

DESIGUALDADE DE GÊNERO NO TRABALHO: PERSPECTIVAS NACIONAIS E INTERNACIONAIS

Júlia Soares Vieira¹

Ma. Andrea Antico Soares²

Trabalho de Conclusão de Curso em Direito³

RESUMO

O presente artigo científico irá discorrer sobre as desigualdades de gênero no ambiente de trabalho, focando especialmente sobre a violência existente, seja física ou moral, a desigualdade salarial entre homens e mulheres e o baixo número de mulheres em posições de liderança. O artigo tem como objetivo debater sobre o assunto, especialmente por meio de dados internacionais e nacionais, e mostrar sua importância e presença na sociedade contemporânea. Buscará também mostrar que as desigualdades ocorrem ao redor do mundo, mesmo que de diferentes maneiras, inclusive no Brasil. Assim, será utilizada a metodologia dedutiva, se baseando em artigos da lei, publicações, palestras e dados. Por fim, este trabalho irá trazer medidas práticas que podem ser tomadas para diminuir tais desigualdades, bem como reforçar a importância do constante debate das situações ilustradas.

Palavras-chave: Desigualdade. Gênero. Trabalho. Violência.

ABSTRACT

This scientific article will discuss gender inequalities in the workplace, focusing especially on existing violence, whether physical or moral, wage inequality between men and women and the low number of women in leadership positions. The article aims to discuss the subject, especially through international and national data, and to show its importance and presence in contemporary society. It will also seek to show that inequalities occur around the world, even if in different ways, including in Brazil. Thus, the deductive methodology will be used, based on brazilian law, publications, lectures and data. Finally, this work will bring practical measures that can be taken to reduce such inequalities as well as reinforce the importance of the constant debate of the illustrated situations.

Keywords: Inequality. Gender. Labor. Violence.

INTRODUÇÃO

É fato que ainda existe uma imensa desigualdade quanto ao gênero, tanto no Brasil quanto no mundo todo. No mercado de trabalho, isso não é diferente. Ainda existem graves diferenças salariais entre homens e mulheres, assim como diferenças estruturais em diversos cargos e ramos.

¹ Aluna do Curso de Direito do Centro Universitário Eurípides de Marília, São Paulo;

² Professora Ms. do Curso de Direito da Centro Universitário Eurípides de Marília, São Paulo;

³ Trabalho de Conclusão de Curso em Direito apresentado ao Centro Universitário Eurípides de Marília, para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Levando em consideração que a desigualdade entre homens e mulheres é um problema que, ao longo da história, sempre foi presente e que ainda ocorre na atualidade, se faz necessário um debate sobre a incidência das desigualdades no ambiente de trabalho, acreditando-se que a sociedade patriarcal em que vivemos tem total relação com os problemas que serão apresentados neste trabalho.

Este trabalho tem por objetivo mostrar que as desigualdades entre homens e mulheres no ambiente de trabalho ainda estão muito presentes na sociedade contemporânea, e, desta forma, serão feitas análises de pesquisas realizadas tanto no Brasil quanto em âmbito global, assim como um estudo voltado especificamente para a área do Direito, buscando avaliar o nível de sua contribuição em tais situações no ambiente de trabalho.

Assim, reflexões sobre as desigualdades salariais, o baixo número de mulheres em posições de lideranças, a violência no mundo trabalho, bem como práticas que podem ser tomadas com o objetivo de diminuição dessas desigualdades serão os temas aqui retratados.

Como objetivos específicos da presente pesquisa, temos a análise de pesquisas feitas pelo IBGE, OIT, ONU, entre outras organizações; verificar como o Direito Trabalhista contribui para as relações entre homens e mulheres no ambiente laboral; demonstrar como ainda é um problema recorrente e que necessita ser debatido.

A metodologia utilizada será a dedutiva, onde o ponto de partida serão premissas gerais para se chegar a premissas específicas, analisando e relacionando-as, buscando chegar a uma conclusão. Serão utilizados como fontes de pesquisa artigos, pesquisas científicas, dados, leis e palestras a fim de embasar o presente trabalho.

1. DESIGUALDADE DE GÊNERO NO TRABALHO: MUNDIALMENTE

A mulher está presente no ambiente de trabalho há muitas décadas, sendo que sua participação começou a crescer principalmente na época da Revolução Industrial.

Esta participação se deu como mão de obra barata e também na época das grandes guerras, pois precisavam tomar as rédeas em fábricas e comércios ao substituírem os homens que iam para a guerra (OLIVEIRA, 2019, p. 18).

A esse respeito, destacam Fonseca et. al. (2014, p. 1171) a respeito da subordinação da mulher ao poder masculino naquela época, e, ainda:

Historicamente, a mulher ficou subordinada ao poder masculino, tendo basicamente a função de procriação, de manutenção do lar e de educação dos filhos, numa época em que o valor era a força física. Com o passar do tempo, porém, foram sendo criados e produzidos instrumentos que dispensaram a necessidade da força física. No entanto, mesmo com a inserção das mulheres

no mercado de trabalho, essas desigualdades entre os sexos foram acentuadas. As mulheres permaneceram numa posição de inferioridade em relação aos homens, fato este que é comum atualmente quando ainda se verifica que elas não se encontram numa mesma posição no mercado, pois continuam a perceber remuneração bem menor que a dos homens. (FONSECA et. al., 2014, p. 1171)

Então, é possível constatar que não é de hoje que existem diferenças salariais, preconceitos e discriminação com relação às mulheres, o que se dá também no ambiente de trabalho.

Contudo, com todas as transformações legislativas e morais que a sociedade passou nos últimos tempos, não é mais aceito que pessoas em iguais condições de trabalho, mesma função e local de trabalho, bem como ao mesmo tempo na empresa, recebam tratamentos e salários diferentes.

Não são apenas as diferenças salariais percebidas em todo o mundo que evidenciam as desigualdades ainda existentes no mundo moderno. O número de mulheres em posição de liderança é consideravelmente menor quando comparado ao número de homens. Do ano de 1901 até 2022, dos mais de 900 receptores do Prêmio Nobel, apenas 58 foram mulheres (VERECKEY, 2022).

Em palestra feita em 2013 para o TEDxEuston, Chimamanda Ngozi Adichie, feminista e escritora nigeriana, além de mostrar exemplos sobre as mais diferentes discriminações sofridas por ela e por outras mulheres diariamente, ela também diz que a maior parte das posições de poder e prestígio são ocupadas por homens, conforme:

Existe um número um pouco maior de mulheres do que homens ao redor do mundo, cerca de 52% da população mundial é feminina. Porém, a maioria das posições de poder e prestígio são ocupadas por homens. A ganhadora queniana do Prêmio Nobel da Paz, Wangari Maathai, bem colocou quando disse: “Quanto mais alto você for, menor será o número de mulheres”⁴ (ADICHIE, 2013; tradução da autora)

E, apesar de ter sido uma palestra realizada em 2013, esta se mantém muito atual, pois as estatísticas continuam mudando muito lentamente. No relatório internacional realizado pela empresa Grant Thornton⁵: “*Women in Business 2020: Do plano de ação à prática*”, vemos que em 2011 a proporção de mulheres e homens em cargos de liderança globalmente era de 20%

⁴ There's slightly more women than men in the world, about 52% of the world's population is female. But most of the positions of power and prestige are occupied by men. The late Kenyan Nobel Peace Laureate, Wangari Maathai, put it simply and well when she said: "The higher you go, the fewer women there are."

⁵ A Grant Thornton é uma das maiores empresas globais de auditoria, consultoria e tributos. Nossa escala global, combinada com sólidos conhecimentos de mercados locais, permite auxiliarmos organizações dinâmicas a liberarem seu potencial de crescimento, oferecendo recomendações significativas, voltadas ao futuro. (Sobre nós, site da Grant Thornton)

para as mulheres e 80% para os homens, e em 2020 o número aumentou pouco, sendo 29% e 71%, respectivamente. Já na América Latina, a proporção em cargos de liderança representa 33% para as mulheres.

Nem todos os dados que foram apresentados no relatório são negativos. É possível ver que a proporção de empresas de médio porte com pelo menos uma mulher em cargo de liderança globalmente em 2015 era de 68% e esse número foi para 87% em 2020.

Entretanto, apesar deste último dado apresentar uma melhoria, os outros continuam mostrando grandes disparidades, deste modo nos resta ainda uma dúvida: por que o número de mulheres em cargos de liderança é tão baixo?

Não existe uma única resposta para essa pergunta, e dentre tantas respostas possíveis para tal pergunta, Sheryl Sandberg⁶, em sua palestra dada ao TED em 2010, ressalta que, em uma casa em que o homem e a mulher trabalham em período integral e têm uma criança, a mulher faz duas vezes mais o trabalho doméstico do que o homem e a mulher gasta três vezes mais tempo cuidando da criança do que o homem.

Neste sentido, quando é necessário que alguém fique em casa cuidando da criança, a mãe acaba escolhendo essa última alternativa. Sendo assim, estabelecer a importância de se dividir as tarefas da casa se torna apenas um dos fatores essenciais para manter as mulheres no ambiente laboral.

1.2. Organização Internacional do Trabalho - OIT

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) também tem seu papel na luta para promover melhores condições de trabalho. Um dos objetivos da OIT é promover oportunidades para ambos os gêneros para que possam obter trabalho decente e produtivo em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana (OIT).

Ademais, além de suas principais metas, a OIT também criou um Plano de Ação voltado para a igualdade de gênero em 1999 que deveriam ser implementados por todos da OIT, os principais elementos estabelecidos foram:

(...) fortalecer os arranjos institucionais; introduzir mecanismos de responsabilização e monitoramento; alocar recursos adequados para a integração de gênero; melhorar e aumentar a competência dos funcionários

⁶ Sheryl Sandberg é uma executiva, ativista e autora norte-americana, mais conhecida como COO (*Chief Operating Officer*) do Facebook e fundadora da Leanin.org, uma organização sem fins lucrativos cujo objetivo é “oferecer a mulheres apoio e inspiração para ajudá-las a alcançar seus objetivos”. Sandberg foi a primeira mulher a servir o conselho do Facebook, além de ser vice-presidente de vendas e operações on-line do Google. (Biografia retirada do Canal Tech)

em matéria de gênero; e melhorar o equilíbrio entre mulheres e homens entre os funcionários de todos os níveis⁷ (fonte, tradução da autora)

Além disso, é possível citar como exemplo o Centro Internacional de Treinamento (*International Training Centre*)⁸ que dentre os diversos cursos e treinamentos presenciais, também faz parte da Organização Internacional do Trabalho e tem como um de seus principais objetivos promover um ambiente de trabalho sem discriminação de gênero.

Nesse diapasão:

O Centro de Turim defende e visa promover locais de trabalho iguais, inclusivos e que respeitem as diferenças. Todos os trabalhadores devem se sentir à vontade para serem eles mesmos no trabalho. A não discriminação é um direito humano básico com consequências sociais e econômicas. A igualdade fomenta oportunidades, aproveita o talento humano e aumenta a coesão social. As atividades de treinamento do Centro buscam eliminar a discriminação baseada em gênero, raça, etnia, condição indígena, deficiência e HIV/AIDS. Fornecendo conselhos, ferramentas, orientação e assistência técnica. A igualdade de gênero é um motor político para todos os resultados das políticas da OIT. A OIT implementa e analisa intervenções para garantir que as mulheres se beneficiem igualmente dos esforços de desenvolvimento.⁹ (International Training Centre, tradução da autora).

Entretanto, como ocorre na maior parte das regiões do mundo, umas das dificuldades da OIT no estabelecimento de seus padrões foi o trabalho das mulheres e a luta feminista pela inclusão das mulheres e sua representação justa, pois havia muitas perspectivas diferentes de como deveria ser o papel da mulher no ambiente de trabalho até mesmo entre elas, ou seja, enquanto tínhamos visões mais conservadoras de que a mulher deveria cuidar apenas dos afazeres domésticos também possuíamos mulheres que defendiam a necessidade de medidas e legislações protetivas voltadas especificamente para as trabalhadoras bem como outras que acreditavam que para ocorrer a completa igualdade entre os gêneros, as leis deveriam continuar genéricas (MAUL, 2019, p. 60).

⁷ *strengthen institutional arrangements; introduce accountability and monitoring mechanisms; allocate adequate resources for gender mainstreaming; improve and increase staff's competence on gender; and improve the balance between women and men among staff at all levels. In addition to the ILO-wide policy and action plan, all five ILO regional offices have developed policy statements and strategies.*

⁸ O Centro Internacional de Treinamento está na vanguarda do aprendizado e treinamento desde 1964. Como parte da Organização Internacional do Trabalho, dedica-se a alcançar o trabalho decente enquanto explora as fronteiras do futuro do trabalho. (INTERNATIONAL TRAINING CENTRE, tradução da autora)

⁹ *Gender equality is a cross-cutting policy driver for all ILO policy outcomes. The ILO implements and analyses interventions to ensure that women benefit equally from development efforts. The Turin Centre advocates for and aims to foster workplaces that are equal, inclusive, and respectful of difference. All workers should feel comfortable to be themselves at work.*

Non-discrimination is a basic human right with social and economic consequences. Equality fosters opportunity, harnesses human talent, and boosts social cohesion.

The Centre's training activities seek to eliminate discrimination based on gender, race, ethnicity, indigenous status, disability, and HIV/AIDS. They provide advice, tools, guidance, and technical assistance. (International Training Centre, acesso em 16/06/2022)

Assim, por mais que a OIT não tenha o poder de intervir nos Estados e implementar medidas obrigatórias a serem cumpridas, é importante que tanto o Brasil quanto outros países do mundo possam se basear nos dados disponibilizados, nos programas fornecidos e nas orientações divulgadas pela organização visando aprimorar cada vez mais o ambiente de trabalho.

Se faz pertinente, também, discorrer a respeito da violência que se encontra presente no ambiente de trabalho e como as estatísticas demonstram que esta pode ser constatada frequentemente em diversos setores, o que será tratado no próximo tópico.

1.3. A Violência no trabalho

É fato que qualquer pessoa pode ser vítima, bem como cometer atos de violência e de assédio no mundo do trabalho (OIT, 2018, p. 18). Tanto homens quanto mulheres podem sofrer, bem como podem perpetuar a violência que trará consequências físicas e/ou psicológicas para aqueles que se tornam vítimas desses atos.

Neste sentido, é destacado pela Organização Internacional do Trabalho (2018, p. 28) que:

A violência física e o assédio podem deixar cicatrizes físicas evidentes, mas deixam também cicatrizes emocionais que requerem reabilitação e aconselhamento de especialistas. A violência e o assédio nos planos psicológico e sexual podem produzir efeitos tais como ansiedade, depressão, cefaleias, transtornos do sono, o que tem repercussões negativas no desempenho laboral (Caponecchia e Wyatt, 2011; Cihon e Castagnera, 2011, pág. 177). (OIT, 2018, p. 28)

Há de se falar também nas consequências para as empresas e economias que ocorrem diretamente em decorrência da violência e do assédio ocorridos no mundo do trabalho, incluindo o absentismo, diminuição no volume de negócios, custo dos litígios, pagamento de indenizações assim como redução da produtividade e impacto público que pode prejudicar a imagem da empresa envolvida. (OIT, 2018, p. 30)

Além de afetar as empresas, o relatório da OIT: “Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho” também demonstra que:

Estima-se que, em 2007, as empresas e outras entidades do Reino Unido perderam “ 33,5 milhões de dias de trabalho devido ao absentismo provocado por atos de bullying, que cerca de 200.000 trabalhadores deixaram os seus empregos e que se perdeu um total equivalente a 100 milhões de dias de produtividade, também como resultado do bullying”, o que resultou num custo estimado de cerca de 13.750 milhões de libras esterlinas (Giga et al.,

2008, pág. 3). Na Austrália, o custo anual estimado originado por atos de bullying para os empregadores e para a economia em geral situa-se entre 6.000 e 36.000 milhões de dólares australianos (Comissão de Produtividade do Governo da Austrália, 2010, p. 279). (OIT, 2018, p. 30)

As estatísticas também revelam que não são apenas superiores hierárquicos ou chefias diretas que estão a frente no percentual de assédio sexual, representando 17% das pessoas consultadas na pesquisa realizada pelo Congresso de Sindicatos Britânicos, segundo relatório da OIT, enquanto 54% das pessoas indicaram que seus perpetradores eram colegas de trabalho mostrando que muitas vezes a violência está muito mais perto do que imaginamos (OIT, 2018, p. 18)

2. DESIGUALDADE DE GÊNERO NO TRABALHO: BRASIL

Após alguns demonstrativos mundiais da perpetuação das desigualdades salariais, desigualdades hierárquicas e violências ocorridas no ambiente de trabalho onde, em sua grande maioria, a vítima é a mulher, esse tópico terá como objetivo mostrar qual o papel do Brasil e da legislação nacional no combate dessas injustiças.

2.1. Gênero, trabalho e violência

Conforme dados fornecidos pelo IBGE em pesquisas feitas em 2018, as desigualdades salariais entre homens e mulheres, por mais que tenham diminuído, continuam existentes, por exemplo, a pesquisa aponta que as mulheres recebem apenas 79,5% do valor do rendimento médio total recebido pelos homens, tendo pouco avanço com relação aos dados de 2012, que apresentavam um percentual de 76,6%. Já o Correio Braziliense, em 2015, postou uma matéria dizendo que dados globais indicam que as mulheres ganham cerca de 77% do valor que os homens recebem (CORREIO BRAZILIENSE, 2015).

Essas diferenças se tornam cada vez mais gritantes quando pensamos que, no mesmo ano informado, o percentual de trabalhadores no Brasil com pelo menos o Ensino Médio Completo e Ensino Superior nas idades de 25 a 49 anos era de 22% entre as mulheres ocupadas e apenas 18,4% entre os homens ocupados. Ou seja, apesar de haver um maior número de mulheres com escolaridade mais alta, ainda não é possível observar uma igualdade salarial para ambos os sexos.

E no ambiente trabalhista não temos apenas problemas de desigualdade salarial e hierarquização, o assédio sexual e o assédio moral também estão muito presentes.

Em uma notícia publicada no site do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região mostra que, somente no ano de 2021, ou seja, em plena pandemia do Covid-19, foram relatados “mais de 52 mil casos relacionados a assédio moral e mais de três mil relativos a assédio sexual em todo o país”, dados que não devem passar despercebidos pois demonstram a grande violência existente no mundo trabalho sofridas tanto por mulheres quanto por homens, mesmo que a taxa de desemprego e o número de pessoas trabalhando remotamente tenham aumentado.

Assim, diante de tais dados, o TRT da 13ª Região iniciou uma campanha com diversas palestras e debates que visavam combater tais práticas por meio de conscientização das pessoas e instrução às pessoas para que, caso se vejam em alguma situação que configure tais abusos, saibam como agir e proceder.

A OIT também discorre sobre o assunto, explicando o conceito de violência no ambiente de trabalho de acordo com a Declaração sobre a Eliminação da Violência contra as Mulheres, conforme:

De acordo com a Declaração sobre a Eliminação da Violência contra as Mulheres, proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas de 1993, constitui violência sobre as mulheres «todo o ato de violência baseado no gênero do qual resulte dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico para as mulheres» e inclui entre esses atos «a violência física, sexual e psicológica perpetrada dentro da comunidade em geral, incluindo a violação, o abuso sexual, o assédio e a intimidação sexuais no local de trabalho”. (OIT, 2018, p. 11)

Portanto, é importante mencionar o papel dos resquícios de uma sociedade predominantemente patriarcal e sexista, que entendia que a mulher era naturalmente destinada ao trabalho doméstico e ao cuidado e criação dos filhos, bem como submetida ao patriarca que detinha total poder sobre o destino de sua família. Neste sentido:

Se, na Roma antiga, o patriarca detinha poder de vida e morte sobre sua esposa e seus filhos, hoje tal poder não mais existe, no plano *de jure*. Entretanto, homens continuam matando suas parceiras, às vezes com requintes de crueldade, esquartejando-as, ateando-lhes fogo, nelas atirando e as deixando tetraplégicas etc. O julgamento destes criminosos sofre, é óbvio, a influência do sexismo reinante na sociedade, que determina o levantamento de falsas acusações – devassa é a mais comum – contra a assassinada. A vítima é transformada rapidamente em ré, procedimento este que consegue, muitas vezes, absolver o verdadeiro réu. (SAFFIOTI, 2011, p. 45-46)

Além disso, como bem explicado por Heleieth Saffioti, o julgamento de pessoas que cometem abusos, tanto físicos quanto morais, é fortemente influenciado pela sociedade que não raramente procura buscar motivos para tais violências e se volta contra a vítima, geralmente mulher, tentando colocá-la como a instigadora, a manipuladora, a “devassa” na

busca de uma explicação para as ações violentas e, por fim, transformando a vítima em ré, perdendo totalmente o foco real de tais ações.

À vista disso, é possível observar que tanto as discriminações e as violências são constantes ao longo da história da humanidade, situações que em uma sociedade contemporânea não deveriam mais existir, portanto, não menos importante é o papel do Poder Legislativo e do Poder Judiciário para enfrentar tais situações e punir aqueles que as cometem.

2.2. A Constituição Federal do Brasil e a Consolidação das Leis Trabalhistas

A divisão sexual do trabalho é um dos tópicos apresentados no trabalho publicado na revista *Direito em Debate*, intitulado de *Os Direitos da Mulher no Mercado de Trabalho: da Discriminação de Gênero à Luta Pela Igualdade*, mostrando como o sistema patriarcal influenciou que essa divisão gerasse atribuições de atividades aos homens e mulheres com base em seu sexo biológico, e que hoje em dia isso ainda ocorre, como com a nomeação de funções tidas como exclusivamente femininas, sendo em sua maioria atividades domésticas, e atribuindo aos homens atividades definidas como produtivas.

(...) Em tempos modernos e após tantas lutas para ingressar e se manterem no mercado de trabalho, as mulheres ainda sofrem inúmeros preconceitos, seja pela mais pura e injustificável discriminação, seja pela notória e inconsistente preferência que muitos empregadores possuem de contratar homens, diante da variedade de normas de proteção que existem visando à proteção do trabalho da mulher. Salienta-se que estas normas são imprescindíveis, além de serem um reflexo da sociedade patriarcal, haja vista a cultura do machismo ser inerente no meio social, representam uma conquista do trabalho feminino, pois visam à inserção deste corpo social no âmbito trabalhista. O fim das normas de proteção do labor feminino representaria, além de um contrassenso, um retrocesso, posto que a grande maioria das mulheres seria obrigada a permanecer dentro de seus lares, objetivando a sua manutenção, não conseguindo nem ao menos ingressar no mercado de trabalho. (...) (SIQUEIRA, SAMPARO, 2017, p. 301)

Nesse sentido, vemos que as normas de proteção visando a proteção do trabalho da mulher são usadas como justificativas para o maior número de contratação de homens do que mulheres, entretanto essas normas são de extrema importância, além de representarem algumas das conquistas femininas ao longo dos anos que lutaram para obter um lugar no mundo do trabalho e na sociedade.

Neste diapasão, além do direito à licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário (art. 7º da CF, XVIII) e a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos (art. 7º da CF, XX), temos também um artigo muito importante para o

nosso tema tratado que é “Art. 7º CF: XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;”.

Além disso, não podemos deixar de mencionar a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), que, assim como a Constituição, trouxe e reforçou diversos direitos importantes para as trabalhadoras. Dentre eles, o artigo 461 que reforça a ideia de igualdade salarial sem distinção de sexo trazida pelo artigo 7º, CF, XXX.

(...) a CLT, como principal fonte do direito do trabalho brasileiro, estabeleceu alguns requisitos no artigo 461 para que o empregado cuja produtividade (quantidade) e perfeição técnica (qualidade) fossem idênticas a de seu paradigma (modelo) e mediante o preenchimento de alguns requisitos obrigatórios, pudesse buscar judicialmente a equiparação salarial, mediante a constatação de injusta desvantagem salarial. (KRAWCZUN e col., 2020, p. 556)

O artigo 461 é apenas um dos artigos da CLT que busca dar iguais oportunidades aos homens e mulheres no ambiente de trabalho, dentre eles o artigo 373-A também é muito importante pois elenca as vedações ao empregador para que não ocorra a discriminação em relação ao gênero, como por exemplo, “recusar o emprego, a promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez” (Artigo 373-A, II da CLT).

O Capítulo III da Consolidação das Leis Trabalhistas é especificamente voltado à proteção do trabalho da mulher, trazendo artigos que estabelecem o adicional do trabalho noturno (art. 381); aplicação de novos métodos de trabalho ou emprego de medidas de ordem preventiva nos casos de serviços considerados perigosos ou insalubres (art. 388); proibição de justa causa motivada pelo fato da mulher contrair matrimônio ou encontrar-se em estado de gravidez (art. 391); direito à licença-maternidade em caso de gravidez (art. 392) ou adoção (art. 392-A) sem prejuízo ao salário ou à estabilidade no emprego; dentre tantos outros.

É possível destacar que o ordenamento jurídico tem se modificado muito ao longo dos anos e que os entendimentos de igualdade de gênero ainda são muito recentes. Ana Cristina Magalhães (2013, p. 58;62), em sua dissertação de mestrado muito bem explica essa questão, trazendo dados desde 1824 e mostrando que muitas das alterações nas leis e constituições realizadas ao longo da história não viam a necessidade da igualdade de gênero, e focavam apenas em assuntos relacionados à maternidade e aspectos biológicos da mulher, sem se preocupar tanto com os problemas de desigualdade que ocorriam.

A mulher pode até escolher não seguir por determinado caminho, mas o ordenamento jurídico deve propiciar, e o Poder Judiciário assegurar, que as oportunidades lhe sejam conferidas e que estes caminhos lhe sejam abertos (MAGALHÃES, 2013, p. 155)

Assim, por mais que as questões de igualdade de gênero no ambiente do trabalho tenham sido cada vez mais observadas, debatidas e tenhamos tantas leis que buscam a proteção e o fim das desigualdades e violências, o mesmo não é visto na realidade social.

(...) atualmente, mesmo após as diversas conquistas legislativas na área dos direitos das mulheres no Brasil e no mundo, existe uma grande dificuldade de aplicação desses direitos devido às concepções, visões e valores da sociedade. Ou seja, a questão cultural serve como um desafio na implementação dos direitos das mulheres. (...) Isso representa que um dos maiores problemas para o gênero feminino atualmente não são, necessariamente, a falta de direitos, mas o cumprimento efetivo dos direitos já existentes (TAVASSI et. al., 2021).

Então, apesar da proteção constitucional e das leis ordinárias serem bem claras, ainda temos tantas diferenças salariais, discriminações, trabalhos considerados predominantemente masculinos/femininos, e por que quanto mais alto o cargo, menor o número de mulheres? Talvez, uma das possíveis explicações seja justamente a dada pela publicação “Os desafios de implementação dos direitos das mulheres”, ou seja, as concepções, visões e valores da nossa sociedade.

3. PERSPECTIVAS NACIONAIS E INTERNACIONAIS: Comparativo

O problema da desigualdade de gênero no ambiente de trabalho é uma questão existente não apenas em nosso país, mas é algo perceptível em todo o mundo de diferentes maneiras. É verdade que os países desenvolvidos muitas vezes apresentam porcentagens menores no quesito desigualdade, contudo não deixam de refletir o que já acontece na maior parte dos países.

A Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU), da qual o Brasil faz parte, inclui a igualdade de gênero e o empoderamento de mulheres e meninas como um de seus objetivos e metas, reforçando a ideia da importância e dos impactos positivos que o fim das desigualdades e discriminações trariam para a sociedade como um todo.

3.1. Estatísticas

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) publicou uma notícia no dia Internacional da Mulher em 2018 falando que “Mulheres ainda são menos propensas a atuar no mercado de trabalho do que os homens na maior parte do mundo, diz OIT”, conforme

dados do relatório Perspectivas Sociais e de Emprego no Mundo: Tendências para Mulheres 2018 feito pela OIT:

De acordo com o relatório Perspectivas Sociais e de Emprego no Mundo: Tendências para Mulheres 2018: A taxa global de participação das mulheres na força de trabalho – de 48,5% em 2018 – ainda é 26,5 pontos percentuais menor que a taxa dos homens. Além disso, a taxa de desemprego global das mulheres em 2018 – de 6% – é aproximadamente 0,8 pontos percentuais maior do que a taxa dos homens. No total, isso significa que, para cada dez homens empregados, apenas seis mulheres estão empregadas (OIT, 2018, tradução da autora).

Diante desses dados vemos que ainda há desigualdades que precisam ser debatidas, e que há um impacto não só no Brasil, mas também em todo o mundo, afetando especialmente as mulheres, assim como a sociedade como um todo.

Dentre os impactos, podemos citar dois mencionados em uma publicação realizada pelo Instituto Ethos¹⁰, sendo eles: melhora na economia, conforme pesquisa realizada pela Organização Internacional do Trabalho, se o objetivo do G20 de aumentar em 25% a taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho fosse alcançado, isso adicionaria US \$5,8 trilhões à economia global.

Também ocorreria impacto positivo no bem-estar das mulheres, pois, muitas têm vontade de trabalhar em empregos remunerados, porém muitas vezes não possuem os recursos ou oportunidades para tal conquista.

Na publicação realizada pela Organização Internacional do Trabalho: *The future of diversity* (2021), é possível verificar que há uma grande diferença entre homens e mulheres também em áreas com altos grau de exigência, apesar do número de pessoas que concluem o ensino superior, a porcentagem feminina ainda é maior:

Globalmente, dos que concluem o ensino superior, a maioria (53,3%) são mulheres. No entanto, em campos de estudo com alto grau de exigência, incluindo disciplinas de ciência, tecnologia, engenharia e matemática (termo *STEM*, do inglês), os homens continuam a dominar. Embora em alguns países as mulheres estejam no mesmo nível dos homens nessas disciplinas, a proporção global de mulheres entre o total de graduados nas matérias mencionadas de nível superior é de 37,8%. Embora as mulheres estejam elevando suas qualificações, quase metade (47,9%) das empresas pesquisadas descobriram a retenção de mulheres qualificadas em seus negócios é difícil, e outras evidências mostram que a promoção é um desafio. Quanto mais alto o cargo em uma empresa, menor a proporção de mulheres (OIT, p. 28, tradução da autora).¹¹

¹⁰ O Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social é uma OSCIP (Organização da Sociedade Civil de Interesse Público) cuja missão é mobilizar, sensibilizar e ajudar as empresas a gerirem seus negócios de forma socialmente responsável, tornando-as parceiras na construção de uma sociedade justa e sustentável (INSTITUTO ETHOS, 2017).

¹¹ *Globally, of those completing tertiary education the majority (53.3 per cent) are women. However, in highly demanded fields of study, including science, technology, engineering and mathematics (STEM) disciplines, men*

A explicação para a dificuldade da retenção e promoção de mulheres qualificadas nos negócios voltados a gestão analisados se dá pela limitação das funções ocupadas por mulheres, que geralmente são: recursos humanos, finanças e administração e vendas e marketing, sendo áreas que geralmente requerem menos estratégia e possuem menos influência nas áreas de direção de uma corporativa, o que impede que as pessoas que trabalham nessa área, em sua maioria mulheres, sejam consideradas para cargos em posições mais elevadas e com maior poder de mudança.

3.2. Programas para diminuição das desigualdades

A necessidade do debate, seja nas escolas, em casa, no trabalho e na roda entre amigos, torna-se cada vez mais evidente quanto, em pleno Século XXI, a mulher ainda é tratada como objeto, não sendo considerada como ser humano digno de respeito.

Hoje, muitas destas questões estão totalmente ligadas a aspectos históricos e sociais de nossa sociedade que estão enraizados e que, aos poucos, com as medidas certas, será possível a mudança do atual cenário. Neste sentido:

(...) as causas das discriminações sofridas pelas mulheres estão fortemente ligadas a cultura e histórico social, sendo não suficiente os dispositivos legais para combater essas injustiças. Portanto, é necessário que haja uma compreensão coletiva pautada no respeito e na educação (BARROS, 2022, p. 21)

A matéria realizada pelo Instituto Ethos, anteriormente citada, também menciona algumas soluções trazidas pelo próprio relatório da OIT, conforme:

O relatório recomenda medidas abrangentes para melhorar a igualdade das condições de trabalho e reformular os papéis de gênero, incluindo: promover a igualdade de remuneração por trabalho de igual valor; abordar as causas profundas da segregação ocupacional e setorial; reconhecer, reduzir e redistribuir as tarefas de cuidado não remuneradas; e transformar as instituições para prevenir e eliminar a discriminação, a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho (ETHOS, 2017).

Então, além da importância da promoção da igualdade de gênero no ambiente de trabalho pelo governo, seja pelo Poder Legislativo seja pelo Poder Judiciário, e pelas empresas, ao darem oportunidade, salários iguais a cargos iguais e promoverem um espaço de confiança, a responsabilidade também está no restante da sociedade como um todo.

continue to dominate. While in a few countries women are on par with men in these disciplines, the global share of women among total tertiary STEM graduates averages 37.8 per cent.⁴ Although women are raising their qualifications, nearly half (47.9 per cent) of the enterprises surveyed found the retention of skilled women in their business difficult, and further evidence shows that promotion is a challenge. The more senior the position in a company, the smaller the share of women. (ILO, p. 28)

Neste sentido, o portal Believe Earth publicou uma matéria discorrendo sobre as 10 ações do dia a dia que promovem a igualdade de gênero, ações essas que todos podem exercer facilmente seja no dia a dia ou no ambiente de trabalho, são elas: dividir o trabalho doméstico e o cuidado com os filhos; ficar atento aos sinais de violência doméstica; apoiar as mães e envolver os pais; não engajar e repreender atitudes machistas e racistas; eleger, apoiar, financiar e dar espaço; não supor, ouvir. Já as ações que podem ser exercidas no ambiente de trabalho são: contratar diversidade; pagar e exigir o mesmo salário para cargos iguais; tolerância zero para atos de assédio sexual e racismo; realizar ou solicitar treinamentos antirracismo e antipreconceito.

Desta forma, o portal Believe Earth traz diversos exemplos de como é possível diminuir a desigualdade de gênero por meio de ações que são exercidas diariamente.

No Brasil, o Tribunal Superior do Trabalho, juntamente com o Conselho Superior da Justiça do Trabalho, criou o Programa Trabalho Seguro, seu foco principal é a prevenção de acidentes de trabalhos, desta forma, também possui fundamental papel no debate da violência sofrida no mundo do trabalho ao promover debates, entrevistas e palestras sobre o assunto. Em 02 de novembro de 2018, por exemplo, um dos temas do Programa Trabalho Seguro para o biênio 2018-2020 foi “Violência no trabalho - enfrentamento e superação”, ocasião em que ocorreu uma entrevista com a ministra Delaíde Miranda Arantes sobre o assunto.

Assim, é possível concluir que, além da importância do debate, também se faz necessário o estímulo à implantação de programas dentro das empresas que ajudem a combater a desigualdade de gênero.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho buscou discorrer a respeito de questões pertinentes à desigualdade de gênero no ambiente de trabalho, seja no contexto nacional, seja no contexto internacional, e comparando ambos.

Para tanto, foram analisadas publicações da Organização Internacional do Trabalho, artigos da Constituição Federal, artigos da Consolidação das Leis Trabalhistas, bem como, publicações, palestras e livros.

Com o objetivo de enfatizar a necessidade de discussões sobre o assunto, foram trazidos dados do IBGE, da OIT e do TST para que fique cada vez mais claro que ainda temos muito caminho a percorrer para ao menos diminuirmos as disparidades entre homens e mulheres no mundo do trabalho, seja no Brasil, seja internacionalmente.

Ademais, cabe ressaltar que o presente artigo não buscou sanar as diversas questões que envolvem as desigualdades de gênero no ambiente de trabalho, e muito menos na sociedade como um todo.

Desta forma, verifica-se a importância do constante debate das questões pinceladas nesta pesquisa científica, para que seja possível cada vez mais diminuir essas desigualdades injustificadas.

REFERÊNCIAS

ADICHIE, Chimamanda Ngozi. **We should all be feminists**. TEDxEuston. [S. l.: s. n.], 2013. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=hg3umXU_qWc&ab_channel=TEDxTalks. Acesso em: 7 jun. 2021.

BARROS, Isabella Sousa. **A proteção do trabalho da mulher na legislação trabalhista**. Trabalho de Conclusão de Curso (Escola de Direito, Negócios e Comunicação do Curso de Direito), Pontifícia Universidade Católica de Goiás, 2022.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1998**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. **Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do trabalho, Brasília, DF, 2017.

CHIMAMANDA responde: comentários contra o feminismo. Marie Claire Brasil, 2019. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=728Arry6g7o>. Acesso em: 8 jun. 2021.

CORREIO BRAZILIENSE. **Mulheres só receberão o mesmo salário que homens em 2086, diz OIT**: Relatório da organização mostra que a igualdade de gênero no mundo do trabalho ainda está longe de se tornar realidade. Correio Braziliense, 2015. Disponível em: https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/mundo/2015/03/06/interna_mundo,474329/mulheres-so-receberao-mesmo-salario-que-homens-em-2086-oit.shtml. Acesso em: 2 jun. 2021.

SOBRE o Instituto. **Instituto Ethos**. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/conteudo/sobre-o-instituto/>. Acesso em: 02 jun. 2022.

Sheryl Sandberg. Canaltech. Disponível em: <https://canaltech.com.br/celebridade/sheryl-sandberg/>. Acesso em: 7 jun. 2021.

OLIVEIRA, Edevamilton de Lima; OLIVEIRA, Luzia Avance de. A mulher no mercado de trabalho: algumas reflexões. **Revista Eletrônica da Faculdade de Alta Floresta**, v. 8, n. 1, 17-27, 2019. Disponível em: <http://faflor.com.br/revistas/refaf/index.php/refaf/index>. Acesso em: 02 jun. 2022.

FONSECA, Thais Santos Barbosa; ALMEIDA, Mirian Barrozo de; BITTERCOURT, Angela Maria; FIGUEIREDO, Nebia Maria Almeida de. **Sociopoetizando a violência doméstica: Estudo da Terapia Ocupacional em contextos sociais**. In: 18º REDOR, 2014, Recife. **Perspectivas Feministas de Gênero: Desafios no Campo da Militância e das Práticas**. Recife: Portal de Conferências do Laboratório de Tecnologias Intelectuais - LTi, 2014. v. 18. p. 1170-1182. Disponível em: <http://www.ufpb.br/evento/index.php/18redor/18redor/paper/viewFile/652/700>. Acesso em 02 jun. 2022.

FONTES, Ana Cristina Magalhães. **O papel da Justiça do Trabalho na promoção da igualdade de gênero**. Dissertação (Mestrado em Direito Político e Econômico). Universidade Presbiteriana Mackenzie, 2013. 180f.

GRANT Thornton. Sobre nós. [S. l.]. Disponível em: <https://www.grantthornton.com.br/sobre-nos/>. Acesso em: 7 jun. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Diferença do rendimento do trabalho de mulheres e homens nos grupos ocupacionais**. Disponível em: https://censos.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/694dba51d3592761fcbf9e1a55d157d9.pdf. Acesso em: 06 jun. 2022.

INSTITUTO ETHOS. Reduzir a desigualdade de gênero beneficiaria as mulheres, a sociedade e a economia. **Ethos**, 2017. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/cedoc/reduzir-desigualdade-de-genero-beneficiaria-as-mulheres-sociedade-e-economia/>. Acesso em: 8 jun. 2021.

INTERNATIONAL TRAINING CENTRE. **Gender Equality and diversity: equal opportunities and treatment for all**. Disponível em: <https://www.itcilo.org/topics/gender-equality-and-diversity>. Acesso em: 16 jun. 2022.

INTERNATIONAL TRAINING CENTRE. **We are the training arm of the International Labour Organization**. The International Training Centre has been at the forefront of learning and training since 1964. As part of the International Labour Organization, it is dedicated to achieving decent work while exploring the frontiers of the future of work. Disponível em: <https://www.itcilo.org/about>. Acesso em: 16 jun. 2022.

KRAWCZUN, Natalia Branco Lopes. GOMES, Magno Rogério; SOUZA, Solange de Cassia Inforzato de. **Reforma Trabalhista e desigualdade de gênero no Brasil**: Uma perspectiva jurídica e econômica. Revista Brasileira de Políticas Públicas, v. 10, n. 2, 2020. Disponível em: <https://www.gti.uniceub.br/RBPP/article/view/6488>. Acesso em: 8 jun. 2021.

MAUL, Daniel. **The International Labour Organization: 100 Years of Global Social Policy**. Walter de Gruyter GmbH & Co KG, 2019. Disponível em: https://play.google.com/store/books/details?id=dazWDwAAQBAJ&rdid=book-dazWDwAAQBAJ&rdot=1&source=gbs_vpt_read&pcampaignid=books_booksearch_viewport. Acesso em: 21 fev. 2022.

MULHERES ainda são menos propensas a atuar no mercado de trabalho do que os homens na maior parte do mundo, diz OIT. **OIT**, 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_619819/lang--pt/index.htm. Acesso em: 2 jun. 2021.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development: The new Agenda**. Disponível em: <https://sdgs.un.org/2030agenda>. Acesso em: 16 jun 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Gender: Equality between men and women**. International Labour Organization. Disponível em: <https://www.ilo.org/public/english/gender.htm>. Acesso em 27 jul. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **The future of diversity**. Edited by Christiane Kuptsch and Éric Charest International Labour Office. Jae-Hee Chang, ILO, 2021.

Disponível em: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_831316/lang--en/index.htm. Acesso em: 03 mar. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho**: Quinto ponto da ordem de trabalhos; Bureau Internacional do Trabalho, Genebra, 2018. 107ª sessão. Disponível em: https://www.tst.jus.br/documents/1199940/1321373/Violencia_Assedio_Relatorio_V1_OIT_2018.pdf/614e8f0b-7267-8d86-a3f1-4a09a775bd95. Acesso em: 10 maio 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **OIT**: Las mujeres siguen teniendo menos posibilidades que los hombres de participar en el mercado de trabajo en gran parte del mundo. OIT, 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_619550/lang--es/index.htm. Acesso em: 19 jan. 2022.

SAFFIOTI, Heleieth. **Gênero, Patriarcado, Violência**. Universidade Federal do Rio de Janeiro, 2011. Disponível em: <http://www.unirio.br/unirio/cchs/ess/Members/vanessa.bezerra/relacoes-de-genero-no-brasil/Genero-%20Patriarcado-%20Violencia%20%20-livro%20completo.pdf/view>. Acesso em: 04 abril 2022.

SANCHEZ, Giovana Romano. 10 ações do dia a dia que promovem a igualdade de gênero. Nova York, Estados Unidos. **Believe Earth**, 2018. Disponível em: <https://believe.earth/pt-br/10-acoes-do-dia-dia-que-promovem-igualdade-de-genero/>. Acesso em: 27 jul. 2022.

SANDBERG, Sheryl. Why we have too few women leaders. **TED**, 2010. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=18uDuty1Da4&list=PL7ilWoR0QRhzuMDeY253HQhHEiLDghqDS&index=2>. Acesso em: 7 jun. 2021.

SIQUEIRA, Dirceu Pereira; SAMPARO, Ana Julia Fernandes. Os direitos da mulher no mercado de trabalho: da Discriminação de Gênero à Luta Pela Igualdade. **Revista Direito em Debate**, UNIJUI, ano XXVI, n. 48, p. 287-325, dez. 2017.

TAVASSI, Ana Paula Chudzinski; DE RÊ, Eduardo; BARROSO, Mariana Contreras; MARQUES, Marina Dutra. Os desafios de implementação dos direitos das mulheres. **Politize!**, 2021. Disponível em: <https://www.politize.com.br/equidade/blogpost/implementacao-dos-direitos-das-mulheres/>. Acesso em: 25 jul. 2022.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO. Em 2021, Justiça do Trabalho registrou mais de 52 mil casos de assédio moral no Brasil. **TRT13**, 2022. Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/em-2021-justica-do-trabalho-registrou-mais-de-52-mil-casos-de-assedio-moral-no-brasil>. Acesso em 26 jul. 2022.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Apresentação do Programa Trabalho Seguro. **TST**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/trabalhoseguro/apresentacao>. Acesso em: 27 jul. 2022.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Programa Trabalho Seguro aborda enfrentamento da violência do trabalho. **TST**, 2018. Disponível em: https://www.tst.jus.br/saude-e-seguranca-do-trabalho/-/asset_publisher/89Dk/content/id/24726277. Acesso em: 27 jul. 2022.

VERECKEY, Betsy. The 58 women who have won the Nobel Prize. **Stacker**, 2022. Disponível em: <https://stacker.com/stories/1709/58-women-who-have-won-nobel-prize#:~:text=There%20are%2058%20women%20who,received%20the%20Nobel%20Prize%20twice>. Acesso em: 05 jun. 2022.