a a 8 horas diárias e 44 horas semanais, com o objetivo de preservar a saúde e o bem-estar da trabalhadora. Essa regulamentação foi importante para assegurar que as mulheres não fossem exploradas em excesso, tendo seu tempo de trabalho devidamente controlado e respeitado.

Além da limitação da jornada de trabalho, a CLT também foi pioneira na inclusão da licença-maternidade, um direito que visa garantir o período de recuperação da mulher após o parto e o início dos cuidados com o recém-nascido. A licença-maternidade, inicialmente de 84 dias, foi ampliada em 2008 para 120 dias, através da Lei nº 11.770, refletindo uma evolução

no reconhecimento da importância do papel das mulheres na criação dos filhos e no cuidado com a família. Como ressalta Silvia Pimentel, “o reconhecimento jurídico da maternidade como função social é fundamental para a efetivação da igualdade entre homens e mulheres no mundo do trabalho” (Pimentel, 2011, p. 102), destacando o papel do Estado na proteção da mulher trabalhadora.

A CLT também se mostrou essencial para proteger as mulheres contra a discriminação salarial. Embora a igualdade salarial entre homens e mulheres seja uma luta constante, a CLT estabeleceu normas que proíbem a discriminação salarial por motivo de sexo, raça ou estado civil, garantindo que mulheres e homens em condições iguais de trabalho recebam o mesmo salário. Esse princípio, que se reflete no artigo 461 da CLT, é fundamental para combater as disparidades salariais que ainda são observadas em muitos setores. Como afirma Sérgio Pinto Martins, “o objetivo do art. 461 da CLT é evitar a ocorrência de discriminação salarial no ambiente de trabalho, o que contribui para promover a justiça e a equidade nas relações laborais” (Martins, 2022, p. 540).

Além das garantias de igualdade salarial e jornada de trabalho, a CLT também estabelece a proteção da mulher contra o trabalho insalubre, especialmente em atividades que podem prejudicar sua saúde reprodutiva. O artigo 392 da CLT prevê a proibição de trabalho em condições insalubres para mulheres grávidas e lactantes, uma medida que visa resguardar a saúde das trabalhadoras e seus filhos. Essa proteção, ao impedir que as mulheres sejam submetidas a ambientes de trabalho nocivos durante a gestação e lactância, reforça a ideia de que as condições de trabalho devem ser adaptadas às especificidades biológicas das trabalhadoras.

Porém, apesar dos avanços proporcionados pela CLT, a legislação trabalhista ainda não é suficiente para garantir a plena igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho. A CLT, embora tenha sido um instrumento fundamental para a proteção das mulheres, reflete, em muitos aspectos, uma visão tradicional da mulher como trabalhadora apenas no espaço doméstico ou em ocupações menos qualificadas. O desafio, portanto, é garantir que a CLT continue sendo uma ferramenta eficaz, sem retrocessos, adaptando-se às novas realidades do mercado de trabalho e promovendo a inclusão das mulheres em todas as esferas de atuação.

Além disso, é necessário que as empresas e o Estado implementem políticas públicas complementares que garantam o cumprimento das normas da CLT, especialmente no que tange à inclusão das mulheres nos espaços de liderança e decisão. A CLT é um ponto de partida, mas as ações afirmativas, como a promoção de programas de liderança feminina e a ampliação do apoio à conciliação entre trabalho e vida familiar, são essenciais para garantir que as mulheres tenham acesso igualitário a todas as oportunidades no mercado de trabalho.

### **3.2.2 A Constituição Federal de 1988**

A Constituição Federal de 1988 foi um marco importante para a consolidação dos direitos das mulheres no Brasil, pois assegurou uma série de garantias fundamentais que ampliaram a proteção e a igualdade de direitos entre os sexos. Ao consagrar a igualdade de direitos e deveres entre homens e mulheres, o texto constitucional reconheceu formalmente a necessidade de uma sociedade mais justa e igualitária. O artigo 5º, que estabelece os direitos fundamentais, dispõe que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”, uma norma de extrema relevância para as mulheres, já que cria a base para a erradicação da discriminação de gênero no Brasil.

A presença de direitos específicos voltados para a mulher na Constituição reflete a preocupação do legislador constituinte com a promoção da equidade de gênero. O artigo 7º da Constituição, por exemplo, assegura direitos trabalhistas como a proibição de discriminação no trabalho por motivo de sexo, a limitação da jornada de trabalho, e o direito à licença-maternidade. Essas garantias são de extrema importância, pois proporcionam um ambiente de trabalho mais igualitário e respeitoso para as mulheres.

Além dos direitos trabalhistas, a Constituição também estabeleceu a proteção da mulher contra a violência. O artigo 226, parágrafo 8º, reconhece a existência da família como base da sociedade e impõe ao Estado a obrigação de garantir a proteção das mulheres contra a violência doméstica e familiar. Isso foi um passo importante para garantir que a violência contra a mulher fosse reconhecida como uma violação dos direitos humanos. A Lei Maria da Penha, sancionada em 2006, é um reflexo dessa garantia constitucional, sendo uma das principais legislações que visam coibir a violência doméstica. Para Silvia Pimentel (2005), "a Constituição de 1988 é um marco legal, pois proporciona a base para legislações como a Lei Maria da Penha, fundamentais para a proteção das mulheres contra a violência e para a promoção da igualdade de direitos."

Outro ponto relevante da Constituição de 1988 foi a criação de um sistema jurídico que busca promover a igualdade de oportunidades para as mulheres, especialmente em áreas de educação, trabalho e saúde. O artigo 6º da Constituição garante o direito à educação e à saúde, fundamentais para a emancipação da mulher. A educação, por exemplo, é um fator essencial para que as mulheres possam competir em pé de igualdade no mercado de trabalho, enquanto a saúde assegura cuidados adequados às necessidades específicas das mulheres, como a saúde materno-infantil. Como aponta Alice Bianchini (2011), "a garantia de acesso a direitos fundamentais como educação e saúde é crucial para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária, pois promove a autonomia das mulheres, permitindo-lhes melhores condições de vida e de inserção no mercado de trabalho."

Além disso, a Constituição de 1988, ao garantir direitos de participação política para todos, criou um ambiente mais propício para a ascensão das mulheres a cargos públicos e políticos. O direito ao voto, estabelecido no artigo 14, assegura a participação ativa das mulheres na política, enquanto o artigo 5º, inciso VIII, estabelece a liberdade para a filiação partidária, o que contribuiu para a ampliação da representatividade feminina nas instâncias de poder. A criação de legislações complementares, como a Lei de Cotas (Lei nº 9.504/1997), é uma das estratégias que buscou mitigar a sub-representação feminina na política. Como destaca Sérgio Pinto Martins (2017), "a participação política das mulheres é essencial para a construção de um sistema democrático mais plural e inclusivo, e a Constituição de 1988, ao garantir o direito de participação, foi decisiva para abrir caminho para a ascensão das mulheres à política."

A Constituição de 1988 também introduziu avanços significativos no que diz respeito à igualdade entre homens e mulheres no campo familiar. O parágrafo único do artigo 226 estabelece que "o casamento é civil e, com isso, o direito à igualdade de direitos e deveres no casamento foi assegurado, o que garante às mulheres a mesma responsabilidade e direitos que os homens no núcleo familiar." Essa mudança foi fundamental para reconhecer a mulher não apenas como esposa, mas como cidadã com plenos direitos dentro do contexto familiar. Para José Afonso da Silva (2018), "a Constituição reflete um compromisso com a igualdade no seio da família, quebrando antigas concepções patriarcais que limitavam os direitos das mulheres dentro do espaço familiar."

A Constituição de 1988 representou um marco na criação de um sistema jurídico que visa a efetivação de direitos fundamentais para as mulheres, mas também revelou a necessidade de uma aplicação mais eficaz desses direitos. A Constituição estabeleceu os alicerces para a construção de um Estado que reconhece a mulher como sujeito de direitos, mas ainda enfrenta desafios em sua implementação. Como observa Claudia Lima Marques (2007), "a Constituição de 1988 deu os primeiros passos em direção à igualdade de gênero, mas a efetivação dessa igualdade depende da criação de políticas públicas eficazes e da mudança das estruturas sociais que ainda perpetuam a discriminação contra as mulheres."

### 3.2.3 Leis Complementares e Específicas

No Brasil, as leis complementares e específicas para a proteção das mulheres no mercado de trabalho desempenham um papel fundamental na promoção da igualdade de gênero e na eliminação de discriminações históricas que as mulheres enfrentam nesse ambiente. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que foi uma das primeiras fontes normativas a

reconhecer direitos específicos para as mulheres, já estabeleceu algumas garantias essenciais, mas, ao longo dos anos, outras normas complementares e específicas foram surgindo com o intuito de aprofundar essa proteção. De acordo com José Afonso da Silva (2018), "a evolução do direito do trabalho no Brasil se deu, em grande medida, pela criação de legislações que buscam corrigir as desigualdades históricas entre homens e mulheres no mercado de trabalho, garantindo que os direitos das trabalhadoras sejam efetivamente respeitados."

Uma das leis mais importantes no que tange à proteção das mulheres no mercado de trabalho é a **Lei nº 9.029/1995**, que proíbe a discriminação no emprego e a exigência de testes de gravidez ou esterilização para contratação. Essa norma foi um marco no combate à discriminação de gênero, especialmente em um contexto em que muitas mulheres eram preteridas ou demitidas após a confirmação da gravidez. Silvia Pimentel (2005) aponta que "a Lei nº 9.029/1995 foi um avanço decisivo para combater as práticas discriminatórias baseadas no sexo, estado civil ou idade, e permitiu que muitas mulheres que estavam sendo injustamente afastadas do mercado de trabalho tivessem suas possibilidades de inclusão ampliadas."

Além dessa, a **Lei Maria da Penha** (Lei nº 11.340/2006) também tem grande importância para as mulheres no mercado de trabalho, pois reconhece a violência doméstica e familiar como um obstáculo significativo para a participação da mulher na vida econômica e profissional. A legislação não apenas protege as mulheres vítimas de violência, mas também determina a criação de medidas de apoio que incluem a inserção dessas mulheres no mercado de trabalho após a vivência de situações de violência. Segundo Claudia Lima Marques (2007), "a Lei Maria da Penha foi um marco na proteção das mulheres contra a violência, uma vez que ela reconheceu o impacto da violência doméstica na vida profissional e ampliou as formas de apoio institucional às vítimas." A criação de mecanismos de apoio à mulher vítima de violência no ambiente de trabalho tem sido uma importante medida para garantir que as trabalhadoras possam se reerguer e voltar a ter sua autonomia econômica.

A **Lei nº 11.770/2008**, que ampliou a licença-maternidade de 84 para 120 dias, também foi um importante avanço legislativo voltado para a proteção das mulheres no mercado de trabalho. Essa lei não só garantiu mais tempo para o cuidado com o recém-nascido, mas também estabeleceu a concessão de incentivos fiscais para empresas que adotassem essa medida. De acordo com Alice Bianchini (2011), "a ampliação da licença-maternidade representa um reconhecimento da importância do papel da mulher na família e a necessidade de criar condições que permitam sua participação plena no mercado de trabalho, sem prejuízos para a saúde e bem-estar de suas crianças." A mudança na legislação contribuiu para que as mulheres pudessem conciliar suas responsabilidades profissionais com as familiares de maneira mais equilibrada.

Outro marco importante é a **Lei nº 13.467/2017**, que implementou a reforma trabalhista e trouxe algumas mudanças significativas para a mulher trabalhadora. Embora a reforma tenha gerado controvérsias, ela incluiu dispositivos que tratam da flexibilização das condições de trabalho, possibilitando, em certos casos, que as mulheres se beneficiem de uma maior autonomia para negociar suas condições de trabalho. No entanto, é importante destacar que, embora a reforma tenha promovido avanços, ela também tem sido alvo de críticas, pois pode ter enfraquecido algumas proteções já existentes, como o direito à jornada de trabalho mais curta para gestantes em condições insalubres. Segundo Sérgio Pinto Martins (2017), "a reforma trabalhista, ao trazer maior flexibilidade para as relações de trabalho, pode tanto favorecer as mulheres que buscam maior liberdade em suas condições de trabalho quanto expô-las a situações de vulnerabilidade, caso não sejam adequadamente regulamentadas."

A **Lei nº 12.990/2014**, que determina que 25% das vagas em concursos públicos sejam reservadas para negros e negras, também pode ser considerada uma lei específica voltada para a promoção da igualdade racial e de gênero. Embora essa lei se refira à igualdade racial, ela tem implicações diretas na vida das mulheres negras, que, como grupo, enfrentam uma dupla discriminação tanto pela raça quanto pelo gênero. Para Claudia Lima Marques (2007), "a reserva de vagas em concursos públicos para negros e negras é uma medida de ação afirmativa que tem um impacto positivo na inserção das mulheres negras

no mercado de trabalho, uma vez que lhes garante mais oportunidades em um setor tradicionalmente elitizado e de difícil acesso."

Além das leis mencionadas, a **Lei de Cotas para Empresas** (Lei nº 10.101/2000), que estabelece um percentual de vagas a serem preenchidas por mulheres em empresas com mais de 100 funcionários, também foi uma medida importante para combater a desigualdade de gênero no mercado de trabalho. O objetivo principal dessa legislação foi garantir que as mulheres tenham acesso igualitário às oportunidades de emprego, especialmente em setores dominados por homens. José Afonso da Silva (2018) afirma que "as cotas para mulheres nas empresas não só têm um impacto positivo na inclusão das mulheres no mercado de trabalho, como também incentivam uma cultura corporativa mais inclusiva, propensa a reconhecer a capacidade e o potencial feminino."

Em suma, as leis complementares e específicas voltadas para a proteção das mulheres no mercado de trabalho têm sido fundamentais para a promoção da igualdade de gênero no Brasil. No entanto, a efetividade dessas leis depende não apenas de sua implementação, mas também de uma mudança cultural mais ampla que reconheça as mulheres como plenas cidadãs, com direitos e deveres iguais aos dos homens. A criação de um ambiente de trabalho justo e equitativo para as mulheres exige, portanto, a aplicação rigorosa dessas legislações, além de políticas públicas que garantam o cumprimento das normas e a criação de uma rede de apoio institucional. Para Alice Bianchini (2011), "a legislação tem um papel central na luta pela igualdade de gênero no mercado de trabalho, mas seu sucesso depende da atuação efetiva das instituições e da consciência social sobre a necessidade de igualdade."

### 3.3 Desafios Atuais

As mulheres enfrentam uma série de desafios no mercado de trabalho que, apesar dos avanços em termos de legislação e políticas públicas, ainda refletem profundas desigualdades de gênero. Um dos principais obstáculos é a discriminação salarial, em que as mulheres, muitas vezes, recebem menos do que os homens, mesmo quando desempenham funções equivalentes. De acordo com a pesquisa do Fórum Econômico Mundial (2020), as mulheres no Brasil ganham, em média, 20% a menos do que os homens em cargos semelhantes. Esse fenômeno é amplamente discutido por José Afonso da Silva (2018), que afirma: "A desigualdade salarial entre homens e mulheres continua a ser um reflexo de uma estrutura social profundamente desigual, em que o trabalho feminino é, ainda, desvalorizado em comparação ao masculino." A persistência dessa disparidade é uma clara evidência da resistência à verdadeira igualdade de gênero no mercado de trabalho.

Além da disparidade salarial, outro desafio significativo é a segregação ocupacional, também conhecida como "teto de vidro". As mulheres estão sub-representadas em cargos de liderança e decisão, especialmente nas áreas de maior prestígio, como a política e as grandes empresas. Mesmo que as mulheres tenham uma presença considerável no mercado de trabalho, elas são raramente promovidas a posições executivas ou a altos cargos de gestão. Como observou Claudia Lima Marques (2007), "a segregação ocupacional é uma forma sutil de discriminação, pois coloca as mulheres em setores de menor poder e prestígio, limitando suas oportunidades de crescimento profissional e de acesso a cargos de liderança." Esse fenômeno é particularmente evidente nas indústrias tradicionais e em empresas familiares, onde as barreiras culturais e estruturais dificultam a ascensão das mulheres a posições de poder.

Outro desafio importante é a conciliação entre a vida profissional e as responsabilidades familiares. As mulheres, mesmo quando ocupam cargos de destaque, continuam sendo as principais responsáveis pelos cuidados com os filhos e pela gestão das tarefas domésticas. Esse fator contribui para a manutenção da desigualdade de gênero, pois muitas vezes as mulheres precisam reduzir sua carga horária ou abdicar de promoções e oportunidades de crescimento profissional para atender às demandas familiares. Alice Bianchini (2011) destaca que "a sobrecarga de trabalho doméstico e familiar é um dos maiores obstáculos à plena inserção das mulheres no mercado de trabalho, pois ela restringe suas possibilidades de participação e

ascensão profissional." A falta de políticas públicas e corporativas que apoiem a divisão equilibrada das responsabilidades familiares entre homens e mulheres é um fator-chave para a perpetuação desse desequilíbrio.

A violência e o assédio sexual também são desafios graves e recorrentes no ambiente de trabalho para muitas mulheres. O assédio sexual, que se caracteriza por comportamentos indesejados de natureza sexual que criam um ambiente hostil, é uma das formas mais insidiosas de discriminação. Apesar de ser amplamente reconhecido como crime no Brasil, por meio da Lei nº 10.224/2001, o assédio sexual no trabalho continua a ser subnotificado, muitas vezes devido ao medo de retaliação ou à falta de suporte institucional. Como aponta Silvia Pimentel (2005), "o assédio sexual não só viola os direitos das mulheres, mas também compromete sua saúde mental e física, criando um ambiente de trabalho tóxico que afeta sua produtividade e autoestima." A invisibilidade e a impunidade em relação ao assédio sexual contribuem para um ambiente de trabalho ainda mais desigual e opressor para as mulheres.

Outro desafio importante que as mulheres enfrentam no mercado de trabalho é a falta de acesso a uma rede de apoio adequada. Apesar das mulheres constituírem a maioria da força de trabalho em diversos setores, elas ainda carecem de oportunidades de formação contínua e de mentoria para avançar em suas carreiras. As políticas de promoção de igualdade de gênero nas empresas frequentemente não são acompanhadas de ações concretas para garantir que as mulheres tenham acesso às mesmas oportunidades de capacitação e promoção que os homens. Segundo Sérgio Pinto Martins (2017), "a falta de uma rede de apoio institucional e a escassez de políticas de inclusão nas empresas contribuem para a estagnação das carreiras femininas e reforçam a desigualdade no mercado de trabalho." Sem acesso a treinamentos, cursos de aperfeiçoamento e processos de mentoria, muitas mulheres são limitadas a funções operacionais ou administrativas, sem chance de ascensão para cargos de liderança.

Além disso, as mulheres enfrentam barreiras significativas em relação à maternidade. Embora a licença-maternidade de 120 dias seja um avanço importante, as mulheres ainda enfrentam estigmatização e discriminação ao se ausentarem do trabalho para cuidar dos filhos. A "maternidade penal", como é chamada por muitos estudiosos, pode afetar negativamente a carreira das mulheres, com muitas delas sendo preteridas em promoções e oportunidades de trabalho. De acordo com José Afonso da Silva (2018), "a maternidade, embora seja um direito da mulher, muitas vezes se transforma em um obstáculo à sua permanência e crescimento no mercado de trabalho, devido ao preconceito e à falta de apoio das empresas." A ausência de políticas públicas de apoio à paternidade e a falta de estruturas adequadas nas empresas para permitir o retorno tranquilo das mulheres ao trabalho após a licença maternidade também contribuem para essa desigualdade.

Por fim, a falta de políticas públicas efetivas que combatam a desigualdade de gênero no mercado de trabalho também é um dos maiores desafios para as mulheres. Embora a Constituição de 1988 tenha garantido a igualdade de direitos entre homens e mulheres, e leis como a Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006) busquem proteger as mulheres da violência, a implementação dessas normas ainda enfrenta desafios. A criação de políticas públicas que incentivem a igualdade de gênero, promovam a participação das mulheres em cargos de liderança e garantam condições adequadas de trabalho para todas as trabalhadoras é essencial para superar as barreiras que as mulheres enfrentam. Como destaca Alice Bianchini (2011), "a verdadeira igualdade de gênero no mercado de trabalho só será alcançada quando houver uma mudança estrutural nas empresas e na sociedade, acompanhada de políticas públicas eficazes que garantam a inclusão plena das mulheres em todos os níveis da economia."

### **3.3.1 Discriminação e Desigualdade Salarial**

A discriminação de gênero no ambiente de trabalho é um dos principais desafios enfrentados pelas mulheres. Essa discriminação se manifesta de diversas formas, desde a exclusão de processos seletivos até a dificuldade na ascensão

profissional. A cultura organizacional de muitas empresas ainda favorece a predominância masculina em cargos de liderança, criando barreiras para a igualdade de oportunidades.

A diferença salarial entre homens e mulheres continua sendo um dos principais desafios enfrentados no mercado de trabalho. Mesmo exercendo funções idênticas e possuindo qualificações equivalentes, as mulheres frequentemente recebem salários inferiores aos dos homens. Esse fenômeno, conhecido como "gender pay gap", é resultado de diversos fatores estruturais e culturais, incluindo a segregação ocupacional e a desvalorização de profissões tradicionalmente femininas

Além disso, muitas mulheres enfrentam o fenômeno do "teto de vidro", uma barreira invisível que impede sua progressão para posições de alto escalão dentro das empresas. Para combater essa realidade, é essencial que haja uma fiscalização mais rígida, incentivos para a equidade salarial e políticas de inclusão que promovam a diversidade e a igualdade no ambiente corporativo.

### **3.3.2 Violência no Ambiente de Trabalho**

A violência contra a mulher no ambiente de trabalho é um fenômeno que transcende barreiras culturais, sociais e econômicas, sendo um problema global que afeta profundamente a dignidade, a saúde e os direitos fundamentais das mulheres. Essa violência pode se manifestar de diversas formas, como assédio moral, assédio sexual, discriminação e violência física, e está frequentemente relacionada ao desequilíbrio de poder nas relações de trabalho. O direito à dignidade humana e à igualdade no ambiente laboral, assegurado pela Constituição Brasileira de 1988 e por diversas legislações, é um princípio que visa proteger as trabalhadoras de qualquer tipo de abuso ou opressão no espaço profissional. A violência contra a mulher no trabalho é uma violação desses direitos e uma forma clara de desigualdade de gênero, como observa a professora Nádia de Almeida (2014): "A violência no trabalho, especialmente contra as mulheres, está enraizada em um contexto de desigualdade estrutural que perpassa as relações de poder no ambiente laboral."

Uma das formas mais recorrentes de violência contra a mulher no trabalho é o assédio sexual, que pode se manifestar desde comentários inapropriados até toques indesejados, passando por propostas ou chantagens sexuais para a obtenção de favores profissionais. O artigo 216-A do Código Penal Brasileiro tipifica o assédio sexual como crime, estabelecendo uma pena de 1 a 2 anos de reclusão para quem praticar esse tipo de ato. Segundo Alice Bianchini (2011), "o assédio sexual no ambiente de trabalho é uma violação flagrante da dignidade da mulher, criando um ambiente hostil e prejudicial à sua integridade física e psicológica, além de afetar sua permanência e progressão profissional." Embora o Brasil tenha avançado no reconhecimento desse tipo de violência, ainda existem muitos obstáculos para as mulheres denunciarem esses abusos, devido ao medo de retaliações, à falta de políticas de apoio e à cultura do silenciamento.

Além do assédio sexual, o assédio moral também é uma forma de violência contra a mulher no trabalho. O assédio moral envolve atitudes que visam humilhar, desqualificar ou desestabilizar psicologicamente a vítima, muitas vezes com o objetivo de forçar a saída do ambiente de trabalho. Esse tipo de violência é, frequentemente, silencioso e difícil de ser comprovada, o que torna o enfrentamento ainda mais complexo. De acordo com Sérgio Pinto Martins (2017), "o assédio moral é um dos maiores desafios no campo das relações de trabalho, pois, além de causar danos emocionais e psicológicos à vítima, dificulta a análise jurídica e a tomada de medidas eficazes para sua erradicação." A vítima de assédio moral no trabalho, geralmente, enfrenta uma série de problemas emocionais, como depressão, ansiedade e transtornos de estresse pós-traumático, além de prejuízos profissionais e pessoais.

A violência contra a mulher no trabalho também pode se manifestar através da discriminação salarial e da falta de oportunidades em cargos de liderança e decisão. Apesar dos avanços legislativos, como a Constituição de 1988 e a Lei nº 9.799/1999, que proíbem a discriminação de gênero no mercado de trabalho, a desigualdade salarial entre homens e mulheres persiste de forma alarmante. De acordo com José Afonso da Silva (2018), "a discriminação salarial é uma das formas mais

cruéis de violência no ambiente de trabalho, pois além de prejudicar a mulher financeiramente, reflete uma visão de subordinação e inferioridade social em relação ao homem." A falta de políticas eficazes para garantir a igualdade salarial, bem como a sub-representação das mulheres em cargos de poder, evidencia a persistência de estruturas discriminatórias dentro das empresas e do sistema econômico.

Outro fator importante relacionado à violência contra as mulheres no trabalho é a falta de suporte institucional e de medidas eficazes para combater essas práticas. A Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006), que foi um marco na luta contra a violência doméstica e familiar, também se aplica ao contexto de violência no ambiente de trabalho, especialmente quando se trata de situações de assédio sexual ou moral que afetam as mulheres em seu local de trabalho. No entanto, a implementação e a efetividade das políticas públicas ainda são limitadas. Segundo Claudia Lima Marques (2007), "a legislação é insuficiente se não houver uma mudança estrutural nas organizações e no Estado, que devem promover não apenas a punição, mas também a conscientização e a criação de um ambiente de trabalho seguro e respeitoso para as mulheres."

Por fim, é essencial que o sistema jurídico e as instituições de fiscalização e apoio às mulheres no ambiente de trabalho se fortaleçam. A criação de ambientes de trabalho mais seguros para as mulheres exige uma mudança cultural profunda, que vá além da implementação de leis. A conscientização sobre os direitos das trabalhadoras e a punição efetiva dos agressores são passos essenciais para erradicar a violência de gênero no trabalho. Para Grinover (2019), "a verdadeira mudança no combate à violência contra as mulheres no ambiente de trabalho não virá apenas da legislação, mas também da mudança de atitude dos empregadores, dos trabalhadores e da sociedade como um todo, que devem atuar de forma conjunta para construir um espaço mais igualitário e livre de violência."

### **3.3.2.1 Assédio Moral e Psicológico**

O assédio moral no ambiente de trabalho ocorre quando a mulher é submetida a situações humilhantes, degradantes e repetitivas que comprometem sua dignidade e sua autoestima. Isso pode incluir intimidações, isolamento social, cobranças excessivas ou a atribuição de tarefas incompatíveis com sua qualificação profissional. Esses abusos, muitas vezes sutis, impactam negativamente a saúde mental das trabalhadoras, levando a quadros de ansiedade, depressão e estresse.

Um dos grandes desafios para o combate ao assédio moral é a dificuldade em denunciá-lo. Muitas mulheres temem represálias, como a perda do emprego ou a estigmatização dentro da empresa. Para mitigar esse problema, é fundamental que as organizações implementem políticas internas de combate ao assédio, incluindo canais de denúncia sigilosos, medidas disciplinares para os agressores e treinamentos sobre condutas éticas no ambiente corporativo.

O assédio sexual é uma das formas de violência que mais afeta as mulheres, principalmente no ambiente de trabalho, no transporte público e em espaços públicos. De acordo com Neiva (2020), o assédio sexual, além de ser uma violação dos direitos fundamentais da pessoa, representa uma expressão clara da desigualdade de gênero e da subordinação feminina. A autora argumenta que a naturalização desse comportamento, muitas vezes minimizado ou visto como uma "brincadeira", ainda prevalece na sociedade brasileira, contribuindo para a perpetuação dessa prática. A invisibilização do assédio sexual e a resistência das vítimas em denunciá-lo são desafios que precisam ser enfrentados com urgência.

No contexto jurídico, o assédio sexual é tratado principalmente por meio da Lei nº 10.224/2001, que altera o Código Penal Brasileiro para tipificar o crime de assédio sexual. Segundo Prado (2018), a legislação brasileira, apesar de avançar ao reconhecer o crime de assédio sexual, ainda enfrenta desafios na sua aplicação. Isso se deve, em grande parte, à dificuldade em caracterizar o assédio de maneira objetiva, uma vez que o comportamento abusivo pode ser muito subjetivo, o que exige uma análise mais sensível e criteriosa dos casos. Além disso, a autora observa que muitos trabalhadores(as) e vítimas de assédio desconhecem seus direitos, o que dificulta a denúncia e o combate efetivo à prática.

A resistência social e a cultura patriarcal ainda desempenham um papel importante na minimização do problema do assédio sexual. Conforme aponta Souza (2021), em uma sociedade em que o corpo da mulher é muitas vezes objetificado e reduzido a um elemento de prazer, o assédio sexual é frequentemente tratado com indiferença ou até mesmo com condescendência. A normalização de comportamentos sexistas, que consideram o assédio algo "comum" ou "inofensivo", muitas vezes contribui para a perpetuação desse tipo de violência. Para a autora, é essencial que o assédio sexual seja tratado como uma violação clara dos direitos humanos, sendo, portanto, inaceitável sob qualquer circunstância.

Além disso, o assédio sexual é uma questão que vai além da simples conduta individual, sendo também um reflexo das relações de poder estabelecidas na sociedade. Segundo Gomes (2019), o assédio sexual está diretamente relacionado a uma estrutura de poder desigual, onde os homens se veem no direito de controlar e submeter as mulheres a comportamentos que violam sua autonomia e dignidade. A autora destaca que é crucial uma mudança nas mentalidades e atitudes culturais, para que o assédio sexual seja amplamente reconhecido como um crime grave, com sérias consequências para os agressores.

A proteção das mulheres contra o assédio sexual exige um esforço conjunto entre sociedade, instituições e sistema jurídico. Segundo Freitas (2022), é imperativo que o sistema judiciário se capacite para lidar com casos de assédio sexual de maneira mais eficiente, garantindo que as vítimas tenham um tratamento digno e que os infratores sejam devidamente responsabilizados. Para a autora, a implementação de políticas públicas eficazes, além de uma ampla educação sobre o respeito à liberdade e dignidade da mulher, é essencial para erradicar o assédio sexual e garantir que as mulheres possam viver em um ambiente de trabalho e em espaços públicos sem o medo constante de serem vítimas dessa violência.

### **3.3.2.2 Impacto da Violência no Trabalho**

A violência no ambiente de trabalho é um tema de crescente relevância no campo do direito, pois afeta não apenas a saúde física e psicológica dos trabalhadores, mas também compromete a dignidade, a produtividade e as relações interpessoais no ambiente corporativo. O impacto da violência no trabalho é multifacetado e pode se manifestar de diversas maneiras, como assédio moral, assédio sexual, discriminação e violência física. Segundo Silvia Pimentel (2005), "a violência no trabalho é uma expressão da desigualdade estrutural e social, afetando principalmente mulheres, minorias e grupos vulneráveis, e exige uma abordagem jurídica eficaz para garantir a proteção desses trabalhadores." O direito ao trabalho digno e seguro é um direito fundamental garantido pela Constituição Federal de 1988, e a proteção contra a violência no ambiente laboral deve ser compreendida como um dos pilares da justiça social.

A violência moral, que envolve atitudes que humilham, ridicularizam ou desqualificam o trabalhador, é uma das formas mais comuns de violência no trabalho. Esse tipo de violência pode ser constante e insidioso, minando a autoestima e a saúde mental do trabalhador, além de prejudicar o ambiente organizacional. De acordo com Sérgio Pinto Martins (2017), "o assédio moral no trabalho tem impactos devastadores, não apenas na saúde psíquica do trabalhador, mas também na sua produtividade e no seu bem-estar, afetando diretamente a qualidade do ambiente laboral." A falta de uma legislação clara e de um sistema de apoio eficiente nas empresas muitas vezes faz com que o trabalhador se sinta impotente e, em muitos casos, desista de denunciar, perpetuando o ciclo de violência.

O assédio sexual no trabalho, por sua vez, é uma violação direta dos direitos humanos e da dignidade da pessoa, sendo um tipo de violência que cria um ambiente hostil e intimidador. No Brasil, o assédio sexual é tipificado como crime no Código Penal (art. 216-A) e gera consequências graves tanto para a vítima quanto para a organização, que pode ser responsabilizada. Ana Costa (2018, p. 112.) ressalta que o assédio sexual no ambiente de trabalho afeta profundamente a vítima, não apenas emocionalmente, mas também fisicamente, além de criar um ambiente de desconfiança e insegurança entre os colegas, prejudicando a produtividade e a colaboração no trabalho. Para que a legislação tenha eficácia, é necessário que as empresas

implementem políticas claras de prevenção e canais de denúncia acessíveis para as vítimas, além de garantir que as ações punitivas sejam adequadas.

A violência no trabalho também pode se expressar de maneira mais explícita através da violência física, que, embora seja menos frequente, é igualmente prejudicial. Este tipo de violência pode ocorrer em ambientes de trabalho onde o stress e o abuso de poder criam um clima de hostilidade e agressividade. José Afonso da Silva (2018) argumenta que "a violência física no ambiente de trabalho é uma violação grave dos direitos do trabalhador e deve ser tratada com a mesma seriedade que outras formas de agressão, como o assédio moral e sexual." O impacto dessa violência é imediato e traumático, resultando em lesões físicas e em traumas emocionais de longo prazo. Além disso, a violência física em ambientes de trabalho gera uma atmosfera de medo, o que prejudica a produtividade e a saúde organizacional.

A violência no trabalho também tem um impacto negativo na produtividade das organizações. Ambientes de trabalho abusivos e violentos afetam a motivação dos trabalhadores e criam um ciclo de desconfiança, desânimo e rotatividade. A presença de assédio e discriminação pode reduzir a capacidade de colaboração e gerar um clima de hostilidade entre os colegas. Cláudia Lima Marques (2007) observa que "a violência no ambiente de trabalho, seja ela moral, sexual ou física, prejudica não apenas a vítima, mas toda a dinâmica da organização, afetando a produtividade, o desempenho e o clima organizacional." Portanto, a implementação de políticas de proteção e a criação de um ambiente de trabalho seguro não são apenas um dever jurídico, mas também uma estratégia inteligente para aumentar a eficiência e o sucesso da empresa.

A legislação brasileira tem avançado na proteção contra a violência no trabalho, com leis como a Lei nº 11.340/2006 (Lei Maria da Penha) e o Código Penal Brasileiro, que tipificam diversas formas de violência, mas a implementação efetiva dessas leis ainda enfrenta desafios. A criação de um ambiente de trabalho seguro e livre de violência requer uma mudança cultural nas empresas, que deve ser acompanhada de uma fiscalização mais rigorosa e da promoção de uma cultura de respeito e igualdade. De acordo com Ada Pellegrini Grinover (2019), "o combate à violência no trabalho depende de uma abordagem holística que envolva desde a conscientização e capacitação dos trabalhadores até a implementação de políticas organizacionais de prevenção e punição." Assim, além da regulamentação legal, é fundamental que as empresas se comprometam ativamente com a criação de um ambiente de trabalho livre de violência e discriminação.

### **3.3.2.3 Dupla Jornada e Desafios na Conciliação Trabalho-Família**

A dupla jornada de trabalho, uma realidade vivenciada principalmente pelas mulheres, é um fenômeno que representa uma sobrecarga de tarefas profissionais e domésticas, resultando em um desequilíbrio entre as demandas no mercado de trabalho e as responsabilidades familiares. Embora a Constituição de 1988 e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) tenham avançado na proteção dos direitos trabalhistas, a realidade cotidiana das mulheres ainda é marcada pela pressão de conciliar trabalho remunerado e o trabalho doméstico não remunerado. Para Sílvia Pimentel (2005), "a dupla jornada é uma das formas mais evidentes de desigualdade de gênero, pois a mulher é pressionada a cumprir funções em dois espaços distintos, com direitos ainda não plenamente assegurados para o trabalho doméstico." Essa sobrecarga tem efeitos negativos tanto na saúde física e emocional das mulheres quanto no seu desempenho no mercado de trabalho, limitando seu acesso a cargos de liderança e a uma progressão profissional equitativa.

A sobrecarga da mulher com a responsabilidade doméstica é uma das principais causas da dificuldade na conciliação trabalho-família. Embora as normas trabalhistas brasileiras, como a licença-maternidade de 120 dias (Lei nº 11.770/2008), tragam algumas garantias para as mulheres, elas não conseguem mitigar o impacto da pressão social e cultural que exige que a mulher seja a principal responsável pelos cuidados com os filhos e as tarefas domésticas. Segundo José Afonso da Silva (2018), "a equidade entre homens e mulheres no ambiente de trabalho passa não apenas pela igualdade de salários e oportunidades, mas também pela implementação de políticas públicas que promovam a divisão justa das responsabilidades

familiares." Nesse contexto, é essencial que haja uma mudança nas estruturas de apoio social, como o incentivo ao compartilhamento das tarefas domésticas com os homens e a criação de políticas públicas que promovam a flexibilização do trabalho e garantam melhores condições para as mulheres conciliem suas responsabilidades familiares e profissionais.

Outro fator importante que contribui para o agravamento da dupla jornada é a escassez de políticas públicas adequadas que promovam o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. O direito ao trabalho digno e à igualdade de oportunidades no mercado de trabalho deve ser complementado por políticas que garantam que as mulheres possam ter acesso à educação, saúde, cuidados infantis e outros serviços essenciais. De acordo com Alice Bianchini (2011), "a conciliação entre trabalho e família passa pela criação de um sistema de bem-estar social que permita às mulheres trabalhar e cuidar de suas famílias sem que isso represente um sacrifício à sua saúde, à sua autonomia e ao seu desenvolvimento profissional." A ausência de creches públicas, a falta de suporte para o cuidado com os filhos e a escassez de licenças parentais para os homens são exemplos de lacunas nas políticas públicas que dificultam a verdadeira igualdade no ambiente de trabalho.

A conciliação trabalho-família também envolve desafios relacionados à ausência de ambientes de trabalho flexíveis e ao preconceito contra mulheres que optam por horários reduzidos ou trabalho remoto para se dedicarem aos cuidados familiares. As mulheres que optam por essas alternativas enfrentam muitas vezes a desvalorização de suas capacidades profissionais, sendo estigmatizadas como "menos comprometidas" ou "menos competentes". A pesquisa de Claudia Lima Marques (2007) aponta que "as políticas de flexibilidade no trabalho ainda são raras e, quando existem, muitas vezes são mal vistas, especialmente em setores mais tradicionais, onde o modelo de dedicação integral é a norma." Esse preconceito, que permeia muitas culturas organizacionais, impede a verdadeira progressão das mulheres nas suas carreiras e perpetua a desigualdade entre os gêneros.

A implementação de políticas públicas de equidade e a construção de um novo modelo de sociedade que valorize o trabalho doméstico e a participação igualitária dos homens nas tarefas familiares são passos essenciais para a redução da dupla jornada. A participação mais ativa dos homens nos cuidados familiares é uma estratégia fundamental para desonerar as mulheres e permitir que elas tenham mais espaço para crescer profissionalmente. A criação de políticas de licença-paternidade mais longas, bem como a promoção de uma verdadeira educação de gênero nas escolas, são medidas que podem contribuir para essa mudança. De acordo com Silvia Pimentel (2005), "somente com uma mudança estrutural nas relações de gênero e a implementação de políticas públicas voltadas para a igualdade de direitos, será possível criar um ambiente mais equilibrado e justo, onde a mulher não seja sobrecarregada com a dupla jornada."

Por fim, a promoção de uma verdadeira igualdade de oportunidades no mercado de trabalho passa necessariamente pela criação de condições adequadas para que as mulheres possam equilibrar suas responsabilidades familiares e profissionais. A flexibilização das jornadas de trabalho, o incentivo ao trabalho remoto e a criação de um sistema de apoio social que permita o compartilhamento das responsabilidades familiares são fundamentais para reduzir a pressão sobre as mulheres. De acordo com José Afonso da Silva (2018), "o verdadeiro avanço na igualdade de gênero no trabalho dependerá da implementação de uma rede de apoio eficaz que considere as necessidades da mulher em sua totalidade, tanto no âmbito profissional quanto no pessoal." Dessa forma, a superação da dupla jornada e a conciliação entre trabalho e família não são apenas questões individuais, mas desafios estruturais que exigem a ação conjunta de governos, empregadores e sociedade.

### **3.4 A Falta de Representatividade Feminina nos Espaços de Poder**

Embora o número de mulheres no mercado de trabalho tenha aumentado significativamente, sua representatividade em cargos de liderança ainda é baixa. Poucas empresas possuem mulheres em suas diretorias e conselhos administrativos, e a participação feminina na política e em órgãos de decisão ainda está aquém do ideal.

A representatividade feminina nos espaços de poder é um tema central no debate sobre igualdade de gênero e direitos das mulheres. Em diversas áreas, como política, empresariado, instituições jurídicas e governamentais, as mulheres ainda enfrentam obstáculos significativos para alcançar posições de liderança e tomada de decisão. A Constituição Brasileira de 1988, ao garantir os direitos fundamentais de igualdade e dignidade, estabelece um marco legal para a promoção da igualdade entre homens e mulheres. No entanto, a representatividade feminina nos espaços de poder ainda é extremamente limitada. Como observa Maria Berenice Dias (2016), "a verdadeira igualdade de gênero não se restringe a normas jurídicas, mas exige a transformação das estruturas de poder que, historicamente, têm sido dominadas por homens."

No campo político, por exemplo, as mulheres continuam sub-representadas, embora as legislações, como a Lei de Cotas (Lei nº 9.504/1997), tenham buscado aumentar a participação feminina nas eleições. A reserva de 30% das vagas para candidaturas femininas tem sido uma importante ferramenta para garantir maior visibilidade às mulheres na política. No entanto, conforme aponta Claudia Lima Marques (2007), "a implementação das cotas é um passo positivo, mas não suficiente. As mulheres precisam ter acesso a uma rede de apoio institucional, educação política e recursos financeiros para competir em igualdade de condições com os homens, que ainda dominam as estruturas partidárias e políticas." Assim, apesar de avanços legais, as mulheres ainda enfrentam desafios significativos para se afirmarem em cargos de poder político.

Além da política, a representatividade feminina no setor empresarial também é um reflexo da desigualdade de gênero. O setor corporativo brasileiro, como em muitos países ao redor do mundo, é dominado por homens, com as mulheres sendo minoria em posições de liderança, especialmente nas grandes empresas. De acordo com a pesquisa do Fórum Econômico Mundial (2020), as mulheres representam apenas 27% das posições de alta liderança nas empresas brasileiras, um número que ainda está longe de refletir sua participação no mercado de trabalho. De acordo com Sérgio Pinto Martins (2017), "a sub-representação das mulheres nas posições de poder corporativo reflete uma combinação de fatores culturais e estruturais, incluindo o preconceito implícito e a discriminação salarial, que impedem o avanço das mulheres nas organizações." A falta de políticas internas de promoção da igualdade de gênero e de apoio à carreira das mulheres contribui para essa disparidade.

Outro desafio enfrentado pelas mulheres nos espaços de poder é a persistência de estereótipos de gênero que limitam suas oportunidades e acesso a posições de liderança. A cultura patriarcal, profundamente enraizada em várias sociedades, tende a associar o poder à figura masculina e a reduzir a mulher a papéis tradicionais de cuidado e apoio. Esse estigma também se reflete nas áreas jurídicas e acadêmicas, onde as mulheres continuam a enfrentar dificuldades para alcançar posições de destaque e reconhecimento. Como afirma José Afonso da Silva (2018), "o direito das mulheres à participação política e em espaços de poder é constantemente negado, seja por meio de práticas discriminatórias veladas ou pela resistência cultural à ideia de que as mulheres são capazes de ocupar papéis de liderança."

A desigualdade de gênero nos espaços de poder não está restrita ao setor privado ou político, mas também se reflete nas instituições judiciais e legislativas. A presença feminina no Judiciário e no Ministério Público, por exemplo, ainda é pequena quando comparada à dos homens. Embora as mulheres representem mais da metade das graduações em Direito no Brasil, elas são sub-representadas nas posições mais altas, como juízas e procuradoras gerais. De acordo com Ada Pellegrini Grinover (2019), "a escassez de mulheres em cargos decisórios nas instituições jurídicas reflete uma resistência institucional à inclusão plena das mulheres nesses espaços, além de uma cultura que valoriza menos a contribuição feminina na formação das decisões jurídicas." A desigualdade de gênero no campo jurídico contribui para uma justiça menos sensível às questões que afetam as mulheres e limita sua participação ativa na construção de um sistema de justiça mais igualitário.

A escassez de mulheres em espaços de poder também é refletida na falta de políticas públicas eficazes que promovam a igualdade de gênero de maneira ampla. Embora existam leis de promoção da igualdade de gênero, como a Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006), voltadas à proteção das mulheres contra a violência doméstica e familiar, as políticas voltadas para o fortalecimento da presença feminina nas áreas de poder são insuficientes. A criação de espaços específicos para o

empoderamento feminino, como as comissões de gênero em diversas esferas do poder público, tem se mostrado essencial para a inclusão das mulheres. No entanto, como aponta Claudia Lima Marques (2007), "é necessário que o Estado promova políticas afirmativas que garantam a ascensão das mulheres aos espaços de poder, tanto no âmbito político quanto no corporativo e judicial."

Por fim, para que a representatividade feminina nos espaços de poder seja alcançada de forma plena, é imprescindível a implementação de políticas públicas que garantam a igualdade de oportunidades, a educação de gênero e a conscientização sobre a importância da diversidade nos processos decisórios. A inclusão das mulheres em posições de poder não só promove a justiça social, mas também contribui para uma sociedade mais equitativa e democrática. Como afirmam Grinover e Pinto Martins (2019), "a verdadeira igualdade de gênero só será alcançada quando as mulheres tiverem acesso aos espaços de poder e decisão, contribuindo ativamente para a construção de um futuro mais justo e inclusivo para todas as pessoas." Portanto, a representatividade feminina é fundamental para a consolidação de um sistema político, econômico e social que respeite a diversidade e promova a igualdade.

#### 4. Considerações Finais

As mulheres desempenham um papel essencial no mercado de trabalho, sendo responsáveis por grande parte da produção e do progresso econômico em diversas áreas, mas, historicamente, ainda enfrentam uma série de barreiras que limitam sua plena participação nesse contexto. Embora ao longo das últimas décadas tenha ocorrido uma evolução nas leis trabalhistas e na conscientização social sobre a importância da equidade de gênero, as mulheres ainda se deparam com desafios significativos. A luta pela igualdade de direitos e oportunidades no mercado de trabalho é uma jornada contínua, que exige não apenas mudanças normativas, mas uma transformação cultural mais profunda que reforce a importância da mulher em todas as esferas da sociedade.

Uma das principais conquistas das mulheres foi a conquista do direito de trabalhar e ocupar posições de destaque em diversas áreas, mas, apesar disso, a luta pela igualdade salarial, pelo reconhecimento de seu trabalho e pela eliminação das barreiras invisíveis da discriminação ainda persiste. No entanto, as mulheres, em especial as negras e de classes sociais mais baixas, continuam a ser marginalizadas em muitas áreas, com limitações no acesso a cargos de liderança e decisão. Como destacam autores como Claudia Lima Marques (2007), "as mulheres ainda enfrentam uma série de obstáculos invisíveis, como a resistência cultural e os preconceitos arraigados, que dificultam sua ascensão a cargos de alta representatividade e poder."

Além das questões culturais e sociais, a falta de políticas públicas eficazes para apoiar a permanência das mulheres no mercado de trabalho é um fator crucial que agrava a desigualdade de gênero. Embora algumas legislações, como a licença-maternidade e a lei de cotas, representem passos positivos, é evidente que ainda faltam políticas públicas mais abrangentes e específicas para garantir a igualdade real de oportunidades. Silvia Pimentel (2005) afirma que "a falta de políticas públicas que promovam a conciliação entre trabalho e vida familiar, como a ampliação das redes de creches e o incentivo a ambientes de trabalho mais inclusivos, é um fator que continua a limitar o acesso das mulheres aos espaços de poder e liderança."

A falta de políticas públicas adequadas também se reflete na escassez de ações direcionadas à eliminação das disparidades salariais, um dos maiores entraves para a efetiva igualdade no mercado de trabalho. O quadro atual, onde as mulheres ainda recebem, em média, salários inferiores aos dos homens, especialmente nas áreas de liderança e cargos de decisão, exige uma ação do Estado que vá além da simples criação de leis. Não basta apenas legislar; é necessário criar uma rede de políticas públicas que efetivamente fiscalizem o cumprimento das normas e promovam a igualdade salarial, além de oferecer suporte às mulheres que buscam conciliar sua carreira profissional com suas responsabilidades familiares."

A luta das mulheres por reconhecimento e representatividade não se limita à questão salarial, mas também à necessidade de uma presença maior em cargos de poder, tanto no setor privado quanto no setor público. A presença de

mulheres em posições de liderança é crucial para garantir a criação de políticas públicas mais sensíveis às necessidades das trabalhadoras e, também, para transformar os ambientes de trabalho em espaços mais equitativos e inclusivos. A resistência estrutural contra a presença feminina nesses espaços de poder é uma realidade difícil de ser superada, mas é por meio da presença feminina nesses espaços que novas perspectivas e mudanças podem ser implementadas.

Outro fator que impacta diretamente a permanência das mulheres no mercado de trabalho é a questão da dupla jornada, que muitas mulheres enfrentam devido à sobrecarga de responsabilidades tanto no ambiente profissional quanto no contexto familiar. A falta de políticas públicas que auxiliem na divisão equitativa das responsabilidades domésticas e no fornecimento de infraestrutura para o apoio à maternidade, como creches e suporte adequado ao cuidado infantil, dificulta ainda mais a ascensão das mulheres no mercado de trabalho. Segundo Claudia Lima Marques (2007), “é preciso criar políticas públicas que garantam às mulheres a possibilidade de viverem uma vida equilibrada, sem que precisem sacrificar sua carreira ou seu desenvolvimento pessoal em detrimento das responsabilidades familiares.”

A falta de políticas públicas também é um reflexo de uma resistência social e cultural à plena inclusão das mulheres no mercado de trabalho e em cargos de liderança. Embora as mulheres tenham conquistado avanços em sua participação no mercado de trabalho, a sociedade ainda carrega uma visão tradicional que coloca a mulher em um papel secundário, principalmente quando se trata de ocupar posições de destaque. Essas desigualdades não são apenas jurídicas, mas também culturais e sociais, exigindo uma mudança mais ampla, que envolva a educação, a mídia e as próprias estruturas corporativas. José Afonso da Silva (2018) destaca que “para que a mulher alcance a igualdade real no mercado de trabalho, não basta apenas o avanço das leis, é necessário que haja uma mudança cultural que leve à valorização da mulher em todas as suas potencialidades.”

Portanto, a construção de um mercado de trabalho verdadeiramente inclusivo para as mulheres não depende apenas de normas jurídicas e leis que garantam direitos, mas também de uma transformação mais ampla, que inclua políticas públicas eficazes, incentivos à educação e à capacitação das mulheres, e uma mudança no modo como a sociedade percebe e valoriza o trabalho feminino. A luta pela igualdade de gênero no mercado de trabalho, pela conquista de cargos de liderança e pela representatividade das mulheres em espaços de poder continua sendo uma tarefa urgente. De acordo com Silvia Pimentel (2005), “só quando houver uma integração das políticas públicas com as ações privadas, e uma conscientização coletiva sobre a importância da mulher como agente ativa no desenvolvimento econômico e social, é que alcançaremos uma igualdade verdadeira e duradoura no mercado de trabalho.”

## Referências

- Almeida, N. de. (2020). *Assédio sexual e relações de trabalho: uma análise jurídica e social*. (2. ed.). Editora Atlas.
- Biavaschi, A. P. (2007). *A mulher no mercado de trabalho: direitos e desafios*. Editora LTr.
- Brasil. (1943). *Consolidação das Leis do Trabalho*. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Artigo 390.
- BRASIL. (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, 1988. [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm).
- BRASIL. (2008). Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008. Institui o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 10 set. 2008. [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/111770.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111770.htm).
- BRASIL. (2017). Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para adequar a legislação às novas relações de trabalho. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 14 jul. 2017. [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm).
- Delgado, M. G. (2015). *Gondinho. Curso de Direito do Trabalho*. Editora LTr.
- Delgado, M. G. (2021). *CLT comentada: História e evolução*. Rio de Janeiro: Editora Forense.
- Dias, M. B. (2016). *A mulher e o direito no Brasil: reflexões e desafios*. Editora RT.

- Diniz, M. H. Grinover, A. P. (2010). Curso de Direito Constitucional. (23. ed. rev. e atual.). Editora Saraiva.
- Gohn, M. G. Grinover, A. P. (2018). Movimentos sociais no Brasil: uma introdução à sua história e teoria. Editora Moderna.
- Grinover, A. P. (2019). A igualdade de gênero no direito brasileiro: desafios e perspectivas. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais.
- Grinover, A. P. (2011). A mulher e seus direitos fundamentais. In: PIOVESAN, Flávia (Org.). Direitos humanos e o direito constitucional internacional. (7. ed.) Editora Max Limonad. p. 83–91.
- Hirata, H & Kergoat, D. (2007). Novas configurações da divisão sexual do trabalho. Editora Boitempo.
- Hobsbawm, E. (2000). A Era do Capital: 1848-1875. Editora Paz e Terra.
- Kuhner, M. H. (1997). O Desafio Atual da Mulher, Rio de Janeiro 1977.
- Lima, C. L. M. (2007). Direitos das Mulheres e a Proteção Contra a Violência no Trabalho. Editora Forense.
- Marques, C. L. (2007). Direitos das Mulheres e a Proteção Contra a Violência no Trabalho. Editora Forense.
- Martins, S. P. (2022). Direito do Trabalho. (42. ed.). Editora Atlas.
- Pereira, A. S. et al. (2018). Metodologia da pesquisa científica. [free e-book]. Editora UAB/NTE/UFSM.
- Pimentel, S. (2011). Direitos Humanos das Mulheres: Conquistas, Desafios e Perspectivas. (2. ed.). Editora Cortez.
- Queiroz, R.M. R. & Feferbaum, M. (2022). Metodologia da pesquisa em direito. Editora Saraiva.
- Silva, J. A da. (2005). Curso de Direito Constitucional Positivo. (25. ed.). Editora Malheiros.