

**UNIVERSIDADE DE SANTA CRUZ DO SUL**  
**CURSO DE DIREITO**

Victória Silveira Bothomé

**A LICENÇA-MATERNIDADE NO BRASIL COMO FATOR AGRAVANTE NA  
CONCRETIZAÇÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO**

Capão da Canoa

2024

Victória Silveira Bothomé

**A LICENÇA-MATERNIDADE NO BRASIL COMO FATOR AGRAVANTE NA  
CONCRETIZAÇÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE  
TRABALHO**

Trabalho de Conclusão apresentado ao Curso de  
Direito da Universidade de Santa Cruz do Sul para  
obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Me. Eduardo Peres Pereira

Capão da Canoa  
2024

*Aos meus pais, ao meu irmão, ao meu amor...*

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço, primeiramente, à Deus por ter me dado sabedoria e paciência para trilhar o caminho correto e conseguir elaborar o trabalho de conclusão de curso. Agradeço aos meus pais por me apoiarem, meu pai nunca mediu esforços me dar o melhor estudo possível e minha mãe todos os dias me passa um pouco do seu aprendizado da advocacia e da vida.

Agradeço ao meu irmão por me incentivar, por elogiar meus trabalhos e por ter o poder de deixar os meus dias mais leves. Agradeço ao meu namorado por me apoiar, por podermos dividir esse momento tão importante para nós dois, por estudarmos juntos e por me acalmar. Agradeço aos meus avós e aos meus amigos pelo incentivo e por não deixarem eu desistir ao longo desta trajetória.

Também agradeço ao meu orientador Prof. Me. Eduardo Peres Pereira por me ajudar ao longo deste trabalho e dividir suas opiniões e sua sabedoria comigo.

## RESUMO

O presente trabalho monográfico pretende demonstrar que, mesmo havendo dispositivo constitucional, ainda há muita distinção no mercado de trabalho, onde os homens têm uma aceitação facilitada se comparados às mulheres. Sabe-se que, a gestante possui direito à licença-maternidade e que acaba se tornando um custo alto para a empresa, pois muitas vezes se necessita da contratação ou realocação de outro profissional para colocar no lugar da gestante. Ocorre que, esse fato acaba sendo o motivo de diversas empresas optarem por não contratar um número maior de mulheres, existindo assim, uma verdadeira afronta à Constituição Federal de 1988, que assegura a igualdade de gênero. Dito isso, se questiona: como é fiscalizada e abordada sobre a (des)igualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro? Para a formação do presente trabalho, será empregado o método hermenêutico seguido de resultados da pesquisa exploratória e bibliográfica quantitativa. A pesquisa exploratória ocorrerá por meio de livros, bibliografias e artigos que envolvam o tema da (des)igualdade de gênero no mercado de trabalho e a licença-maternidade. Já a pesquisa quantitativa será elaborada por buscas em sites confiáveis. Por fim, pode-se inicialmente, afirmar que a licença-maternidade contribui para a desigualdade de gênero no mercado de trabalho e que o processo para a igualdade é progressivamente lento.

Palavras-chave: Desigualdade. Gênero. Licença-maternidade. Mercado de trabalho.

## **ABSTRACT**

This monographic work aims to demonstrate that, even though there is a constitutional provision, there is still a lot of distinction in the job market, where men have easier acceptance compared to women. It is known that pregnant women have the right to maternity leave and that it ends up becoming a high cost for the company, as it is often necessary to hire or relocate another professional to replace the pregnant woman. It turns out that this fact ends up being the reason why several companies choose not to hire a greater number of women, thus creating a true affront to the Federal Constitution of 1988, which ensures gender equality. That said, the question arises: how is gender (in)equality monitored and addressed in the Brazilian labor market? For the formation of this work, the hermeneutic method will be used followed by results of exploratory and quantitative bibliographical research. The exploratory research will take place through books, bibliographies and articles that involve the topic of gender (in)equality in the job market and maternity leave. Quantitative research will be carried out by searching reliable websites. Finally, it can initially be stated that maternity leave contributes to gender inequality in the labor market and that the process towards equality is progressively slow.

Keywords: Inequality. Gender. Maternity leave. Job market.

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>07</b>
<b>2</b>	<b>A LICENÇA-MATERNIDADE NO BRASIL.....</b>	<b>09</b>
<b>2.1</b>	<b>Como funciona a licença-maternidade .....</b>	<b>09</b>
<b>2.2</b>	<b>A importância da licença-maternidade .....</b>	<b>14</b>
<b>2.3</b>	<b>A discriminação sofrida por mulheres por conta da licença-maternidade.....</b>	<b>19</b>
<b>3</b>	<b>A (DES)IGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO .....</b>	<b>25</b>
<b>3.1</b>	<b>A mulher no mercado de trabalho .....</b>	<b>25</b>
<b>3.2</b>	<b>O início da desigualdade de gênero no mercado de trabalho .....</b>	<b>29</b>
<b>3.3</b>	<b>O alto índice de homens no mercado de trabalho .....</b>	<b>34</b>
<b>4</b>	<b>A FISCALIZAÇÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO NO BRASIL .....</b>	<b>38</b>
<b>4.1</b>	<b>Como é fiscalizado a igualdade de gênero no mercado de trabalho .....</b>	<b>38</b>
<b>4.2</b>	<b>Consequências trazidas pela discriminação no ambiente de trabalho .....</b>	<b>42</b>
<b>4.3</b>	<b>Meios para uma fiscalização ideal.....</b>	<b>45</b>
<b>5</b>	<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>49</b>
	<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>51</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho aborda o tema da (des)igualdade de gênero no mercado de trabalho, pois muitas empresas não contratam uma quantidade maior de mulheres por conta da licença-maternidade e dos seus direitos. Possui como objetivo demonstrar que no mercado de trabalho há mais homens se comparado ao número de mulheres, causando a distinção de gênero e não obedecendo os dispositivos constitucionais existentes.

O mercado de trabalho possui um alto índice de desigualdade de gênero e um dos fatores é a licença-maternidade, pois acaba gerando um custo elevado para as empresas, que necessitam fazer uma nova contratação ou a realocação de outro profissional por causa da gestante. Dito isso, se questiona: como é fiscalizada e abordada sobre a (des)igualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro?

O método utilizado para a formação do presente trabalho será o hermenêutico seguido de resultados da pesquisa exploratória e bibliográfica quantitativa. A pesquisa exploratória ocorreu por meio de livros, bibliografias e artigos que envolvam o tema da (des)igualdade de gênero no mercado de trabalho e a licença-maternidade. Já a pesquisa quantitativa será elaborada por buscas em sites confiáveis.

Diante disso, o primeiro capítulo, abordará sobre a licença-maternidade no Brasil, esclarecendo como funciona e quais os seus pontos positivos e negativos. As mulheres sofrem discriminação e assédio materno em seus locais de trabalho por conta da licença-maternidade, pois muitas empresas não aceitam os direitos que as gestantes possuem.

No segundo capítulo, será esclarecido sobre a (des)igualdade de gênero no mercado de trabalho, abordando o histórico da mulher no trabalho e os altos índices de homens nos cargos de chefia. Tratar-se-á também das diferenças salariais existentes, visto que, os homens recebem mais do que as mulheres mesmo possuindo cargos iguais.

Por fim, no terceiro capítulo, será tratado sobre a fiscalização da igualdade de gênero no Brasil, abordando as consequências trazidas pela discriminação para o ambiente de trabalho e alguns meios para uma fiscalização ideal. Há dispositivos constitucionais que abordam sobre a igualdade de gênero no Brasil, porém com os altos índices de discriminação que as mulheres sofrem no mercado de trabalho é visto que as leis não são completamente respeitadas.



O tema a ser pesquisado representa a realidade de milhares de mulheres no Brasil e é um assunto que deveria ser mais abordado pelas políticas públicas de incentivo e combate à referida iniquidade.

Pode-se dizer que, no Brasil, não há fiscalização de igualdade de gênero no mercado de trabalho, ou seja, ainda há um grande número de empresas que privilegiam a contratação de homens, ao revés das mulheres.

As mulheres ainda sofrem com a desigualdade, ficam desempregadas, não são contratadas apenas por serem mulheres – na acepção biológica da palavra – e dentre uma das principais “justificativas”, terem o direito à licença-maternidade.

## **2 A LICENÇA-MATERNIDADE NO BRASIL**

Este capítulo tem por objetivo debater sobre a licença-maternidade brasileira, abordando como surgiu, como funciona, qual a sua importância e a discriminação que a licença-maternidade gera.

A licença-maternidade no Brasil foi criada através da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), para garantir às trabalhadoras que engravidam ou adotam, um período de afastamento sem perder o seu direito ao salário. O Decreto – Lei nº 5.452, criado em 1 de maio de 1943, aprovou os artigos 392, 393 e 395 da CLT, que abordam sobre a licença.

Inicialmente, a licença-maternidade era tratada de quatro semanas antes e oito semanas após o parto e o salário-maternidade foi incluído somente no ano de 1974. Contudo, ao longo dos anos e com os novos entendimentos, a Lei nº 10.421, de 15 de abril de 2002, decidiu que o período da licença-maternidade ficaria de 120 dias, sem desconto ou qualquer outro prejuízo no salário.

No ano de 2017, ocorreu a Reforma Trabalhista que foi uma mudança na Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) para combater a crise econômica que estava instaurada no país. O ponto mais importante da Reforma Trabalhista para as mulheres grávidas foi o impedimento das gestantes de trabalhar em local insalubre.

### **2.1 Como funciona a licença-maternidade**

A licença-maternidade, como já explicado anteriormente, trata-se de um benefício que as trabalhadoras têm o direito a receber quando geram ou adotam seus filhos. O Art. 392, da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), refere que “A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.” (BRASIL, 2002, <<http://www.planalto.com.br>>).

No Brasil, o salário-maternidade, que é a remuneração recebida pela gestante enquanto está afastada, é pago pelo empregador e a empresa tem o valor ressarcido pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). As empregadas que possuem carteira assinada, receberão o salário-maternidade equivalente ao valor de sua remuneração mensal.

Ocorre que, a licença-maternidade não é apenas devida às trabalhadoras de carteira assinada. Possuem também, o direito à licença-maternidade as mulheres

desempregadas ou autônomas que contribuem com o INSS, as empregadas domésticas e os cônjuges em caso de morte da segurada.

Toda trabalhadora tem direito à licença-maternidade, não importando o seu contrato de trabalho. Poderá ser contrato de trabalho por tempo determinado, indeterminado, de experiência ou quando o empregador não tem ciência da gravidez da empregada, a gestante sempre terá o direito à licença-maternidade e se for demitida sem justa causa, terá o direito a ser reintegrada ou indenizada.

Já as gestantes que trabalham em empresas que participam do Programa Empresa Cidadã, tem o direito à licença-maternidade estendido para 180 dias, conforme aprovação na Lei nº 11.770/2008. A empregada deve até o final do primeiro mês pós parto, requerer que seja estendida a licença-maternidade por mais 60 dias após o término dos 120 dias.

Em se tratando do salário-maternidade das gestantes que trabalham em empresas cidadãs, o salário não aumenta, ele continua sendo 120 dias e os dois últimos meses serão pagos pela respectiva empresa, sendo abatidos do Imposto de Renda.

A empregada possui estabilidade até um mês após o término da licença-maternidade, não podendo ser demitida. A demissão poderá ocorrer apenas se for mediante justa causa da empregada gestante.

A trabalhadora ao voltar da licença-maternidade, além de ter mais um mês de estabilidade, tem o direito de voltar para o mesmo cargo que ocupava anteriormente e ter o mesmo salário. O seu retorno antecipado não será permitido, pois a gestante não pode negar um direito que é seu.

A respeito de atestado médico que comprove o risco de vida do feto e da gestante, a licença-maternidade poderá ser aumentada em duas semanas antes e/ou duas semanas depois do parto. O artigo 1º da Portaria Conjunta nº 28/2021 do INSS explica que “§4º O período de internação passou a ser considerado um acréscimo no número de dias em que o benefício será pago, ou seja, não será limitado aos 120 dias.”

Portanto, entende-se que poderá ocorrer a prorrogação dos períodos de repouso em caso de risco para ambas as partes. Além disso, as mães das crianças que possuem sequelas neurológicas decorrentes de doenças transmitidas pelo *Aedes Aegypti*, terão a sua licença-maternidade prorrogada para 180 dias.

O parto é um fato gerador da licença-maternidade, nota-se que se a criança nascer viva, será entendido como parto e a empregadora terá o direito à 120 dias de licença. Por outro lado, a empregada que sofre um aborto não criminoso também possui direito à licença-maternidade, porém será apenas de duas semanas.

Nota-se que, o direito se estende às trabalhadoras que adotam seus filhos e quando há guarda deve ser judicial e destinada à adoção. De acordo com o Art. 71-A, da Lei 8.213/91, modificado pela Medida Provisória de número 619/2013, “À segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança é devido salário-maternidade pelo período de 120 dias.” (BRASIL, 2013, <<http://www.planalto.com.br>>).

Sabendo como o judiciário funciona, imagina-se que o direito ao salário-maternidade para as empregadoras que gostariam de adotar as crianças nem sempre foi o mesmo. A licença-maternidade já era de 120 dias para as mulheres que adotassem, mas inicialmente o salário-maternidade era submetido à uma tabela de acordo com a idade que a criança tinha ao ser adotada.

A trabalhadora que adotasse uma criança de até 1 ano de idade, teria direito a 120 dias de salário-maternidade. Quando a criança tivesse de 1 até 4 anos de idade, a mãe obteria 60 dias de salário-maternidade. Já ao adotar uma criança de 4 até 8 anos de idade, a mulher teria direito apenas a 30 dias de salário-maternidade.

A discussão era, portanto, que a diferença era paga pelo empregador por conta de o direito ao salário-maternidade ser inferior aos 120 dias de licença-maternidade. Após longos anos de desentendimento, o STF em 2016, decidiu que os prazos para uma mãe adotante não poderiam ser inferiores aos prazos de uma mãe gestante, ficando então igualado a licença-maternidade e o salário-maternidade de 120 dias, tanto para a gestante quanto para a trabalhadora adotante, não importando a idade da criança a ser adotada.

Houve também discussões sobre até qual idade poderia adotar e receber licença-maternidade, depois de alguns anos ficou claro que a licença-maternidade é de 120 dias em caso de adoção de criança ou adolescente. A criança é tratada como tal até seus 12 anos de idade e adolescente é de 12 até 18 anos, portanto, a mãe adotante terá direito à licença-maternidade até quando adotar um adolescente de 18 anos, por conta da adaptação da nova casa e o prazo da licença-maternidade e do salário-maternidade é contado do dia em que a criança ou adolescente chega na nova casa em que irá morar.

Ocorre que, em se tratando de mais de uma criança adotada no mesmo período, a licença-maternidade será uma só, de 120 dias. Porém, se houver mais de um emprego, a adotante terá direito ao salário-maternidade relativo à cada emprego.

Diante de um século mais moderno do que antigamente, em 2013 foi criada uma lei pensando nos homens que querem adquirir uma família solteiro. O homem terá o mesmo direito da mulher, poderá adotar seus filhos e terá licença-maternidade e salário-maternidade de 120 dias.

Como já mencionado anteriormente, a licença-maternidade também poderá ser para o cônjuge em caso de morte da segurada. Se a criança estiver viva, o cônjuge terá direito a todo o período de licença-maternidade e de salário-maternidade ou ao restante que a segurada teria direito, sem prejuízo de seu salário. Já se a criança vier a falecer ou o cônjuge abandonar o seu filho, ele não terá direito à licença-maternidade e nem ao salário-maternidade.

Além da licença-maternidade, possui também a licença paternidade. Inicialmente, era de apenas um dia para o pai poder registrar o seu filho no Registro Civil. Agora, a licença paternidade é estabelecida a partir do dia em que a criança nasce e é de 5 dias.

Alice Monteiro de Barros (1995) explica que “A Constituição ampliou a licença a fim de permitir que o pai acompanhasse a mãe ao hospital ‘marcando sua presença e apoio à sua companheira.’ São, portanto, distintas as finalidades dos afastamentos em questão.”

Diante disso, abre um melhor entendimento sobre o porquê da licença paternidade. Esta licença foi criada para o pai conseguir dar um melhor apoio e ajudar a mãe e o recém-nascido.

Se o empregado estiver trabalhando em uma empresa que faz parte do Programa Empresa Cidadã, ele terá seu direito à licença paternidade prorrogado por mais 15 dias, totalizando 20 dias de licença.

Depois de muitos anos, finalmente foi liberada a licença-maternidade para casais homoafetivos que consigam adotar seus filhos. O direito à licença-maternidade deve ser igual o que se aplica aos casais heterossexuais, será de 120 dias a licença-maternidade e o salário-maternidade e será pago a qualquer um dos adotantes.

A trabalhadora ao ter a licença-maternidade, não poderá perder as suas férias e poderá prorrogar o período se necessitar de internações ou tiver complicações médicas. A empregadora que tiver o tempo de trabalho necessário para receber férias,

ela terá o direito também a juntar o período de férias com a licença-maternidade para poder ficar mais tempo com o seu filho.

Com a Reforma Trabalhista, a gravidez de risco foi aceita como um fato gerador do salário-maternidade. Quando a trabalhadora está em uma empresa que só possui ambientes insalubres, automaticamente a sua gravidez vira gravidez de risco. Sabe-se que, quando há opção de a empregada trabalhar em outro lugar que não há insalubridade, ela é realocada. Gestante não pode laborar em local insalubridade, por conta de seu bem estar e do bem estar do feto.

Somando os nove meses da gravidez de risco, mais o período da lactação, a trabalhadora poderá obter até 15 meses de licença-maternidade.

Ao falar sobre os direitos da gestante, não se pode lembrar apenas da licença-maternidade, salário-maternidade ou estabilidade, há também leis sobre a amamentação, guarda dos filhos e descansos especiais.

A empregada após o término de sua licença-maternidade, terá o direito à descansos especiais para amamentação de seu filho. Até a criança completar os seis meses, a mulher tem o direito de dois descansos de meia hora cada um, para amamentar. Esta lei vale não só para a mãe biológica, mas também para o pai ou a mãe adotante.

Os horários dos descansos especiais para a amamentação, poderão ser decididos em acordo feito pela empregada e pela empresa. O período de seis meses poderá ser estendido, conforme avaliação e indicação médica.

As empresas que tiverem pelo menos 30 trabalhadoras acima de 16 anos, deverão ter um local seguro para as mulheres poderem amamentar seus filhos, havendo vigilância, de acordo com o Art. 389, § 1º, da CLT (BRASIL, 1967, <<http://www.planalto.com.br>>):

Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação.

Cabe ressaltar que, a licença-maternidade e o salário-maternidade só podem ser requeridos pela mulher que engravida tendo uma relação de emprego ou pela que começou a trabalhar estando grávida, após o nascimento da criança a mulher não pode requerer a licença-maternidade e nem o salário-maternidade.

## 2.2 A importância da licença-maternidade

A licença-maternidade foi criada como um meio de auxílio para as gestantes e mães poderem se afastar do trabalho e continuar a receber seu salário sem risco de perda.

Sabe-se que, a licença-maternidade necessita da colaboração da segurada para informar à empresa de sua gravidez e apresentar os exames, devendo também se tiver condições, continuar cumprindo seu horário de trabalho até entrar em licença. Mostrando assim, que não é apenas a empresa que possui seus deveres, a trabalhadora também tem o dever de informar e contribuir com o seu serviço.

Antes de ser criada a licença-maternidade, as mulheres que engravidavam não possuíam direitos atinentes à sua condição, tendo que parar de trabalhar para cuidar do recém-nascido, perdiam seu salário, muitas ficavam desempregadas. Pode-se visualizar que a licença foi muito bem pensada, no sentido de tentar trazer o mínimo de dignidade e amparo às trabalhadoras que não possuíam estes direitos.

A licença-maternidade é de extrema importância, pois as mulheres podem não só engravidar, mas como também podem adotar e terão seus direitos, poderão ficar 120 dias afastadas do emprego para poder cuidar da criança, poder se recuperar do parto e cuidar mais de si durante o puerpério. Além de também receberem seu salário-maternidade, que é o salário que receberia se estivesse trabalhando normalmente, sem prejuízos.

Pode-se dizer que, a licença-maternidade possui diversos pontos positivos, pois contribui para que a mãe tenha todo o seu tempo dedicado ao recém-nascido, ajudando assim na amamentação e aleitamento materno, como explicam Rimes, Oliveira e Boccolini (2019,

<<https://www.scielo.br/j/rsp/a/dMJLkxvrpv8TS3rCyz493qC/?lang=pt&format=pdf>>):

A licença-maternidade contribuiu para a prática do aleitamento materno exclusivo em crianças menores de seis meses de vida, o que indica a importância desse benefício na proteção do aleitamento materno exclusivo para as mulheres inseridas no mercado de trabalho formal.

Com a licença-maternidade, as trabalhadoras conseguem se doar totalmente à criança, cuidando não só da amamentação e do aleitamento materno, mas também dos cuidados com a saúde do recém-nascido e tendo a adaptação adequada de uma família maior.

Cabe ressaltar que, a amamentação é diferente do aleitamento materno. A amamentação vem direto do peito da mãe ao lactente e no aleitamento materno, o leite geralmente é dado em uma colher ou em um copinho para o bebê. Portanto, ao gerar ou adotar um filho, a mãe precisa ter tempo livre para focar e cuidar muito bem não só da amamentação, mas também do aleitamento materno, pois ambos são de extrema importância para a criança, principalmente nos seus primeiros seis meses porque é o que alimenta e sustenta o bebê.

O leite materno é conhecido por todos como a melhor alimentação para o bebê, por conter diversos tipos de nutrientes e por sustentar a criança. O site oficial da Secretaria De Estado de Saúde de Minas Gerais (2023, <<https://www.saude.mg.gov.br/aleitamentomaterno>>), explica a importância do leite materno:

O leite materno é a alimentação ideal para todo bebê. Devido a sua composição de nutrientes, é considerado um alimento completo para garantir o crescimento e desenvolvimento saudável da criança, além de ser de fácil e rápida digestão. Contém vitaminas, minerais, gorduras, açúcares e proteínas adequadas para o organismo do bebê. Além disso, possui substâncias de defesa que não se encontram em nenhum outro leite.

Demonstrando assim que, a licença-maternidade pode contribuir muito com esse momento tão importante nos primeiros meses do bebê. Sem a licença-maternidade, as trabalhadoras não teriam o direito de afastamento e salário-maternidade sem prejuízos e, teriam que continuar trabalhando sem haver tempo para poder cuidarem de seus filhos nos seus primeiros meses.

Após os seis meses da criança, ela já pode começar a introdução alimentar, facilitando o trabalho da mãe, pois poderá comer um pouco mais à vontade (Ministério da Saúde, 2002). Foi por isso que a licença-maternidade foi pensada e criada, pois no último mês da gestação geralmente a gestante deve ficar mais de repouso e nos primeiros meses após o parto ela necessita descansar e acompanhar o seu recém-nascido.

Pode-se dizer que, a licença-maternidade ajudou e continua ajudando muitas trabalhadoras que desejam gerar ou adotar seu filho, assim como também pais e casais homoafetivos que querem adotar uma criança. A fase de adaptação nos primeiros meses é mais fácil com a licença-maternidade, conseguindo assim ter um tempo maior e podendo focar em todo o conjunto que é necessário para cuidar de uma criança, seja ela gerada ou adotada.



Além de tudo, graças a criação do direito à licença-maternidade, logo após foram criados também outros direitos, como o descanso especial, que já mencionado anteriormente é o direito que a trabalhadora tem de depois que voltar de licença, até os seis meses do bebê, terá dois intervalos de 30 minutos para a amamentação. Foi criado também o dever das empresas que possuem pelo menos 30 trabalhadoras acima de 16 anos, ter um local apropriado para as trabalhadoras deixarem os seus filhos no período de amamentação. Existem convenções coletivas de categoria, que inclusive podem vir a aumentar esse período de amamentação.

Portanto, entende-se a importância que a licença-maternidade teve e continua tendo, pois após a criação dela, as trabalhadoras gestantes obtiveram muitos outros direitos.

O puerpério é outro fato muito bem acolhido pela licença-maternidade, pois com ela a trabalhadora pode ficar em casa cuidando do seu filho e da sua saúde mental. Entende-se como puerpério o período pós parto, é iniciado com o nascimento do bebê e a retirada da placenta e dura mais ou menos entre 45 e 60 dias.

Negrini e Zacharias falam que “mais de 80% das mulheres apresentam uma discreta tristeza nos primeiros dias pós-parto, conhecida como blues puerperal, o que pode dificultar ainda mais os cuidados com o recém-nascido.” (2020, <<https://vidasaudavel.einstein.br/o-que-e-e-quanto-tempo-dura-o-puerperio/>>).

O puerpério causa uma profunda tristeza nas mulheres, necessitando de uma grande rede de apoio para poder cuidar de sua saúde mental e ajudar a cuidar do bebê. É entendido como um período de readaptação do organismo da mulher, tendo muitas oscilações de humor e um processo demorado de transformação física, mudança do seu próprio corpo.

Muitas mulheres demoram a se aceitar após o nascimento da criança, o corpo já não é mais o mesmo, os hormônios ficam diferentes e isso causa uma angústia que geralmente nem é sabido o porquê de tamanha tristeza. Neste momento, a rede de apoio é de extrema importância e a licença-maternidade ajuda a ter o tempo necessário para se cuidar.

A licença-maternidade ajuda na melhora física e mental das trabalhadoras. Durante a amamentação, muitas mulheres desenvolvem fissuras no peito pela sucção do bebê. Por isso, a licença-maternidade contribui com esse assunto, a trabalhadora podendo ficar em casa, conseguirá amamentar seu filho no tempo ideal, sem ter

pressa e poderá ajustar a pegada no peito, que seria o jeito que a criança suga o leite materno.

Depois de criadas, as fissuras podem prejudicar a amamentação da criança, Cervellini, Gamba, Coca e Abrão (2012, <<https://www.scielo.br/j/reeusp/a/bf4pLKX95sCLWnXgnDpPRsN/?lang=pt&format=pdf>>) falam sobre as lesões:

O trauma mamilar é causa comum para o abandono do aleitamento materno, por ocasionar dor e desconforto às puérperas. Estima-se que entre 80 e 96% das mulheres experimentaram algum grau de dor na primeira semana após o parto.

A amamentação é um momento muito especial tanto para a mãe quanto para o filho, mas também pode ser desesperador em alguns momentos.

O pós-parto é bem desafiador, por conta do puerpério, da adaptação da criança em casa e também da readaptação do organismo. Sabe-se que, o útero dilata durante a gestação e no puerpério ele deve contrair voltando ao tamanho normal, geralmente esse processo causa cólicas, inchaço abdominal e desconforto na região íntima (Filho, 2022), e esses são alguns dos motivos que fazem com que a trabalhadora necessite ficar de repouso após o parto.

Em se tratando de adoção, a adaptação da criança adotada é de extrema importância. Caso a adoção seja com um bebê, a licença-maternidade é essencial para ter uma adaptação relacionada à horários e ao aleitamento materno, assim como quando é com as mães biológicas.

Se a adoção for de crianças maiores que não precisam mais se amamentar, a licença-maternidade continua sendo essencial para a adaptação de horários e também para uma melhor relação de pais e filhos. As crianças já têm um entendimento melhor de que estão sendo adotadas e que seus pais agora serão aqueles.

As crianças e adolescentes adotados geralmente possuem sentimentos aguçados, dúvidas, angustias e alegrias já vividas. É necessário o período de licença-maternidade para poder conhecer melhor a criança que foi adotada e para a criança conhecer os adultos. A psicóloga Schiavinato (2018, <<https://www.adocaoempauta.com.br/dificuldades-no-pos-adocao/>>) fala sobre a adaptação:

É importante ter em mente que a formação de vínculos afetivos não acontece de uma noite para o dia, que nem toda criança consegue chamar sua nova família de minha, de pai ou de mãe com tanta facilidade e o amor só é construído com a convivência, cuidado diário, obstáculos superados e muita dedicação.

São meses delicados e que devem ser direcionados completamente para a adaptação com as manias uns dos outros, as regras da casa nova ou até mesmo em escola nova, roupas novas. A adoção muda a vida da criança e do adolescente de uma hora para a outra e isso precisa ser feito com muito cuidado para que no futuro não ocorram desavenças familiares, como por exemplo falta de amor e cuidado com o adotado.

Ao longo dos séculos passados, as mulheres não possuíam direito algum, não trabalhavam, não tinham salário, apenas ficavam em casa cuidando dos filhos e da casa. Mas com o passar dos anos, as mulheres começaram a trabalhar e ganhar o seu devido espaço na sociedade.

Ocorre que, mesmo com um pouco mais de visibilidade, as trabalhadoras eram subordinadas e não tinham muitos direitos. Conforme foram sendo criadas as leis de proteção à mulher no mercado de trabalho, foi necessária a criação da licença-maternidade, pois muitas mulheres trabalhavam, mas ao engravidar ou adotar as crianças, acabavam desempregadas e sem salário algum.

Sabe-se então que, a licença-maternidade mudou para melhor o trabalho das mulheres, podendo gerar e adotar filhos obtendo sua estabilidade e seu salário-maternidade sem prejuízo algum. A licença-maternidade faz com que o trabalho não atrapalhe a amamentação, como explicam Kalil e Aguiar (2016, p. 220):

Os autores ressaltam [...] que o trabalho não impede a amamentação, dada a existência de alternativas como a ordenha manual e a licença-maternidade, para possibilitar à mãe uma maior dedicação ao seu filho e propiciar a prática do aleitamento materno.

A determinação e incansável luta das mulheres, para obtenção de mais direitos, resultou em um mínimo reconhecimento legislativo, ou seja, redundou na licença-maternidade.

A referida conquista, mais tarde, também se estendeu para os pais e mães que queiram adotar e para os casais homoafetivos. A licença-maternidade foi criada pensando em um bem coletivo, para mulheres que não tinham nenhum recurso legislativo anteriormente, ter uma lei tão necessária mudou os olhos de muitos que pensavam que o sexo feminino não teria capacidade de trabalhar sem ser cuidando do seu próprio lar.

Obviamente, ainda há muitas outras mudanças a serem feitas para as mulheres serem mais aceitas no mercado de trabalho, mas a licença-maternidade foi um grande

alicerce para as trabalhadoras brasileiras. Muitas trabalhadoras não desistem de gerar um filho ou adotar por causa da licença-maternidade, pois sabem que possuem um grande direito. Todavia, existem muitas mulheres, que deixam de engravidar ou postergam a gravidez, com medo de voltar ao trabalho e logo após ficarem desempregadas.

### **2.3 A discriminação sofrida por mulheres por conta da licença-maternidade**

A licença-maternidade é muito importante para as mulheres, mas por outro lado, traz muita discriminação no mercado de trabalho, isso porque as empresas ficam receosas de contratar mulheres e terem que pagar todo o seu direito caso engravidem ou adotem uma criança.

Há quem diga que, a licença-maternidade contribui para a desigualdade de gênero no mercado de trabalho, isso porque se nasce o filho de um casal ou adotam, a mulher terá direito a 120 dias de licença-maternidade e o homem terá direito apenas a 5 dias de licença paternidade.

A autora Alice Monteiro (1995, p. 497-503) fala sobre a discriminação sofrida:

A instituição de vantagens apenas para a mãe configura tratamento diferenciador do trabalho feminino e, ao invés de incentivá-lo, contribui para aumentar a dificuldade das mulheres na obtenção de emprego, além de acelerar o desemprego. Assim, a concessão de licença apenas para a mulher, para cuidar do filho, após a licença-maternidade, [...] contribui para eternizar a concepção estereotipada segundo a qual o papel principal da mulher é criar os filhos e cuidar das atividades domésticas, além de reforçar a aversão masculina por esses encargos. Impõe-se, portanto, a extensão da vantagem a ambos os genitores, como alias, procedeu a legislação da Hungria no tocante à licença parental e às férias especiais concedidas inicialmente apenas às mães. A divisão das responsabilidades no âmbito familiar é um aspecto significativo de uma evolução cultural, e, dada sua lentidão, clama por um início imediato, que poderá ser retardado por concessão de vantagens ou proteção especiais à mulheres. [...] A experiência tem demonstrado que o tratamento desigual atribuído às mulheres nem sempre é uma decorrência de legislação proibitiva ou de preconceito contra elas, mas do fato de que sua contratação, em geral, aumenta os custos para o empregador, os quais estão mais relacionados com a maternidade e com o cuidado com os filhos. Entretanto, as tradições culturais que presidem os comportamentos podem reforçar a discriminação. A partir do momento que os comportamentos alteram-se, tanto na vida familiar como na vida social, modifica-se também a posição da mulher no emprego e na profissão.

Portanto, é uma lei que foi criada buscando atender todas as trabalhadoras que sonham em gerar seus filhos ou adotar possam se realizar com o mínimo de dignidade e estabilidade, mas ao mesmo tempo pode acabar prejudicando o sexo feminino no mercado de trabalho por conta de seus direitos. Paradoxalmente as mulheres foram

adquirindo espaço social e ao mesmo tempo sofrendo com restrições do mercado de trabalho. O que se observa mesmo depois da criação da licença-maternidade, é que as empresas optam por contratar mais homens porque acabam “economizando”.

Fala-se muito em aumentar o período de licença paternidade para se igualar aos 120 dias de licença-maternidade, para diminuir a discriminação no mercado de trabalho. De fato, isto poderia ser uma boa ideia, mas sob o viés social, não se deveria contratar uma quantidade maior de homens apenas porque o benefício deles é menor.

O processo legislativo é burocrático e não pode, nem consegue, por muitas vezes acompanhar a evolução social, logo o fomento ao câmbio de postura e entendimento dos donos da empresa poderia ser melhor trabalhado. Dizer que possuem um gasto maior quando a mulher sai de licença-maternidade não é totalmente correto, pois a licença é paga pelo empregador mas poderá ser ressarcida pela Previdência Social, o gasto mesmo seria contratar uma nova funcionária para ocupar o lugar da que está afastada ou de remanejar outro trabalhador para tal vaga.

Há diversos estabelecimentos que não contratam mulheres apenas para não pagar a licença-maternidade, inclusive de propriedade feminina. Chegou-se em um ponto que as próprias mulheres empresárias não aceitam contratar outras mulheres, pois acham que terão mais gastos, como afirma Garcia e Viecili (2018, p. 272):

[...] a inserção profissional feminina também é influenciada pela visão dos empregadores de que as mulheres aumentam as despesas organizacionais por terem a predisposição biológica para gerar um filho e, com isso, usufruir de direitos como a licença-maternidade remunerada, pausa para a amamentação, auxílio creche e estabilidade no emprego previstos na legislação.

Entende-se então que, não é apenas a licença-maternidade que causa uma enorme discriminação no mercado de trabalho, mas também o descanso especial e a guarda dos filhos. As trabalhadoras ao voltarem de licença, tem o direito ao descanso especial duas vezes no dia por 30 minutos cada e a empresa que possui mais de 30 funcionárias acima de 16 anos tem o dever de implantar um lugar apropriado para a amamentação das crianças e cuidados.

Todos esses direitos se originaram da licença-maternidade, sem esta não haveria proteção legal para as trabalhadoras gestantes e lactantes. Crê-se que este seria um dos motivos para a maior contratação e/ou predominância masculina, em detrimento das mulheres, no mercado de trabalho.

O movimento feminino fez com que as mulheres pudessem ter o direito ao voto e estejam lutando até hoje por uma igualdade de gênero, porém os direitos obtidos à proteção da mulher colaboram para uma maior discriminação no trabalho.

O aumento de direitos oriundos da licença-maternidade para as mulheres ao longo do tempo, faz também com que volte àquela percepção de que a mulher não pode adquirir direitos a seu favor, como era tratado antes de ocorrerem diversos movimentos femininos. Além de que, o período de licença paternidade é bem inferior ao de licença-maternidade, gerando uma maior discriminação ao preferir contratar um homem por ter sua licença em um curto tempo.

O entendimento é de que as mulheres estariam praticamente voltando à estaca zero, uma lei que possui diversos pontos positivos para ajudar as mulheres, está sendo distorcida e acaba ajudando a desigualdade de gênero no mercado de trabalho. Há quem pense que, igualando os períodos de licença-maternidade e paternidade, se evitaria a discriminação do trabalho, mas também é sabido que esta luta contra a desigualdade será longa e não mudará apenas por causa da licença.

A discriminação sofrida por mulheres nas empresas sempre ocorreu, inicialmente sob a alegação de que as trabalhadoras não eram aptas, que não tinham capacidade cognitiva para um emprego, não tinham força para carregar peso e que seu lugar seria no “fogão”. Durante anos essa luta durou e demorará a acabar, pois como é explicado por Matos e Borelli (2013, p. 142):

Na história do Brasil, a interferência do Estado na órbita do trabalho feminino foi marcada por ambiguidades. As ações governamentais priorizaram a proteção e defesa da instituição familiar, reforçando a importância da maternidade e os cuidados femininos no lar. Considerando o trabalho das mulheres fora do domicílio provisória e/ou complementar ao trabalho exercido pelo chefe de família, tais ações, em geral, privilegiaram os homens em detrimento das mulheres no mercado de trabalho [...]. Mesmo as medidas de proteção das mulheres (como a licença-maternidade) tiveram como efeito colateral o fato de gerar ações discriminatórias e provocar refluxo na empregabilidade das mulheres em vários posto e funções.

O que nasceu como “benefício social” acabou sendo deturpado por grande parte das empresas, que acabaram aumentando a discriminação no mercado de trabalho. Outro fato inquietante é o de os empresários demitirem as trabalhadoras grávidas, como se elas não tivessem nenhum direito. Fato que demonstra e coloca uma pergunta “no ar”, o quanto seja: estariam/seriam as empresas mais preocupadas com seu próprio rendimento econômico do que com o valor social de suas empregadas?!

As pessoas de baixa renda econômica, geralmente, necessitam que todos que convivem na mesma casa trabalhem para poderem se sustentar, mas as mulheres

muitas vezes não conseguem emprego por sofrerem discriminação e isso acaba afetando o futuro da família. As mulheres necessitam de independência para obterem melhores condições para si mesmas e também de ajudar financeiramente as suas famílias.

Há o chamado assédio materno, que são comportamentos que ocorrem no próprio local de trabalho e atingem o psicológico das mulheres gestantes, lactantes e das que voltam após a licença-maternidade. Ocorre que, muitas empresas após o fim da licença-maternidade, acabam mudando a trabalhadora de filial, modificam sua função, mudam seu horário, reduzem seu salário, a isolam no ambiente de trabalho, isto acontece para que a trabalhadora peça a sua demissão.

Ao término da licença-maternidade, muitas vezes ocorre o assédio materno para a empregada ser coagida a pedir demissão e a empresa não precisar pagar mais direitos para ela. Os empregadores tendem a contratar homens sob a batuta de ser mais vantajoso para a empresa, por isso o número de mulheres em alguns estabelecimentos é menor, gerando assim a discriminação no mercado de trabalho.

Pianegonda e Ferraz mostram a fala da ministra do Tribunal Superior do Trabalho (TST) Maria Helena Mallmann (2023, <<https://www.tst.jus.br/-/m%C3%A3es-enfrentam-ass%C3%A9dio-materno-e-outras-dificuldades-para-se-manterem-no-mercado-de-trabalho.>>):

A maternidade tem sido apontada, em várias pesquisas, como variável determinante para a violência e a discriminação das mulheres. A maioria prefere contratar colaboradoras com menos responsabilidades externas e que não estejam submetidas a 'triplas jornadas'.

De fato, a licença-maternidade contribui muito para a discriminação, sofrida pelas trabalhadoras no mercado de trabalho, como se vê no cotidiano social. Em alguns países da Europa, o período da licença-maternidade e paternidade são iguais para todos e são chamados de licença parental, diminuindo o assédio materno e ajudando na igualdade de gênero (ADDATI; CASSIRER; GILCHRIST, 2014, p. 64).

Muitas mulheres ao participarem de entrevistas de emprego são perguntadas se querem ter filhos, se pretendem ter filhos em qual momento de sua vida e algumas empresas exigem o teste de gravidez na entrevista, caso contrário não será aceita no trabalho. Pode-se afirmar que, a exigência de teste de gravidez para ser contratada não pode ocorrer, mas mesmo assim um grande número de empregadores pede que seja feito o teste e que seja negativo.

Essa enorme preocupação de a trabalhadora desejar ou não ter filhos é causada pela licença-maternidade. As empresas, não importando se são empresas grandes ou pequenas, evitam a contratação de mulheres para não pagar a licença-maternidade e ter que gastar com mais um salário para colocar outra funcionária no lugar da que está afastada, por isso optam pela contratação de homens e isso acaba atingindo a desigualdade de gênero no mercado de trabalho.

A discriminação sofrida no mercado de trabalho é tanta, que algumas mulheres optam por não terem mais filhos achando que isso irá atrapalhar seu trabalho e sentem medo de perder seu emprego caso engravidem. Existe uma pressão em cima da mulher por conta dos cuidados a serem tomados com os filhos, o que por outro lado inexistente em detrimento dos empregados homens que são pais e também possuem seus deveres. Uma das diferenças é que a mãe amamenta e na legislação brasileira tem direito a uma licença maior.

Esse pensamento é explicado por Lima (2018, <<https://www.nexojornal.com.br/expresso/2018/05/12/Como-arela%C3%A7%C3%A3o-entre-maternidade-e-desigualdade-salarial-afeta-asmulheres>>):

Ter filhos impacta de maneira desigual o exercício do trabalho formal por mulheres e homens porque o trabalho doméstico, o cuidado com os filhos e o trabalho emocional também são divididos de maneira desigual entre eles, mesmo quando tanto o pai quanto a mãe trabalham em período integral.

Portanto, a licença-maternidade ajuda sim na desigualdade social, mas não é apenas isso, a população brasileira já tem o machismo estrutural implantado em suas mentes há séculos. O fato de a mãe ser conhecida como a pessoa que cuida dos filhos e da casa nunca mudou, os movimentos femininos sempre tentaram lutar contra esse pensamento, mas a verdade é que a sociedade não mudou ou mudou muito pouco em alguns aspectos.

Não há como negar a discriminação sofrida por mulheres por conta da licença-maternidade, o assédio materno é notório. O assédio materno ocorre no mundo todo, por isso se entende que é necessária uma revisão nas legislações decorrentes da proteção à mulher.

Há muito tempo a luta dos movimentos femininos para as mulheres obterem mais voz na sociedade e conseguirem mais direitos perdura.

O problema não está na licença-maternidade ou na maternidade em si, o problema está no pensamento da sociedade machista que prevalece no Brasil e no



mundo. Para alguns estudiosos do tema, igualar o período de licença-maternidade e de paternidade poderia acabar com a desigualdade no mercado de trabalho (NOLETO; TEIXEIRA, 2019, p. 9-10). Uma vez que, não se pode afirmar com precisão, que a discriminação sofrida por mulheres no mercado de trabalho não acabará por causa do período de licença parental, a luta é gigante e durará por anos.

### **3 A (DES)IGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO**

O presente capítulo tem como escopo abordar a (des)igualdade de gênero no mercado de trabalho, abordando a história da mulher no mercado de trabalho, como foi o início da desigualdade de gênero no mercado de trabalho e o alto índice de homens no mercado de trabalho.

A palavra desigualdade é um substantivo feminino e conforme o Dicionário Online de Português (2009) significa “ausência de equilíbrio; falta de proporção”. Portanto, ao falar que há desigualdade de gênero no mercado de trabalho, significa que no mercado de trabalho não há equilíbrio entre o número de mulheres e de homens trabalhadores.

No Brasil, a desigualdade de gênero é um tema muito debatido, pois não havendo igualdade no mercado de trabalho ocorre um atraso na luta feminina. A desigualdade de gênero no mercado de trabalho não é caracterizada apenas pelo desequilíbrio numérico entre homens e mulheres, mas também com o alto índice de ocupação masculina, se comparado à presença feminina, em cargos de chefias, ocasionando a diferença salarial entre os gêneros.

#### **3.1 A mulher no mercado de trabalho**

É sabido que, antigamente as mulheres eram vistas apenas como donas do lar, escravas, cuidadoras dos seus filhos, cozinheiras, lavadeiras e sua mão de obra era mais barata, ficando para os homens o dever de trabalhar e trazer o sustento da família. Ocorria também, dos maridos não deixar as mulheres trabalharem, pois elas deveriam apenas ficar em casa cuidando do lar.

As mulheres na grande maioria das vezes, não foram valorizadas em seus trabalhos, sua jornada de trabalho era maior e trabalhavam nos setores hierarquicamente menos graduados. A sociedade não dava visibilidade para o trabalho da mulher brasileira.

Ocorre que, as mulheres que podiam trabalhar eram supervisionadas sempre por homens, pois os cargos de chefia raramente ou quase nunca eram ocupados por mulheres. Nota-se que, a discriminação sempre ocorreu e a mulher luta até hoje para um encaixe maior na sociedade.

Assim como explica Priori (2013, p. 54) sobre o tema:

Há centenas de anos, a mulher brasileira trabalha. Nos primórdios da colonização, elas foram fazendeiras, comerciantes, lavadeiras, escravas. Nas primeiras décadas do século XX, grande parte do proletariado era formado por mulheres: espanholas, italianas, polonesas, sírias constituíam 67,62% da mão de obra. As mulheres negras, após a Abolição, continuaram, por sua vez, trabalhando nos setores mais desqualificados e recebendo salários baixíssimos. Nos anos 1970, a participação de mulheres em grupos comunitários resultou na participação também em comissões jurídicas e políticas, que passaram a atuar no sentido de ampliar e melhorar suas condições de vida nas grandes cidades. Elas participaram, ainda, do processo de elaboração da Constituição de 1988, quando vários direitos relativos à vida e ao trabalho feminino foram definidos e aprimorados.

As mulheres até hoje ainda sofrem o reflexo disso. Culturalmente falando, muitas mulheres acreditam que precisam ficar em casa para cuidar do lar e dos seus filhos, porque acham que o marido e as crianças não saberão ajudar em casa, não possuem rede de apoio, não ensinam seus filhos a ajudar e acabam não fazendo atividades que lhe fariam bem.

Ainda assim, o trabalho doméstico geralmente é destinado apenas às mulheres, ocasionando uma sobrecarga. As mulheres ainda são taxadas como essenciais para o cuidado do lar, tudo isso acaba gerando um enorme desânimo por não se ter o apoio necessário para obter a visibilidade merecida.

Um grupo de mulheres, após cansarem de não terem voz na sociedade, se juntaram nos Estados Unidos, e criaram um movimento feminino com o intuito de obterem liberdade, direitos e igualdade de gênero. Tal movimento feminino criou força no Brasil, por volta do ano de 1970, com uma resistência contra a Ditadura Militar (SARTI, 2004, p. 1).

O movimento feminino até hoje luta para ganhar direitos melhores para as mulheres. Na Constituição de 1988, muitos direitos trabalhistas foram criados em favor das mulheres, isso pode ser considerado um grande exemplo do reflexo que o movimento feminino trouxe para o Brasil.

Pode-se dizer que, muitas mulheres, ainda que numa lenta evolução, já possuem cargos de confiança, cargos superiores, muitas são empreendedoras. Há muitas trabalhadoras que ainda são inferiorizadas e discriminadas.

O movimento feminino mudou e muda, a vida de muitas mulheres, pois por décadas as mulheres necessitaram da aprovação de seus maridos ou pais para poderem trabalhar e/ou estudar.

Parte da doutrina entende que a Revolução Industrial ajudou muito para o trabalho feminino ser mais aceito na sociedade, como é explicado no site da Florence (2020, <<https://www.florence.edu.br/blog/mulher-no-mercado-de-trabalho/>>):

A revolução industrial no Brasil é um dos principais marcos da entrada da mulher no mercado de trabalho.

Com o avanço dos processos de industrialização, sobretudo a partir da década de 1930, o aumento da demanda por mão de obra abriu espaço para que as mulheres saíssem de casa e entrassem na indústria.

Mas com salários menores que os dos homens, mesmo ao exercer as mesmas funções.

Antes disso, elas se dedicavam exclusivamente ao trabalho doméstico. Nos cuidados com a casa, com as crianças e com a alimentação da família. Garantiam uma base sólida para que os homens pudessem trabalhar fora e “sustentar” o lar.

Portanto, a Revolução Industrial deu mais oportunidade de emprego para as mulheres, apesar de continuarem trabalhando com jornadas maiores do que os homens e com o salário menor.

Apesar da Revolução Industrial ter sido um marco importante para uma maior contratação de mulheres nas indústrias, também teve o seu lado ruim. As mulheres adquiriram emprego, mas eram escravas por conta de sua mão de obra barata, assim como relata Luz (1984, p. 8):

Mais frágil fisicamente e tendo a função biológica especificada procriação, o elemento feminino não tinha uma proteção especial. Era submetido a horas excessivas de trabalho, executando tarefas superiores às suas forças, em lugares insalubres e sem o descanso necessário. As condições precárias de trabalho punham em risco a sua saúde e, quando em estado de gestação, a do próprio filho.

Nota-se que, as mulheres eram usadas e estavam em trabalhos precários, porém nesta época os direitos femininos não eram muito discutidos pela sociedade, o que piorava a forma como eram tratadas em seus ambientes laborais. Ao longo dos anos, foram criando cada vez mais lugares para as mulheres no mercado de trabalho ocupando quase todos os setores.

Ocorre que, muitas mulheres que necessitariam de uma jornada dupla de trabalho ainda sofrem com isso, pois são responsáveis pelos afazeres da casa e não conseguem trabalhar tanto ou com a qualidade de que gostariam. É necessário lembrar que, o Brasil é um país que possui muita desigualdade social. Portanto, as mulheres de classe baixa e média não conseguem dividir seu tempo entre o trabalho e os afazeres de casa, por isso a necessidade da igualdade de gênero. A família que se ajuda nas atividades domésticas, deixa a mulher mais livre para conseguir fazer a sua jornada dupla de trabalho.

Além de tudo, sabe-se que as mulheres negras e indígenas tendem a sofrer mais do que as mulheres brancas. Isso porque anos atrás os estabelecimentos eram divididos entre brancos e não-brancos. Com toda a luta racial que existe, ainda há preconceito e isso afeta a evolução das mulheres no mercado de trabalho, gerando mais um tipo de discriminação.

As mulheres negras eram usadas como escravas, não possuíam muitos alimentos e tinham poucas horas de descanso. Miranda e Silva (2019, p. 103) falam sobre o assunto:

[...] em 1857 as mulheres negras ainda eram escravizadas. Estavam nas lavouras, na casa grande, nas senzalas, nas ruas, produzindo sem descanso devido, sem benefícios, sem alimentação adequada. As mulheres negras escravizadas - ou mesmo as libertas - resistiam um dia de cada vez. [...] organizavam e lutavam de diferentes formas, por seus direitos, como escravizadas. E mesmo quando não tinham o reconhecimento e status de cidadãs, imprimiram estratégias exemplares de reinvenção de si. Participaram de movimentos que nasceram da sobrevivência dos tumbeiros, ou da própria terra de Vera Cruz.

A luta das mulheres negras foi duradoura para poderem adquirir sua igualdade racial e de gênero. De outra banda, as mulheres indígenas até hoje possuem discriminação por serem de tribos e muitas não conseguem ser inseridas no mercado de trabalho. Isso porque quando o Brasil foi colonizado as mulheres indígenas foram usadas como escravas também, este tema é abordado pelo escritor Monteiro (1995):

Na medida que o escambo se mostrou um modo pouco eficaz para atender às necessidades básicas dos europeus, estes procuraram reformular a base da economia colonial através da apropriação direta da mão-de-obra indígena, sobretudo na forma da escravidão. Inicialmente, a aquisição de escravos permanecia subordinada à configuração das relações intertribais. Contudo, com a presença crescente de europeus, as guerras intertribais passaram a adquirir características de "saltos", promovidos com o objetivo de cativar escravos para as empresas coloniais.

Portanto, as mulheres indígenas assim como as mulheres negras foram usadas como escravas e durante anos sofreram no mercado de trabalho para conseguirem ter seus direitos.

Outro ponto que afeta a evolução das mulheres no trabalho é o assédio, seja ele moral ou sexual. As mulheres sofrem muito com assédios morais e sexuais, e isso ocorre com frequência em seus ambientes profissionais. O assédio não só prejudica na convivência do trabalho, como também na saúde mental das mulheres. É sabido que, muitas mulheres após sofrer assédio, acabam gerando um desânimo e há muitos casos que ao relatar o ocorrido os supervisores não acreditam e acabam demitindo a mulher que sofreu.

O assédio sempre existiu, sabe-se que muitas mulheres escravizadas eram assediadas e mesmo após anos, algumas trabalhadoras são constrangidas desta maneira em suas jornadas de trabalho.

Portanto, falar sobre a mulher no mercado de trabalho também é falar sobre a discriminação sofrida por todas elas, porque isso está na história da evolução das mulheres em seus ambientes de trabalho.

### **3.2 O início da desigualdade de gênero no mercado de trabalho**

Durante a longa trajetória da mulher no mercado de trabalho sempre houve a discriminação. Hoje isso ainda não é diferente, porém as mulheres têm mais direitos trabalhistas e sociais.

Desde os primórdios as mulheres são discriminadas por terem que cuidar apenas da casa e de seus filhos, muitas eram escravas e assediadas. A desigualdade de gênero no mercado de trabalho sempre esteve presente ao longo dos anos.

Ocorre que, tal desigualdade acaba afetando as mulheres, pois o seu trabalho quase nunca é valorizado como o de um homem. Existem muitos casos de mulheres que trabalham em jornadas maiores do que os homens e recebem salários inferiores.

Sobre esse assunto Dyniewicz (2023, <<https://www.cnnbrasil.com.br/economia/diferenca-salarial-entre-homens-e-mulheres-vai-a-22-diz-ibge/>>) comenta que:

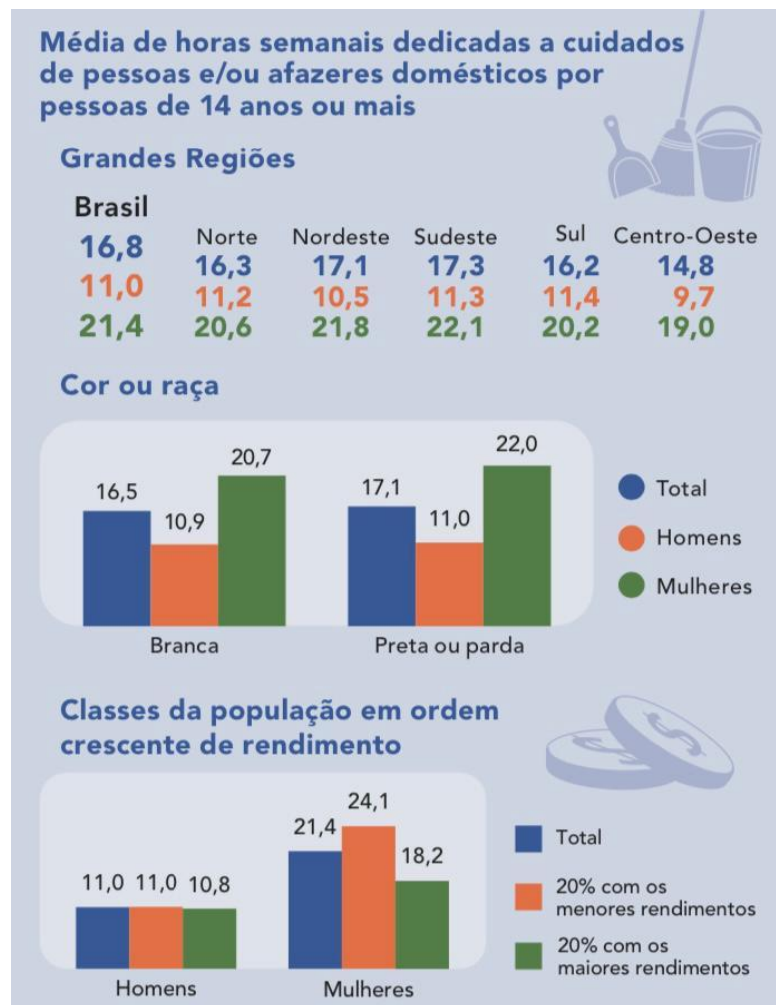
A diferença de remuneração entre homens e mulheres, que vinha em tendência de queda até 2020, voltou a subir no país e atingiu 22% no fim de 2022, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Isso significa que uma brasileira recebe, em média, 78% do que ganha um homem.

A diferença salarial é notável e inegável, as mulheres estando no mesmo cargo do que os homens acabam ganhando menos pelo simples fato de serem de outro sexo. Além disso, a licença-maternidade é um grande fator para a desigualdade de gênero no mercado de trabalho, isso porque o período de afastamento acaba gerando um custo muito alto para a empresa.

A pandemia pode ter ajudado no aumento da desigualdade de gênero, pois foram aprovadas regras sobre o trabalho da gestante durante a pandemia de Covid-19. A Lei 14.311/22 garantiu o afastamento da gestante caso ela ainda não tivesse sido totalmente imunizada.

O fato é que a discriminação não ocorre apenas com as mulheres gestantes, mas também com as mulheres no geral. Como já mencionado, o antigo pensamento que ainda prevalece de que a mulher deve cuidar apenas de sua casa e de seus filhos contribui e muito para o baixo número de mulheres no mercado de trabalho.

Segue o gráfico representando as horas semanais de pessoas que dedicam seu tempo para cuidar da casa:



Fonte: (IBGE, 2019, <<http://www.ibge.gov.br>>).

O indicador “Média de horas semanais dedicadas a cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos por pessoa de 14 anos ou mais” feito pelo IBGE demonstra o quanto as mulheres deixam de trabalhar para cuidar da casa.

Entende-se então que, em 2019, as mulheres dedicaram o seu tempo para afazeres domésticos quase o dobro de tempo dos homens. Essa dedicação para com a sua residência faz com que regreda a inserção das mulheres no mercado de trabalho.

A desigualdade de gênero sempre foi conhecida no Brasil, pois os dados comprovam que os homens possuem mais oportunidade de emprego do que as mulheres. Um grande exemplo disso é o número de homens e mulheres ocupando os cargos políticos.

Segue o gráfico que representa a proporção de parlamentares mulheres nos países selecionados:



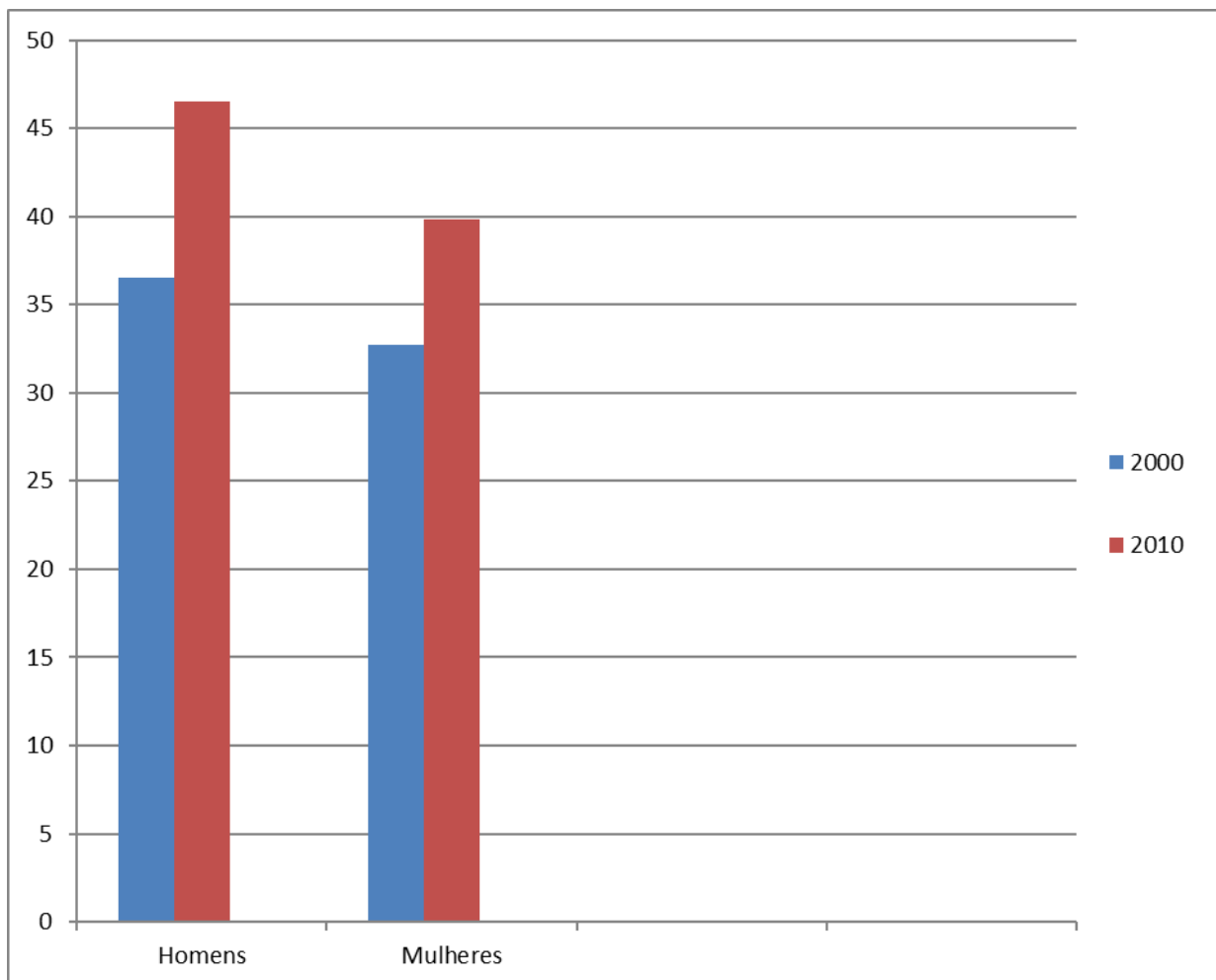
Fonte: (IBGE, 2020, <<http://www.ibge.gov.br>>).

Pode-se observar que, o Brasil está em último lugar no gráfico, demonstrando mais uma vez a desigualdade de gênero que possui neste país. Isso ocorre também pela falta de apoio à candidatas mulheres, os partidos políticos acabam apoiando mais os homens que já possuem uma jornada bem vista na política.



Um número maior de parlamentares mulheres no Brasil talvez poderia ajudar com a diminuição da desigualdade de gênero, promovendo mais leis que facilitem a igualdade. O apoio para as mulheres políticas deveria nascer desde pequenas, vindo de suas famílias o ensinamento sobre a igualdade de gênero.

A desigualdade de gênero no mercado de trabalho sempre foi um assunto muito debatido, sendo possível visualizar que as mulheres possuem menos oportunidades de emprego do que os homens. Esse fato ocorre ao longo de anos, gráficos do IBGE demonstram a proporção de homens e mulheres que obtiveram emprego com carteira assinada entre os anos de 2000 a 2010:



Fonte: (IBGE, 2000 e 2010, <<http://www.ibge.gov.br>>).

Percebe-se que, em 2000, haviam menos mulheres com carteira assinada do que homens e em 2010 essa diferença continuou. O que deveria ser mudado, continua sendo um problema para o Brasil, a desigualdade de gênero impacta no acesso das

mulheres à educação e diversas outras oportunidades, pois afeta a condição financeira de cada uma.

A desigualdade de gênero no mercado de trabalho está diretamente ligada a exclusão social que perdura por muitos anos. Ocorre que, essa exclusão social acaba ocasionando a pobreza, pois muitas vezes estas mulheres não conseguem um emprego, não podem fazer dupla jornada por ter que cuidar da casa ou não conseguem um trabalho de carteira assinada, não obtendo seus direitos trabalhistas.

No Brasil, a desigualdade de gênero não é apenas em uma classe social, pois a maioria das mulheres sofrem discriminação em seu ambiente de trabalho. A sociedade quase sempre acreditou que a mulher fosse um sexo frágil e não pudesse sair para trabalhar em determinados estabelecimentos, por isso acreditam que seu lugar seja cuidando da casa.

A forma como a mulher é tratada e vista perante a sociedade intensifica a desigualdade de gênero no mercado de trabalho. No ponto de vista dos brasileiros algumas profissões são consideradas masculinas, como por exemplo: construção civil, trabalho em minas, vigilância e até mesmo policial. De outra banda, possuem profissões consideradas femininas por cuidarem da estética ou o trabalho como faxineira. Esses julgamentos podem ser considerados um tipo de discriminação indiscreta, impactando na desigualdade de gênero no mercado de trabalho.

Assim como afirma Carloto (2010, p. 1):

A divisão sexual do trabalho é uma constante na história das mulheres e homens. As explicações para tal fato muitas vezes se apoiaram num determinismo biológico, a partir do papel das mulheres na reprodução biológica, buscando naturalizar essa divisão.

A desigualdade de gênero possui um alto impacto também por conta da licença-maternidade, pois muitas empresas se sentem prejudicadas ao contratarem mulheres e depois terem que pagar seus direitos e muitas vezes necessitam contratar uma nova funcionária para colocar no lugar desta que está afastada. Isso ocorre porque a gestante tem direito à 120 dias de licença-maternidade e possui estabilidade por 5 meses após o parto.

Muitos empresários optam por contratar mais homens por causa disso, se sentindo prejudicados ao contratarem uma mulher e logo após terem que arcar com mais gastos. A licença-maternidade é um fator agravante na desigualdade de gênero no mercado de trabalho. Por um lado, a licença-maternidade foi criada para oferecer uma melhoria no direito às mulheres gestantes, mas por outro lado, reforça a visão

enraizada que a sociedade tem ao acreditar que apenas a mulher deve ficar em casa cuidando dos filhos e fazendo as atividades domésticas, enquanto o homem pode trabalhar para proporcionar o sustento de sua família.

A desigualdade de gênero no mercado de trabalho sempre esteve presente na vida das mulheres, pois eram submissas aos pais e aos maridos. A insistência dessa desigualdade traz mais dificuldade para a inserção das mulheres no mercado de trabalho, prejudicando aquelas que de fato necessitam trabalhar.

### **3.3 O alto índice de homens no mercado de trabalho**

Ao falar sobre a desigualdade de gênero destaca-se o alto índice de homens no mercado de trabalho. A desigualdade de gênero no Brasil é muito elevada o que resulta em diversas consequências negativas para a população.

Existe um grande número de mulheres que povoam o Brasil. De acordo com o IBGE (2022, <<https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18320-quantidade-de-homens-e-mulheres.html>>), há um aumento na população feminina ultrapassando a população masculina, como se pode ver:

Os resultados do Censo Demográfico 2022 apontam que o Brasil tem 6,0 milhões de mulheres a mais do que homens. A população brasileira é composta por cerca de 104,5 milhões de mulheres e 98,5 milhões de homens, o que, respectivamente, corresponde a 51,5% e 48,5% da população residente no país.

Portanto, a população brasileira é composta por mais mulheres do que homens, mas ainda assim os homens lideram os índices de emprego e emprego com carteira assinada. Isso é um reflexo da desigualdade de gênero no mercado de trabalho.

Os homens sempre tiveram mais oportunidades de emprego do que as mulheres, pois em décadas passadas as mulheres apenas ficavam em casa e os homens que saíam para trabalhar. Ocorre que, hoje ainda se possui um alto índice de homens no mercado de trabalho, aumentando a desigualdade de gênero.

Os indicadores mostram que os homens têm uma maior inserção no mercado de trabalho do que as mulheres. Com estudos do IBGE, pode-se concluir que a participação entre homens e mulheres no trabalho possui diferenças, assim como demonstra o gráfico abaixo que aborda sobre a “Taxa de participação na força de trabalho de pessoas com 15 anos ou mais de idade”:



Fonte: (IBGE, 2019, <<http://www.ibge.gov.br>>).

A taxa de participação demonstra que os homens possuem uma maior participação na força de trabalho do que as mulheres e que o patamar de desigualdade continua se mantendo elevado. Muitas mulheres têm acesso aos estudos, mas não conseguem ser inseridas no mercado de trabalho por conta da desigualdade de gênero enraizada na sociedade.

O fato é que, existem mais mulheres na população brasileira, muitas têm acesso à educação, mas quem lidera os gráficos com mais oportunidades de trabalho são os homens.

Na política, como visto anteriormente, não é diferente desta realidade. Os homens possuem mais apoio na candidatura e isso gera um maior número de parlamentares homens brasileiros.

As mulheres, que lutam por muito tempo para uma maior valorização no trabalho, ainda são sombras dos homens. Essa antiga desigualdade de gênero reflete na sociedade brasileira, que muito evoluiu, porém ainda não o suficiente, a ponto de suprimi-la.

O elevado número de homens no mercado de trabalho se dá pela crença de que o sexo masculino está mais preparado para o trabalho por ter mais força física, não ser tão sensível, emocionalmente falando, e não possuir dificuldades na convivência. Como pode-se perceber estas crenças são resultados da desigualdade de gênero que ainda predomina no Brasil.

Muitas profissões são denominadas “profissões masculinas”, são elas: barman (como o próprio “nome” revela), policial, bombeiro, motorista, caminhoneiro,

construtor, pedreiro, serralheiro e diversas outras profissões. Isso ocorre por acharem que o sexo feminino não teria uma certa capacidade para conseguir trabalhar nestes empregos.

Há também uma distinção de rendimentos no trabalho entre homens e mulheres, como explicam Leone e Baltar (2006, <<https://www.scielo.br/j/rbepop/a/VQG4bzGkXzqJdVFKWSVWsLB/?lang=pt#ModalTutors>>):

As distribuições de homens e mulheres com nível superior de instrução, por tipo e posição na ocupação, são muito diferentes: os homens têm maior participação entre os empregadores, empregados formais dirigentes, trabalhadores por conta-própria e empregados formais com ocupação de trabalho manual, enquanto as mulheres participam mais entre os empregados formais e não-formais profissionais de nível superior. Os homens com nível superior de instrução estão mais presentes entre empregadores e dirigentes e as mulheres predominam entre os empregados profissionais de nível superior. Entre o pessoal com curso superior, os homens são 2/3 dos empregadores e 55% dos empregados com cargo de direção. Já as mulheres representam 61% dos empregados profissionais de nível superior.

A porcentagem de 55% dos empregados homens com cargo de direção demonstra que eles possuem mais oportunidades de trabalho do que as mulheres. Esses índices elevados de homens no trabalho, aumentam a desigualdade de gênero e afetam a diferença salarial entre os sexos.

Ocorre que, dados já apresentados neste projeto apontam uma alta diferença entre os salários dos homens e das mulheres, não importando se os dois possuem ensino superior e o mesmo cargo no trabalho, os homens continuam recebendo mais do que as mulheres apenas pela crença da sociedade em achar que o sexo masculino tem mais capacidade intelectual e mais força para o trabalho do que o sexo feminino.

Assim como Abramo (2006, <[http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0009-67252006000400020](http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0009-67252006000400020)>) explica:

Os rendimentos dos negros são sistematicamente inferiores aos dos brancos, inclusive entre aqueles que têm o mesmo nível de escolaridade. Em cada uma das faixas consideradas, inclusive entre aqueles que têm estudos pós-secundários (11 a 14 e 15 anos e mais), os negros recebem aproximadamente 30% a menos que os brancos. Se comparamos mulheres negras com homens brancos (ambos na faixa de 11 anos e mais de estudo), elas recebem apenas 46% do que recebem os homens brancos por hora trabalhada.

Abramo (2006) informou que as mulheres negras recebiam apenas 46% do que os homens brancos recebiam por hora trabalhada. Hoje, a diferença salarial já não é

tão exorbitante, porém com toda a luta feminina é de se espantar que ainda tenha uma nítida diferença entre os salários dos homens e das mulheres.

Os números vultuosos de homens no mercado de trabalho ocorrem também muito por conta da discriminação ao não querer contratar uma mulher por ter que pagar seus direitos durante a licença-maternidade. A diferença entre homens e mulheres está diminuindo, porém este processo é progressivamente lento.

## **4 A FISCALIZAÇÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO NO BRASIL**

O presente capítulo tem como objetivo analisar como é fiscalizada a igualdade de gênero no mercado de trabalho, quais as consequências trazidas pela discriminação no ambiente de trabalho e oferecer meios para uma fiscalização mais efetiva.

É sabido que, o Brasil, possui um alto índice de desigualdade de gênero no mercado de trabalho e até meados de 2023 a fiscalização da igualdade de gênero não era tão avançada como deve ser agora com a atual Lei nº 14.611 sancionada em 04 de julho de 2023.

A não fiscalização da igualdade de gênero acaba ocasionando o aumento da desigualdade no mercado de trabalho, visto que, a população brasileira está enraizada nos pensamentos machistas e muitas mulheres sofrem em seus ambientes de trabalho tendo o seu salário muitas vezes inferior do que o salário de um homem que ocupa o mesmo cargo. A fiscalização é de extrema importância e ajudará na diminuição de casos de diferença salarial.

### **4.1 Como é fiscalizado a igualdade de gênero no mercado de trabalho**

No Brasil, a fiscalização da igualdade de gênero no mercado de trabalho até hoje não possui tanta visibilidade quanto necessita. O importante tema traz debates sobre como seria a fiscalização ideal para combater a desigualdade de gênero.

A sociedade brasileira não possuía uma fiscalização tão rigorosa, porém em 2017 a Organização das Nações Unidas - ONU Mulheres criou uma plataforma chamada Ferramenta de Análise de Lacunas dos Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPs), online e gratuita, com o objetivo de mensurar a igualdade de gênero nos ambientes de trabalho.

O site da WEPs (2024, <<https://weps-gapanalysis.org/>>) explica:

A Ferramenta de Análise de Lacunas de Gênero dos Princípios de Empoderamento das Mulheres (Ferramenta WEPs) é voltada para os negócios e foi projetada para ajudar empresas de todo o mundo a avaliar o desempenho em termos da igualdade de gênero no local de trabalho, no mercado e na comunidade.

Portanto, a plataforma ajuda as empresas a terem uma noção de como estão atuando com os seus funcionários, auxilia também na definição de melhorias e fixação

de futuras metas. Até o momento, 8636 empresas utilizam esta plataforma em 163 países, concluindo a falta de divulgação e visibilidade que tem a igualdade de gênero.

A avaliação na plataforma ocorre pela resposta de 18 perguntas que abrangem a igualdade de gênero divididas em quatro temas: Liderança, Local de Trabalho, Mercado e Comunidade. O resultado é dado a partir das respostas comparadas às obrigações mínimas no respeito ao direito das mulheres.

A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, alterou o Art. 461, da CLT, o qual traz o direito à equiparação salarial “Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.” (BRASIL, 1952, <<https://www.planalto.gov.br>>).

Ocorre que, mesmo havendo dispositivo constitucional para a equiparação salarial, haviam números elevados de homens recebendo mais do que mulheres que trabalhavam no mesmo cargo, isso se dava pela falta de fiscalização no país e o machismo estrutural arraigado em nossa sociedade, desde os tempos mais remotos.

A não fiscalização da igualdade de gênero no mercado de trabalho abrange diversas consequências e uma delas é a equiparação salarial, pois não se conseguia controlar as empresas que não respeitavam os direitos das mulheres. Foi através deste fato que em julho de 2023 foi sancionada a Lei nº 14.611, a qual tenta garantir a igualdade salarial entre homens e mulheres que praticam o mesmo exercício profissional.

A nova lei que visa exigir salários iguais, também intensifica a fiscalização para obter a igualdade de gênero nos ambientes laborais. Além disso, a norma traz multas por descumprimento, como é mencionado no site do Governo Federal “Pela Lei nº 14.611, pode ser aplicada uma multa administrativa cujo valor corresponderá a até 3% da folha de pagamento, até o máximo de 100 salários mínimos, além de multas por práticas discriminatórias, quando for o caso.” (2024, <<https://www.gov.br/mulheres/pt-br/assuntos/igualdade-salarial>>).

A multa por descumprimento será o dobro na reincidência e fará com que muitas empresas optem por respeitar a lei, pois caso o contrário deverão ter que desembolsar mais pagando a multa. A nova lei possui uma fiscalização mais rigorosa, criando canais de comunicação para denúncias em casos de discriminação salarial entre mulheres e homens.



É estabelecido também que as empresas que possuam 100 ou mais funcionários façam um relatório toda semana sobre a igualdade salarial em seus ambientes de trabalho, trazendo dados dos salários dos trabalhadores, critérios utilizados na remuneração, porcentagem de mulheres e homens em cargos superiores e outros assuntos que estão ligados com a igualdade. A não publicação deste relatório acarreta na mesma multa por descumprimento da lei.

Após o relatório, caso seja identificado que a empresa não está cumprindo com a lei e que está contribuindo para a desigualdade, é necessário que com a participação de representantes de entidades sindicais e colaboradores, seja elaborado um plano de ação, possuindo objetivos, metas e prazos que deverão ser cumpridos.

Portanto, é de extrema importância que as empresas estejam bem orientadas para cumprirem com as suas obrigações. A nova lei de igualdade salarial poderá diminuir o índice de desigualdade, pois trazendo consequências e multas para a empresa fará com que os empresários contribuam para a equiparação salarial, pois caso contrário terão prejuízos.

A empresa além de pagar a multa e as diferenças salariais, poderá ser obrigada a pagar danos morais para a empregada, assim como explica Loures “Conforme o substitutivo aprovado, a quitação da multa e das diferenças salariais não impedirá a possibilidade de indenização por danos morais à empregada, consideradas as especificidades do caso concreto.” (2023, <<https://www.camara.leg.br/noticias/958487-camara-aprova-projeto-que-exige-das-empresas-publicacao-de-relatorios-sobre-igualdade-salarial-entre-homens-e-mulheres/>>).

Espera-se que, a Lei nº 14.611 de 2023 consiga aumentar o fluxo de fiscalização da igualdade salarial entre mulheres e homens. De outra banda, a licença-maternidade que pode ser considerada um fator agravante para a desigualdade de gênero no mercado de trabalho, não possui qualquer tipo de fiscalização.

Cabe ressaltar que, as mulheres possuem o direito à licença-maternidade e isso gera uma desigualdade de gênero no mercado de trabalho, pois muitas empresas evitam contratar um número maior de mulheres porque entendem que ao liberá-las por 120 dias ocorre um enorme prejuízo para o estabelecimento. É muito difícil a fiscalização sobre este tipo de assunto e ainda não acontece na sociedade brasileira, visto que, apenas existem leis sobre a igualdade de gênero, mas no presente

momento não tem como fiscalizar se a empresa está discriminando as mulheres por conta da gestação ou não, embora tal questionamento seja notório.

No dia 04 de março de 2024, em Brasília, foi apresentado um relatório sobre o Plano Plurianual 2024 – 2027, com a participação da primeira-dama Janja da Silva e da ministra do Supremo Tribunal Federal, Carmen Lucia. O documento é chamado de Agenda Transversal Mulheres e foi elaborado pela Secretaria Nacional do Planejamento, com apoio da ONU Mulheres e do Ministério das Mulheres.

O site do Governo Federal (2024, <<https://www.gov.br/planejamento/pt-br/assuntos/noticias/2024/marco/ministras-reafirmam-compromisso-com-politicas-publicas-para-reduzir-a-desigualdade-de-genero>>) explica:

Cinco áreas-chave foram identificadas: eliminação da violência; autonomia financeira; paridade em decisões e poder; saúde e meio ambiente; e fortalecimento institucional. Essas áreas refletem os desafios identificados pelo governo federal, que foram mapeados através de oficinas com gestores e consultas públicas. Até 2027, as metas estabelecidas incluem a redução de 16% nas mortes violentas de mulheres em domicílios, diminuição de 10% na diferença salarial entre gêneros e corte de 55% na mortalidade materna.

[...]

Pela primeira vez desde 1988, o Plano Plurianual (PPA) especifica em lei as agendas transversais, incluindo a agenda de mulheres como uma novidade. Esta é também a primeira vez que a temática feminina é destacada no PPA e no Orçamento de 2024, com uma dotação inicial de R\$ 14,1 bilhões na Lei Orçamentária Anual (LOA), sendo R\$ 423 milhões para gastos exclusivos e R\$ 13,7 bilhões para gastos não exclusivos. A execução financeira desses e de outros recursos destinados às quatro agendas transversais do PPA e da LOA pode ser visualizada por meio de uma ferramenta recém-desenvolvida, disponibilizada em fevereiro no Painel do Orçamento Federal.

Portanto, a agenda foi criada com o objetivo de diminuir as mortes violentas de mulheres em domicílios, a diferença salarial entre os gêneros e a mortalidade materna. O Governo Federal está proposto a ter um maior compromisso com as políticas públicas relacionadas a redução da desigualdade de gênero.

A agenda possui um planejamento para a redução da desigualdade de gênero contribuindo com a criação de atos normativos para a violência contra às mulheres, realização de rodas de conversas sobre a discriminação, criação do sistema de proteção para mulheres indígenas, regulamentação da Lei da Igualdade Salarial, criação do Comitê Interministerial de Gênero e muitos outros compromissos com as políticas públicas.

O relatório foi organizado por diversas mulheres brasileiras que possuem um vasto entendimento para falar sobre o assunto da desigualdade de gênero. Desde o ano de 1988 que o Plano Plurianual não especifica sobre a igualdade de gênero e este planejamento poderá ser um grande marco para a redução da desigualdade.

Além da criação de atos normativos sobre a desigualdade de gênero, a agenda menciona também sobre a fiscalização rigorosa que terão com as empresas, assim como encontramos na Agenda Transversal Mulheres (2024, <<https://www.gov.br/planejamento/pt-br/assuntos/plano-plurianual/arquivos/relatorios-planejamento-nacional/relatorio-agenda-transversal-mulheres.pdf>>):

Além dos seminários nacionais sobre discriminação, assédio e violência no trabalho, que devem totalizar 24 ao longo da vigência do PPA 2024-2027, sendo seis deles no primeiro ano, há outra entrega de intensificação da presença fiscal no combate à discriminação, assédio e violência no trabalho por meio do aumento do número de empresas inspecionadas e da eficiência nas fiscalizações desenvolvidas. A linha e base é de 3.260, a meta é chegar em 14.223 ao final do PPA.

A fiscalização com o aumento de número de empresas inspecionadas junto com o andamento do planejamento ajudará muito na redução da desigualdade de gênero, visto que, trará mais visibilidade para a sociedade perceber que este assunto deve ser mais abordado e as mulheres terão seus direitos assegurados e fiscalizados.

#### **4.2 Consequências trazidas pela discriminação no ambiente de trabalho**

A discriminação sofrida pelas mulheres no mercado de trabalho acarreta em diversas consequências, pois muitas não conseguem um trabalho digno, não recebem o salário que fariam jus ou são menosprezadas em seus ambientes laborais.

A sociedade brasileira não possui igualdade de gênero, pois até mesmo o senado é ocupado por um número maior de homens se comparado ao de mulheres, como explica Westin (2019, <<https://www12.senado.leg.br/acoes-do-senado-pela-igualdade-de-genero-vao-alem-dos-projetos-de-lei>>):

O Senado se preocupa da mesma maneira com o desequilíbrio entre os gêneros no seu corpo de funcionários (efetivos, comissionados e terceirizados), estagiários e jovens aprendizes. As mulheres representam apenas 30% do pessoal efetivo da Casa, enquanto no país elas somam 51% da população.

Portanto, com a discriminação que ocorre até mesmo nas eleições acaba afetando mais ainda na desigualdade de gênero, pois com mais homens ocupando os cargos de senadores tecnicamente se tem uma representatividade menor e se terá menos políticas públicas relacionadas à igualdade entre mulheres e homens.

As mulheres sofrem diferentes tipos de discriminação em seus ambientes laborais, pois se tem o achismo de que o trabalho do homem é melhor e que a mulher não merece estar em cargos superiores.

A discriminação deveria estar diminuindo, porém, em pleno século XXI, a sensação é de que cada dia mais mulheres sofrem o que é chamado de desigualdade de gênero e um elevado índice de diferença salarial. Sobre esta diferença, aborda Santos (2020, <<https://www.to.gov.br/cidadaniaejustica/como-promover-a-igualdade-de-genero-no-ambiente-de-trabalho/bxpfzdfx55t>>):

As mulheres apresentam maior média de escolaridade que os homens, no entanto, ganham 77% do salário deles, mesmo tendo uma produtividade 22% maior. Esses são dados da Estatística de Gênero do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) de 2018 que mostram uma realidade pouco falada, mas sentida na pele e nos números, provando que ainda existe desigualdade de gênero no mercado de trabalho.

Pode-se dizer que, tamanha discriminação afeta o trabalho das mulheres, pois muitas trabalhadoras que possuem o mesmo cargo que homens recebem menos do que eles. Este fato prejudica o bem-estar mental e financeiro das trabalhadoras.

A mulher vítima das discriminações que ocorrem no ambiente de trabalho pode ter sua saúde mental afetada ao passar por pressões psicológicas dentro do trabalho e em casa com suas condições financeiras precárias por conta da não equiparação salarial, conforme relatado no site do Governo Federal (2023, <<https://www.gov.br/fundacentro/pt-br/comunicacao/discriminacao-e-preconceito-no-ambiente-de-trabalho-podem-impactar-na-saude-mental-dos-profissionais-afetados>>):

A experiência de ser alvo de discriminação ou preconceito no local de trabalho pode levar o trabalhador ou a trabalhadora a uma série de consequências graves à saúde que afetam o bem-estar emocional e psicológico. A auditora-fiscal salientou que muitas vezes, as mulheres não alcançam o cargo de liderança apenas por ser mulher – mesmo tendo boa qualificação. Já os negros, em sua maioria, ocupam cargos inferiores e de baixa remuneração.

A frustração de não alcançar o cargo ideal ou o salário que tem direito, faz com que muitas mulheres sofram com problemas emocionais e psicológicos.

A priorização da saúde mental no trabalho é muito importante para se obter uma convivência melhor e um ambiente mais leve para os trabalhadores. Alencastro (2023, <<https://www.roberthalf.com/br/pt/insights/carreira/por-que-precisamos-falar-de-saude-mental-no-trabalho>>) comenta sobre a saúde mental no ambiente de trabalho:

Empresas que se preocupam genuinamente com a saúde mental no trabalho de seus colaboradores têm uma vantagem na retenção de talentos. Equipes que se sentem apoiadas e valorizadas são mais propensas a permanecer na empresa, reduzindo assim os custos associados à rotatividade. Afinal, vale sempre lembrar que a retenção de talentos é vital para manter o conhecimento interno, a experiência e a consistência operacional.  
[...]

Segundo especialistas, a prática de discriminação leva o trabalhador ao estresse, ansiedade, depressão, baixo autoestima e redução da satisfação no trabalho e do desempenho.

Portanto, a saúde mental no ambiente de trabalho é um assunto que deveria ser mais comentado, pois como já citado anteriormente a discriminação de gênero afeta a saúde mental e isso pode contribuir para um mau desempenho na profissão, causando enormes prejuízos não só para a trabalhadora, mas também para a empresa.

No Brasil, há um grande índice de brasileiros que sofrem com problemas psicológicos como a ansiedade e a depressão, como aborda Passos (2019, <<https://veja.abril.com.br/saude/pesquisa-indica-que-86-dos-brasileiros-tem-algum-transtorno-mental/>>):

Problemas de saúde têm se tornado cada vez mais comuns em todo o mundo. A ansiedade, por exemplo, atinge mais de 260 milhões de pessoas. Aliás, o Brasil é o país com o maior número de pessoas ansiosas: 9,3% da população, segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS). E não para por aí. Novos dados mostram que 86% dos brasileiros sofrem com algum transtorno mental, como ansiedade e depressão.

Em alguns casos os transtornos mentais podem estar vinculados com a discriminação de gênero que ocorre no mercado de trabalho, trazendo as mulheres a ter salários menores e não podendo ocupar o cargo que lhes caberia.

A discriminação está vinculada também ao assédio moral que ocorre nas empresas, muitas gestantes ao voltarem de licença-maternidade sofrem pressões psicológicas no ambiente de trabalho para pedirem demissão, visto que as empresas não concordam em pagar os direitos devidos, pois se sentem prejudicadas.

O assédio moral é considerado uma violência podendo desestabilizar emocionalmente a pessoa que está sofrendo e pode ocorrer por meio de humilhações na frente de seus colegas de trabalho ou a exclusão do indivíduo.

Não é novidade que as mulheres sofrem desde cedo a desigualdade de gênero, pois são consideradas adequadas apenas para o trabalho doméstico. A cartilha feita pelo Tribunal de Justiça do Estado de Amazonas (2021, <<https://www.tjam.jus.br/images/2021/CartilhaASSEDIOMORALSEXUALEDISCRIMINACAONOAMBIENTEDETRABALHO.pdf>>) explicam o que é a discriminação e listam seis formas de discriminação:

O que é a discriminação? É a exteriorização de preconceito, ideia prévia e negativa sobre algo em razão de raça; cor; etnia; procedência; gênero; orientação sexual; deficiência; crença religiosa; convicção política ou filosófica.

Será qualificada como discriminação: Toda distinção, exclusão ou preferência de raça; cor; sexo; religião; opinião política; ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em âmbito profissional; qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou o tratamento em âmbito profissional.

Formas de Discriminação: 1 - Não promover ou contratar uma pessoa, em razão de sua cor, raça e/ou idade; 2 - Segregar pessoas com doenças; 3 - Praticar violência física ou psicológica em função de orientação sexual ou identidade de gênero; 4 - Não contratar e não promover ou exonerar mulheres de cargos de direção e chefia em razão de gravidez ou licença-maternidade; 5 - Deixar de contratar em razão da pessoa ser portadora de qualquer tipo de deficiência; 6 - Discriminar as pessoas que estão fora dos padrões de beleza exigidos pela sociedade. Em relação a diferenças físicas, como os obesos ou os muito magros; os altos ou os baixos.

Portanto, é considerado uma das formas de discriminação a não contratação e não promoção ou exoneração de mulheres de cargos de direção e chefia em razão de gravidez ou licença-maternidade, assim como praticar violência psicológica em função de identidade de gênero. Demonstrando as discriminações sofridas pelas mulheres em seus ambientes laborais.

As consequências trazidas pela discriminação no ambiente de trabalho estão relacionadas aos altos índices de problemas psicológicos como a depressão e a ansiedade, o número de mulheres desempregadas e a não equiparação salarial. Enquanto a discriminação não for reduzida, os altos índices de mulheres desempregadas, de mulheres que recebem menos do que homens que trabalham no mesmo cargo, de mulheres que obtêm problemas financeiros e psicológicos e de mulheres que não são contratadas por possuírem filhos, não reduzirá.

Pode-se dizer que, a discriminação traz pontos negativos para os dois lados, pois as mulheres podem adquirir problemas financeiros e mentais e as empresas acabam contribuindo com a iniquidade de gênero, pois não contratam mão de obra feminina.

### **4.3 Meios para uma fiscalização ideal**

A fiscalização da igualdade de gênero é muito importante para combater as discriminações sofridas pelas mulheres nos ambientes de trabalho. A educação sobre a igualdade entre mulheres e homens deve passar pela família, pela escola e se espalhar por toda a sociedade.

As mulheres necessitam de representatividade feminina nos cargos de liderança, principalmente como parlamentares para ajudar a implementar mais políticas públicas

que favoreçam a igualdade de gênero. Georgieva, Sayeh e Sahay (2022, <<https://www.imf.org/pt/News/Articles/2022/09/08/blog-md-how-to-close-gender-gaps-and-grow-economy>>) explicam os três primeiros passos para diminuir a desigualdade de gênero:

Em primeiro lugar, é necessário aumentar o investimento no capital humano das mulheres. Os ganhos decorrentes do acesso igualitário das mulheres a alimentação, saúde e educação são especialmente grandes nas economias de mercados emergentes e em desenvolvimento. É o caso, por exemplo, das transferências de renda que ajudam as famílias a pagar bens essenciais em países onde a rede de proteção social é menos desenvolvida.

A segunda solução testada e aprovada é permitir às mulheres que trabalhem fora de casa ou criem o seu próprio negócio. A aplicação de reformas tributárias, dos gastos públicos, da infraestrutura financeira e regulamentos, assim como dos mercados de trabalho também pode revelar-se útil. Oferecer acesso a creches de qualidade e a um custo acessível libera mais mulheres para trabalhar, além de gerar emprego diretamente.

Por último, também é imprescindível aumentar a representação das mulheres em posições de liderança. Uma análise do FMI mostra que uma maior presença de mulheres nas instituições financeiras e na formulação de políticas financeiras está intrinsecamente ligada a um aumento da resiliência financeira. Além disso, nas empresas da fintech e do setor corporativo, foi estabelecida uma correlação entre o número superior de mulheres em cargos de liderança e o maior desempenho e rentabilidade registrados nos respectivos setores.

Para obter uma fiscalização ideal também é necessário que o governo adote políticas econômicas e financeiras, o que oxigenaria a economia do país, não prejudicaria as empresas e melhoraria a condição financeira e mental das trabalhadoras.

O governo deve estabelecer mais rede de apoio às mulheres vítimas da desigualdade de gênero e deve implementar nos Planos Plurianuais uma fiscalização mais rigorosa, assim como foi feito esse ano, além de criar mais debates sobre o tema e esclarecer para as empresas sobre as multas por descumprimento da Lei da Igualdade de Gênero.

Jardim (2023, <<https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream//TC2-DEFESA2023-2.pdf>>) explica sobre o dever da fiscalização:

O Estado deve monitorar e fiscalizar a implementação das leis e políticas de igualdade de gênero no trabalho, a fim de garantir que sejam cumpridas. Isso envolve a criação de órgãos reguladores, como agências de trabalho, encarregados de supervisionar o cumprimento das normas e investigar denúncias de discriminação.

Além dessas medidas, é importante que o Estado promova a conscientização sobre a igualdade de gênero, por meio de campanhas educativas e programas de sensibilização. A participação de todos os setores da sociedade, incluindo governos, empregadores, sindicatos e organizações não governamentais, é essencial para alcançar uma igualdade de gênero efetiva no ambiente de trabalho.

Para ser obtida uma fiscalização melhor, é necessário que toda a sociedade colabore. Os sindicatos e os empregadores devem estar juntamente com o governo supervisionando o cumprimento das leis existentes.

Os sindicatos dos trabalhadores devem se organizar, estudar a Lei da Igualdade Salarial e as mulheres devem ocupar um lugar parcial nos sindicatos para conseguirem preservar os direitos das trabalhadoras. Yannoulas (2002, <[http://191.241.229.250/bitstream/11465/276/1/CFEMEA\\_Dossi%C3%AA\\_Pol%C3%ADticas\\_p%C3%BAblicas\\_rela%C3%A7%C3%B5es\\_g%C3%AAnero\\_mercado\\_trabalho.pdf](http://191.241.229.250/bitstream/11465/276/1/CFEMEA_Dossi%C3%AA_Pol%C3%ADticas_p%C3%BAblicas_rela%C3%A7%C3%B5es_g%C3%AAnero_mercado_trabalho.pdf)>) relata sobre ausência sindical dos trabalhadores:

A ausência de organização sindical dos trabalhadores nos locais de trabalho é o mais grave problema no âmbito sindical, pois diminui o poder de negociação, dificulta o acompanhamento dos problemas dentro das empresas e a fiscalização do cumprimento dos acordos e convenções coletivas. Além disso, concorrem para inibir a organização das trabalhadoras e trabalhadores o desemprego, os contratos precários ou parciais e a flexibilização dos direitos trabalhistas. No que se refere às mulheres, estão ausentes nas poucas comissões de empresa ou fábrica existentes e têm ainda dificuldade para assumir cargos nas entidades sindicais, uma vez que encontram resistência à sua presença nos postos de direção, além de a forma de funcionamento atual das entidades sindicais não ser propícia à sua participação.

Portanto, é necessário que os sindicatos aumentem a sua fiscalização com as empresas, analisando quantas mulheres e quantos homens estão laborando no estabelecimento, qual o salário e cargo de ambos.

A Lei da Igualdade Salarial visa a equiparação da remuneração das mulheres e dos homens e aplica uma fiscalização mais rigorosa, porém ainda não há índices de que a norma está funcionando da forma que é esperada. Leporace e Fontoura (2004, <[https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/n.25\\_igualdade.pdf](https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/n.25_igualdade.pdf)>) falam sobre a equiparação salarial:

Eqüidade salarial. Três diretrizes focalizam este ponto, em perspectivas diferentes: a) “criar mecanismos que garantam a isonomia salarial entre mulheres e homens nas mesmas condições de trabalho e mesmo nível educacional, respeitando as suas peculiaridades locais”; b) “garantir melhores condições materiais e humanas às Delegacias Regionais de Trabalho (DRT) para que essas possam intensificar a fiscalização e o cumprimento da legislação trabalhista, com ênfase no trabalho da mulher, com o objetivo de reduzir as desigualdades salariais”.

No ano de 2004 as autoras já explicavam sobre a importância da criação de um mecanismo que garanta a isonomia salarial entre os gêneros e isso foi feito no ano de 2023 com a criação da Lei de Igualdade Salarial, mas ainda são necessárias



condições melhores para às Delegacias Regionais de Trabalho, como citaram as autoras.

Ferreira (2023, <<http://ri.ucsal.br:8080/jspui/bitstream//TCC%pdf>>) explica sobre como vai ser a fiscalização da nova lei:

A lei trouxe novos métodos de fiscalização da discriminação salarial, ao estabelecer que as empresas efetivem mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres, além de disponibilizar canais específicos para que sejam feitas denúncias referentes a discriminação salarial.

Sendo assim, a lei determinou que as empresas que possuem em seu plantel mais de 100 empregados deverão publicar a cada seis meses relatórios de transparência salarial e dos critérios de remuneração usados, ordenou ainda, que nesses relatórios deverão conter dados em que possam ser verificados a proporção de ocupação de cargos de direção, gerência e chefia preenchidos por homens e mulheres.

Paralelamente a isso, nos dias atuais, existe uma grande dificuldade das mulheres em provar na justiça que são vítimas de discriminação salarial pautada no gênero, sendo assim, efetivar a transparência dos salários nas empresas será uma excelente maneira de conseguir informações probatórias para essas questões.

Ocorre que, mesmo sabendo que as novas ideias de fiscalização da igualdade de gênero no mercado de trabalho são boas, ainda não foi comprovada 100% a sua eficácia, devido ao seu pouco tempo de vigência.

Acredita-se que, com a Lei da Igualdade Salarial criada no ano de 2023 a fiscalização da igualdade de gênero no mercado de trabalho será melhor e conseguirá diminuir o número de desigualdade. Cabe ressaltar que, a ONU Mulheres tem a plataforma Weps com o objetivo de analisar se a empresa que respondeu as perguntas sugeridas está contribuindo para a igualdade de gênero ou não e que no ano de 2024, no Plano Plurianual, foi criada a Agenda Transversal Mulheres visando a redução da desigualdade de gênero.

Portanto, o governo parece estar no caminho certo para ter uma igualdade de gênero no mercado de trabalho e uma fiscalização mais eficaz, o que ainda se torna necessário é a visibilidade e proliferação dessas políticas públicas e a educação nas escolas e nas famílias.

## 5 CONCLUSÃO

A presente monografia explanou sobre como a licença-maternidade afeta na desigualdade de gênero no mercado de trabalho. A licença-maternidade é um direito que as mulheres têm quando gestam ou adotam seus filhos. As mulheres possuem o direito a 120 dias de licença sem o prejuízo do seu emprego e do seu salário. A trabalhadora ao voltar de licença tem o direito a mais um mês de estabilidade, de voltar para o mesmo cargo que ocupava anteriormente e obter o mesmo salário.

As empresas que participam do Programa Empresa Cidadã devem dar 180 dias de licença-maternidade para as suas trabalhadoras gestantes ou adotantes. Já os homens possuem a chamada licença paternidade, porém é estabelecida apenas do dia que a criança nasce e é de apenas 5 dias.

A licença-maternidade é de extrema importância para que a mãe tenha o seu tempo dedicado ao recém-nascido e para que se cuide no puerpério. Logo após a mulher voltar de licença-maternidade até os primeiros seis meses do bebê ela tem direito à dois intervalos de 30 minutos para a amamentação (podendo estes serem aumentados por meio de convenções coletivas de trabalho de categorias profissionais). As empresas que possuem mais de 30 trabalhadoras acima de 16 anos, devem ter um local apropriado para as suas trabalhadoras deixarem os seus filhos no período de amamentação.

A licença-maternidade traz consigo muita discriminação no mercado de trabalho, isso porque as empresas ficam receosas de contratar mulheres e ter que pagar seus direitos que se engravidarem ou ter que contratar outro funcionário durante o seu período de licença. Os empresários acreditam que a licença-maternidade prejudica a empresa, pois têm que desembolsar para uma nova contratação.

A desigualdade de gênero no mercado de trabalho ocorre desde os primórdios, onde as mulheres eram designadas às tarefas domésticas e tinham que ser subordinadas aos homens porque apenas eles podiam trazer o sustento da casa. A desigualdade de gênero é notória na diferença salarial entre os homens e mulheres que trabalham no mesmo cargo.

Apesar das mulheres representarem 51,5% da população brasileira, os homens ocupam 73,7% na participação na força de trabalho. Além de que, os homens possuem mais e melhores oportunidades de emprego do que as mulheres, ocasionando 55% de empregados homens com cargo de direção.

A fiscalização da igualdade de gênero, ao menos na “teoria”, tornou-se mais rígida no ano de 2023 com a criação da Lei da Igualdade Salarial que aumentou a multa para as empresas que descumprirem a equiparação salarial e exige relatórios para analisar o tratamento das empresas com os trabalhadores. Já no ano de 2024 a redução da desigualdade de gênero foi posta no Plano Plurianual 2024-2027 criando uma agenda que regulamentará a equiparação salarial.

As consequências trazidas pela discriminação no ambiente de trabalho são as porcentagens de mulheres no Senado ocupando apenas 30%. As mulheres também, mesmo com o nível de escolaridade alto, recebem 77% do salário que os homens. A discriminação acaba criando problemas psicológicos e financeiros para as mulheres, pois são humilhadas e não são valorizadas no mercado de trabalho.

O governo parece estar no caminho certo para uma fiscalização ideal da igualdade de gênero, pois está ocorrendo mais regulamentações neste sentido. A educação deve ser priorizada para a redução da desigualdade e também deve ser aumentado o número de mulheres parlamentares para uma melhor fiscalização da igualdade de gênero.

Observa-se que, a desigualdade de gênero no mercado de trabalho começou a ser mais abordada atualmente com a criação de uma nova lei que possibilita uma fiscalização mais eficaz. Pensa-se, que talvez, uma das maneiras de se reduzir a desigualdade de gênero é obter um maior número de mulheres no Senado para que possam movimentar mais políticas públicas em favor da igualdade. A educação nas escolas e nas famílias também é essencial para uma maior redução na desigualdade, visto que deve ser desmistificado esse ensinamento enraizado no machismo.

## REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís. *Desigualdade de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro*.

Disponível em:

<[http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0009-67252006000400020](http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0009-67252006000400020)>. Acesso em: 07 mar. 2024.

ADDATI, Laura; CASSIRER, Naomi; GILCHRIST, Katherine. *Maternity and Paternity at Work: Law and Practice across the World*. Genebra: OIT, 2014.

Disponível em: <[http://www.ilo.org/global/publications/ilo-](http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/orderonline/books/WCMS_242615/lang--en/index.htm)

[bookstore/orderonline/books/WCMS\\_242615/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/orderonline/books/WCMS_242615/lang--en/index.htm)>. Acesso em: 11 out. 2023.

AMAZONAS, Tribunal de Justiça do Estado. *Assédio moral, sexual e discriminação no ambiente de trabalho*. 2021. Disponível em:

<[https://www.tjam.jus.br/images/2021/Cartilha-](https://www.tjam.jus.br/images/2021/Cartilha-ASSEdio_MORAL_SEXUAL_E_DISCRIMINACAO_NO_AMBIENTE_DE_TRABALHO.pdf)

[ASSEdio\\_MORAL\\_SEXUAL\\_E\\_DISCRIMINACAO\\_NO\\_AMBIENTE\\_DE\\_TRABALHO.pdf](https://www.tjam.jus.br/images/2021/Cartilha-ASSEdio_MORAL_SEXUAL_E_DISCRIMINACAO_NO_AMBIENTE_DE_TRABALHO.pdf)>. Acesso em: 19 abr. 2024.

ALENCASTRO, Flávia. *Por que precisamos falar de saúde mental no trabalho*. 2023.

Disponível em: <<https://www.roberthalf.com/br/pt/insights/carreira/por-que-precisamos-falar-de-saude-mental-no-trabalho.>>. Acesso em: 19 abr. 2024.

BARROS, Alice Monteiro. *A mulher e o direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1995. p. 497-503.

BRASIL. Consolidação das Leis de Trabalho. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*. 2002. Disponível em: <<http://www.planalto.com.br>>. Acesso em: 25 set. 2023.

BRASIL. Consolidação das Leis de Trabalho. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*. 1967. Disponível em: <<http://www.planalto.com.br>>. Acesso em: 26 set. 2023.

BRASIL, Cnn. *Diferença Salarial entre homens e mulheres vai a 22%, diz IBGE*.

Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/economia/diferenca-salarial-entre-homens-e-mulheres-vai-a-22-diz-ibge/>>. Acesso em: 05 mar. 2024.

BRASIL. Fundacentro. *Discriminação e preconceito no ambiente de trabalho podem impactar na saúde mental dos profissionais afetados*. 2023. Disponível em:

<<https://www.gov.br/fundacentro/pt-br/comunicacao/discriminacao-e-preconceito-no-ambiente-de-trabalho-podem-impactar-na-saude-mental-dos-profissionais-afetados>>. Acesso em: 18 abr. 2024.

BRASIL. Governo Federal. *Igualdade Salarial*. 2024. Disponível em:

<<https://www.gov.br/mulheres/pt-br/assuntos/igualdade-salarial>>. Acesso em: 17 abr. 2024.

BRASIL. Lei 8.213, 24 de julho de 1991. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*. 2013. Disponível em: <<http://www.planalto.com.br>>. Acesso em: 26 set. 2023.

BRASIL. Lei 13.467, 13 de julho de 2017. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*. 2017. Disponível em: <<http://www.planalto.com.br>>. Acesso em: 17 abr. 2024.

BRASIL. Ministério da Saúde. *Dez Passos para uma Alimentação Saudável: Guia alimentar para crianças menores de 2 anos*. 2002. Disponível em: <[https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/10\\_passos.pdf](https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/10_passos.pdf)>. Acesso em: 11 out. 2023.

BRASIL. Ministério do Planejamento e Orçamento. *Ministras reafirmam compromisso com políticas públicas para reduzir a desigualdade de gênero*. 2024. Disponível em: <<https://www.gov.br/planejamento/pt-br/assuntos/noticias/2024/marco/ministras-reafirmam-compromisso-com-politicas-publicas-para-reduzir-a-desigualdade-de-genero>>. Acesso em: 18 abr. 2024.

BRASIL. Portaria Conjunta nº 28, de 19 de março de 2021. *Diário Oficial da União*. 2021. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-conjunta-n-28-de-19-de-marco-de-2021-309562565>>. Acesso em: 11 out. 2023.

BRASIL. Série Planejamento Nacional. *Agenda Transversal Mulheres*. 2024. Disponível em: <<https://www.gov.br/planejamento/pt-br/assuntos/plano-plurianual/arquivos/relatorios-planejamento-nacional/relatorio-agenda-transversal-mulheres.pdf>>. Acesso em: 18 abr. 2024.

CARLOTO, Cássia Maria. *Gênero, Reestruturação Produtiva e Trabalho Feminino*. Disponível em: <[http://www.uel.br/revistas/ssrevista/c\\_v4n2\\_carlotto.htm](http://www.uel.br/revistas/ssrevista/c_v4n2_carlotto.htm)>. Acesso em: 06 mar. 2024.

CERVELLINI, M. et. al. *Lesões mamilares decorrentes da amamentação: um novo olhar novo para um problema conhecido*. 2012. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/reeusp/a/bf4pLKX95sCLWnXgnDpPRsN/?lang=pt&format=pdf>>. Acesso em: 11 out. 2023.

DICIO, Dicionário Online de Português. *Desigualdade*. 2009. Disponível em: <<https://www.dicio.com.br/desigualdade/#:~:text=Significado%20de%20Desigualdade,de%20equil%C3%ADbrio%3B%20falta%20de%20propor%C3%A7%C3%A3o.>>>. Acesso em: 04 mar. 2024.

EDUCA, Ibge. *Quantidade de homens e mulheres*. 2022. Disponível em: <<https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18320-quantidade-de-homens-e-mulheres.html>>. Acesso em: 06 mar. 2024.

FERREIRA, Ailton Bispo. *Equidade salarial de gênero no mercado de trabalho: uma análise sobre a desigualdade de remuneração entre homens e mulheres*. 2023. Disponível em: <<http://ri.ucsal.br:8080/jspui/bitstream//TCC%pdf>>. Acesso em: 19 abr. 2024.

FILHO, Rodrigo da Rosa. *Tudo Sobre o Puerpério*. 2022. Disponível em: <<https://materprime.com.br/tudo-sobre-o-puterperio/>>. Acesso em: 11 out. 2023.

FLORENCE. *Mulher no mercado de trabalho: avanços e desafios*. 2020. Disponível em: <<https://www.florence.edu.br/blog/mulher-no-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 04 mar. 2024.

GARCIA, Carla Fernandes; VIECILI, Juliana. *Implicações do retorno ao trabalho após licença-maternidade na rotina e no trabalho da mulher*. Revista de Psicologia, v. 30, n. 2, p. 271-280, maio/ago. 2018. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/fractal/v30n2/1984-0292-fractal-30-02-271.pdf>>. Acesso em: 29 set. 2023.

GEORGIEVA, Kristalina; SAYEH, Antoinette; SAHAY, Ratna. *Como diminuir a desigualdade de gênero e fazer crescer a economia mundial*. 2022. Disponível em: <<https://www.imf.org/pt/News/Articles/2022/09/08/blog-md-how-to-close-gender-gaps-and-grow-economy>>. Acesso em: 19 abr. 2024.

JARDIM, Pablo Henrique Barbosa. *Análise da legislação trabalhista em relação à igualdade de gênero: Objetivando e verificando a efetividade almejada pela Constituição de 1988*. 2023. Disponível em: <<https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream//TC2-DEFESA2023-2.pdf>>. Acesso em: 19 abr. 2024.

KALIL, Irene Rocha; AGUIAR, Adriana Cavalcanti de. *Trabalho feminino, políticas familiares e discursos pró-aleitamento materno: avanços e desafios à equidade de gênero*. Saúde em Debate, v. 40, n. 110, p. 208-223, jul./set. 2016. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/sdeb/a/FMZrcBYBdyBZSxbsvzKXQvS/#>>. Acesso em: 28 set. 2023.

LIMA, Juliana Domingos. *Como a relação entre maternidade e desigualdade salarial afeta as mulheres*. Disponível em <<https://www.nexojornal.com.br/expresso/2018/05/12/Como-arela%C3%A7%C3%A3o-entre-maternidade-e-desigualdade-salarial-afeta-asmulheres>>. Acesso em 30 set de 2023.

LEONE, Eugenia Troncoso; BALTAR, Paulo. *Diferenças de rendimento do trabalho de homens e mulheres com educação superior nas metrópoles*. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rbepop/a/VQG4bzGkXzqJdVFKWSVWsLB/?lang=pt#>>. Acesso em: 07 mar. 2024.

LEPORACE, Márcia; FONTOURA, Natália. *Igualdade de gênero no trabalho e a I Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres*. 2004. Disponível em: <[https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/n.25\\_igualdade.pdf](https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/n.25_igualdade.pdf)>. Acesso em: 19 abr. 2024.

LOURES, Vinicius. Agência Câmara de Notícias. *Câmara aprova projeto que exige das empresas publicação de relatórios sobre igualdade salarial entre homens e mulheres*. 2023. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/noticias/958487-camara->

aprova-projeto-que-exige-das-empresas-publicacao-de-relatorios-sobre-igualdade-salarial-entre-homens-e-mulheres/>. Acesso em: 17 abr. 2024.

LUZ, France. *O trabalho da mulher no direito brasileiro*. São Paulo: Ltr, 1984. p. 8.

MATOS, Maria Izilda; BORELLI, Andrea. *Espaço feminino no mercado produtivo*. In: PINSKY, Carla Bassanezi; PEDRO, Joana Maria (Orgs.). *Nova história das mulheres no Brasil*. 1. ed. São Paulo: Contexto, 2013, p. 126-146.

MINAS GERAIS, Secretaria de Estado De Saúde. *Aleitamento Materno*. 2023. Disponível em: <<https://www.saude.mg.gov.br/aleitamentomaterno>>. Acesso em: 28 set. 2023.

MIRANDA, Claudia; SILVA, Carla. *Ponha os olhos em mim: sobre direitos humanos e memórias de luta das mulheres escravizadas no Brasil*. Plurais, Salvador, v. 4, n. 2. 2019. p. 103.

MONTEIRO, John Manuel. *Negros da Terra - Índios e bandeirantes nas origens de São Paulo*. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

NEGRINI, Romulo; ZACHARIAS, Romy Schmidt Brock. *O que é e quanto tempo dura o puerpério*. 2020. Disponível em: <<https://vidasaudavel.einstein.br/o-que-e-e-quanto-tempo-dura-o-puterperio/>>. Acesso em: 28 set. 2023.

NOLETO, Eliezer de Queiroz; TEIXEIRA, Luciana da Silva. *Desigualdades de gênero: impacto econômico da alteração da licença paternidade e da criação de licença parental*. Brasília, março 2019. Disponível em: <[file:///C:/Users/Usuario/Downloads/desigualdades\\_genero\\_teixeira\\_noleto.pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/desigualdades_genero_teixeira_noleto.pdf)>. Acesso em: 11 out. 2023.

PASSOS, Letícia. *Pesquisa mostra que 86% dos brasileiros têm algum transtorno mental*. 2019. Disponível em: <<https://veja.abril.com.br/saude/pesquisa-indica-que-86-dos-brasileiros-tem-algum-transtorno-mental/>>. Acesso em: 19 abr. 2024.

PIANEGONDA, Natália; FERRAZ, Karina. *Mães enfrentam assédio materno e outras dificuldades para se manterem no mercado de trabalho*. 2023. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/-/m%C3%A3es-enfrentam-ass%C3%A9dio-materno-e-outras-dificuldades-para-se-manterem-no-mercado-de-trabalho>>. Acesso em: 30 set. 2023.

PRIORI, Mary Del. *Conversas e histórias de mulher*. 2 ed. São Paulo: Planeta, 2013. p. 54.

RIMES, KA; OLIVEIRA, MIC; BOCCOLINI, CS. *Licença-maternidade e aleitamento materno exclusivo*. Rev Saude Publica. 2019. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rsp/a/dMJLkxvrpv8TS3rCyz493qC/?lang=pt&format=pdf>> Acesso em: 27 set. 2023.

SANTOS, Lauane dos. *Como promover a Igualdade de Gênero no ambiente de trabalho*. 2020. Disponível em: <<https://www.to.gov.br/cidadaniaejustica/como->

promover-a-igualdade-de-genero-no-ambiente-de-trabalho/bxpfzdfx55t>. Acesso em: 18 abr. 2024.

SARTIA, Cynthia Andersen. *O feminismo brasileiro desde os anos 1970: revisitando uma trajetória*. 2004. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ref/a/QVNKzsbHFngG9MbWCFFPPCv/?lang=pt&format=pdf>>. Acesso em: 04 mar. 2024.

SCHIAVINATO, Tatiany. *Dificuldades no pós-adoção*. 2018. Disponível em: <<https://www.adocaoempauta.com.br/dificuldades-no-pos-adocao/>>. Acesso em: 28 set. 2023.

WEPS, Ferramenta. *Os Princípios de Empoderamento das Mulheres Ferramenta de Análise de Lacunas de Gênero*. 2024. Disponível em: <<https://weps-gapanalysis.org/>>. Acesso em: 17 abr. 2024.

WESTIN, Ricardo. Agência Senado. *Ações do Senado pela igualdade de gênero vão além dos projetos de lei*. 2019. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/acoes-do-senado-pela-igualdade-de-genero-vao-alem-dos-projetos-de-lei>>. Acesso em: 18 abr. 2024.

YANNOULAS, Silvia Cristina. *Dossiê: Políticas públicas e relações de gênero no mercado de trabalho*. 2002. Disponível em: <[http://191.241.229.250/bitstream/11465/276/1/CFEMEA\\_Dossi%C3%AA\\_Pol%C3%ADticas\\_p%C3%ABAblicas\\_rela%C3%A7%C3%B5es\\_g%C3%AAnero\\_mercado\\_trabalho.pdf](http://191.241.229.250/bitstream/11465/276/1/CFEMEA_Dossi%C3%AA_Pol%C3%ADticas_p%C3%ABAblicas_rela%C3%A7%C3%B5es_g%C3%AAnero_mercado_trabalho.pdf)>. Acesso em: 19 abr. 2024.