Os impactos da discriminação de gênero no meio ambiente do trabalho: uma reflexão sobre os documentos existentes[1]

The impacts of gender discrimination on the work environment: a reflection on the existing documents

Paula Kauane Monteiro Mendes[2]

Alder Thiago Bastos[3]

RESUMO: Trata-se de pesquisa que discute a existência da discriminação de gênero no meio ambiente de trabalho. Isto porque, considerando o princípio da igualdade, não se justifica na contemporaneidade a depreciação do gênero feminino em cargos, de vagas a serem concorridas ou de chefia, além da depreciação de salários, ante a existência de amplo amparo legislativo nacional e internacional que repudiam essa prática. Objetiva-se, com o presente trabalho acadêmico, analisar a legislação existente e verificar a sua aplicabilidade ou não, visto que a ausência da observância de igualdade de gênero reverbera em impactos à saúde mental e social da trabalhadora vitimada por tais condutas, gerando-se, como consequência, o afastamento por doença laborativa ou queda de produtividade, além de animosidades que refletem no convívio social dentro e fora do meio ambiente do trabalho designado para prestação dos serviços. Neste contexto, através da metodologia dedutiva, amparada em referenciais teóricos publicados em meios físicos e digitais, demonstrar-se-á os resultados dos impactos na discriminação de gênero estabelecida especialmente entre os gêneros masculino e feminino, concluindo-se, ao final, que a legislação permite a repreenda de condutas discriminatórias de gênero, mas a sua inobservância cria um problema social que reflete dentro e fora da própria ambiência laborativa implicando-se em problemas sociais e que podem afetar à saúde das pessoas discriminadas.

PALAVRAS-CHAVE: Meio ambiente laboral; Discriminação de gênero; Impactos sociais; Saúde mental.

---

1 Esse trabalho foi apresentado originalmente no XXII Congresso de Direito Ambiental realizado em 15 e 16 de maio de 2023 na Universidade Santa Cecília (UNISANTA). Em função da recomendação de publicação da Comissão Científica do Congresso, fez-se a presente versão.

2 Graduanda em Direito, 10º Semestre, pelas Faculdades Integradas Campos Salles – FICS. Membro Colaborador da Comissão Especial de Direito do Trabalho e da Comissão Especial de Privacidade e Proteção de Dados, ambos da OAB/SP.

3 Doutor em Direito Ambiental Internacional pela Universidade Católica de Santos (UNISANTOS). Mestre em Direito pela Universidade Santa Cecília (UNISANTA). 2018. Santos/SP. Especialista em Direito Individual, Coletivo e Processual do Trabalho pela Escola Paulista de Direito. Vínculos Institucionais: Professor Titular de Direito Processo Civil das Faculdades Integradas Campos Salles e Professor Titular da Faculdade Bertioga – Cadeiras Direito Civil e Direito Digital. Currículo Lattes: http://lattes.cnpq.br/9098270220061329. ORCID: https://orcid.org/0000-0001-6878-3986. Advogado e Professor Universitário.

ABSTRACT: *This is research that discusses the existence of gender discrimination in the work environment. This is because, considering the principle of equality, the depreciation of the female gender in positions, vacancies to be held or leadership, in addition to the depreciation of salaries, is not justified in contemporary times, given the existence of broad national and international legislative support that repudiates this practice. The objective of this academic work is to analyze the existing legislation and verify its applicability or not, since the lack of observance of gender equality reverberates in impacts on the mental and social health of the worker victimized by such conducts, generating, as a consequence, leave due to work-related illness or a drop in productivity, in addition to animosities that reflect on social interaction inside and outside the work environment designated for the provision of services. In this context, through deductive methodology, supported by theoretical references published in physical and digital media, the results of the impacts on gender discrimination established especially between male and female genders will be demonstrated, concluding, in the end, that the legislation allows for the rebuke of gender-discriminatory conduct, but its non-compliance creates a social problem that reflects inside and outside the work environment itself, implying social problems that can affect the health of people discriminated against.*

KEYWORDS: *Working environment; Gender discrimination; Social impacts; Mental health.*

INTRODUÇÃO

A discriminação de gênero é um grave problema recorrente que se consolida em diversas vertentes sociais, afetando a confiança, oportunidade e, principalmente o princípio da igualdade estabelecida como premissa a ser seguida na sociedade brasileira, o que se constata de forma recorrente em várias frentes.

Nesse contexto, igualmente se identifica essa prática dentro do ambiente de trabalho que advém de premissas equivocadas e deturbadas para que o gênero feminino seja desprestigiado em cargos de chefia ou processos seletivos que visem laborar em um emprego com igualdade de oportunidades e de salários.

Tais desmerecimentos podem se dar pela diferenciação injustificada de salário, ausência de promoção à mulher ou em discursos verborrágicos que não se coadunam com as conquistas femininas das últimas décadas, não apenas no âmbito laborativo, como proposto no recorte desta pesquisa, como em diversas outras frentes sociais, consolidando o não atendimento da igualdade inderrogável entre homem e mulher, inclusive anotada no arquétipo constitucional brasileiro.

De salientar que, em última consequência, a discriminação de gênero pode gerar impactos à saúde mental e social da trabalhadora reverberando-se no afastamento do mercado de trabalho, porquanto identifica-se questões de impactos à saúde mental que descrevem a importância de se manter, inclusive no ambiente de trabalho, a igualdade de gênero para melhores condições laborativas.

A problemática exsurge pelo fato de que, em havendo legislações nacionais e referenciais teóricos legislativos internacionais que asseguram a igualdade de gêneros, ao mesmo tempo que se coíbe quaisquer práticas discriminatórias, por que o ambiente de trabalho ainda é afetado com a identificação de práticas discriminatórias em relação ao

gênero? Referida discriminação somente pode ser sentida na desigualdade salarial, de oportunidade e de cargos de chefia?

Decerto que o tratamento diferenciado desprestigia a igualdade na ambiência laborativa, refletindo em uma atmosfera de desconforto e desrespeito, que impactam em situações de higidez física, mental e social perseguida pela Organização Mundial de Saúde em todos os seus âmbitos, também enfrentados dentro da ambiência laborativa.

Portanto, para estabelecer uma métrica entre as questões perniciosas da desigualdade injustificada de gênero[4], cria-se animosidade no ambiente de trabalho e implica na própria produtividade de seus funcionários, especialmente aqueles vitimados, além de riscos à saúde, com afastamentos por doenças que refletem em problemas sociais consolidando áreas correlatas como a do trabalho e da previdência social.

Deste modo, constitui-se a hipótese de que o amparo legislativo existente quando empregado para combate à desigualdade de gênero, reverbera em uma acertada forma de se combater a possibilidade de adoecimento do trabalhador e a queda de produtividade, além de revelar um problema cultural que mantém vívida sistemas de patriarquismos injustificados, não justificando-se a importância histórica e o alcance das vitórias de movimentos feministas que, com muito esforço, marcaram demonstram que a desigualdade de gênero não tem razão de ser.

Nesse contexto, o presente artigo será dividido em quatro tópicos, a saber: O meio ambiente do trabalho; a igualdade entre homem e mulher no mercado de trabalho; a desigualdade de gênero no mercado de trabalho: impactos psicológicos no meio ambiente laboral; e possíveis solução de combate de discriminação de gênero; programas de inserção das mulheres no mercado de trabalho, cujo objetivo final é responder a hipótese alinhavada neste estudo.

Para tanto, amparado na metodologia dedutiva amparada em referenciais teóricos referendados por pesquisas publicadas em meios físicos e digitais, convalidará a hipótese alinhavada neste artigo científico.

1 O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

A disciplina direito do trabalho exsurge pela justificada ruptura entre as relações contratuais civilistas comuns propagadas pelas diretrizes que alicerçaram à Revolução Francesa de 1789. O ideário da total e irrestrita autonomia de vontade com a mínima intervenção do Estado em que embasa parcela da teoria da contratação do Direito Civil (DINIZ, 2022, p. 23 - Ebook), não se verifica na prática das relações de trabalho, porquanto a autonomia de vontade encontra-se mitigada diante do próprio conceito que se sustenta as relações de trabalho.

[4] A desigualdade de gênero pode existir se justificado pela legislação, a exemplo da máxima aristotélica em que se permite o tratamento desigual de pessoas, na medida da sua desigualdade.

Isto porque, há influência direta do capital nas relações laborais justificando a intervenção do Estado, sempre que se fizer necessária, para equilibrar a relação jurídica existente (MASCARO, 2013, p. 18), vez que o direito trabalhista reconhece e defende a vulnerabilidade das pessoas enquanto submetidas às atividades laborativas (DELGADO, 2019, p. 91-92).

Nesse contexto, como fator preponderante da especificidade de proteção do direito do trabalho perfaz na vulnerabilidade do trabalhador, reconhecidamente sendo a parte mais fraca da relação jurídica empregado e empregador, há uma subordinação direta das ordens patronais, por vezes, sendo mitigada ou extirpada a autonomia de vontade de todo e qualquer empregado, enquanto se persegue a premissa de que o trabalhador "deve obedecer às ordens de seu empregador", pois é ele (empregador) que tem o poder diretivo do meio de produção (fato esse anotado, inclusive na CLT brasileira em seu artigo 2º).

Deste modo, percebe-se que os princípios regentes no direito do trabalho preocupam-se com a proteção individual do trabalhador, bem como o seu bem-estar físico e mental como fatores preponderantes em que o Estado projete a vulnerabilidade existente enquanto o trabalhador é submetido ao ambiente laboral (extrai-se tal raciocínio das Convenções da OIT – Organização Internacional do Trabalho, de nº 148, 155, 161 e 190).

Não obstante, as situações de proteção individual também são balizadas de acordo com necessidades coletivas, em busca de um ambiente hígido que igualmente assegure a saúde do trabalhador no seu turno de trabalho, dentre elas as próprias defesas de questões de gêneros, que permitam, sobremaneira, assegurar a igualdade de gênero, prestigiando-se os salários equivalentes, bem como uma defesa "genérica contra discriminações no trabalho" em vista da "promoção de igualdade de oportunidade". (PROENÇA, 2011, p. 39).

Desta maneira, torna-se nítido que o ambiente de trabalho, enquanto necessário para o exercício do trabalho, também alberga a proteção para que haja o enfrentamento de situações nocivas à saúde do trabalho, adota postura de defesa da higidez "física, mental e social" (OMS, 2001a, p. 1), sem perder de vista que tal proteção deve ser individualizada a cada cidadão que esteja submetido à efeitos nocivos à saúde dentro do ambiente de trabalho, bem como de forma coletiva em razão de o Estado buscar fiscalizar e convalidar políticas públicas que visem, sobremaneira, a minimização ou extirpação desta condição anômala ou irregular.

Nesse compasso, o direito do trabalho assegura a proteção individual e coletiva da relação jurídica laboral, referendando a interferência do Estado em prol da proteção da vulnerabilidade caracterizada no ambiente de trabalho, sem perder de vista que fatores que levam à precarização desse vínculo, com ausência de cuidados à saúde do trabalhador implicam em questões ambientais que é reconhecidamente adotada como uma linha classificatória do meio ambiente (BASTOS, 2023, p. 70-75).

Maria Luiza Machado Granzieira relembra que:

> As condições de trabalho nas fábricas afrontavam severamente a dignidade humana, ensejando a criação de teorias econômicas voltadas ao questionamento do sistema então vigente, e forçando, pela primeira vez, a criação de normas trabalhistas, que evoluíram para os conceitos do meio ambiente do trabalho (2019, p. 18, e-book).

Portanto, percebe-se que a defesa do direito trabalhista não está adstrita às relações contratuais de pagamento ou verificação de cumprimento das cláusulas contratuais anotadas na lei ou no contrato de trabalho, vai muito além, quando se persegue dentro do ambiente laboral a higidez "física, mental e social" (OMS, 2001a), como fator hegemônico a defender os interesses do contrato que, em sua essência, é desequilibrado.

Deste modo, exsurge a necessidade de preocupar-se com o meio ambiente do trabalho, pois, não mais se justifica que referido ambiente seja inóspito ou inadequado à atividade laborativa exigida e, quando necessário, os efeitos dessa inospitalidade devem ser mitigados (e, dentre as questões que possam ser adotado como um ambiente descabido é a existência de quaisquer formas de discriminação, inclusive a de gênero como proposta neste trabalho).

Nesse contexto, verifica-se a correlação entre direito ambiental e direito do trabalho, pois, decerto que o trabalhador, enquanto exerce às atividades laborativas, está submerso ao ambiente em que lhe é exigido o seu labor, verificando-se, desta forma, a exata:

> [...] intersecção do direito do trabalho e o meio ambiente, formando-se a classificação denominada de "meio ambiente do trabalho", deu-se porque o Estado assume o dever de proteção e de fiscalização das atividades laborativas, ainda que de ordem exclusivamente privada (BASTOS, 2023, p. 71).

Portanto, o surgimento do meio ambiente do trabalho está escorado, especialmente pelo fato de que a Convenção de nº 155, da OIT, datada de 11 de agosto de 1983, estabelece que é dever "adotar diversas proposições relativas à segurança, à higiene e ao meio-ambiente de trabalho" (1983, p. 1), posto que como anota Edson Henrique de Carvalho é preciso sopesar o fato de que:

> [...] o meio ambiente do trabalho benéfico e dignificante ao trabalhador não reflete apenas no âmbito interno, pois o empregado carrega toda uma vida fora do contexto da empresa. Convivendo num ambiente sem qualidade, ele irá irradiar para fora do local de trabalho às condições a que foi submetido dentro dele (2019, p. 21).

Ingo Wolfgang Salet e Tiago Fensterseifer refletem, com razão, que "meio ambiente do trabalho é outra dimensão do meio ambiente humano", pois se deve "assegurar aos trabalhadores condições de qualidade, salubridade e segurança ambiental" (2021, p. 169, e-book).

Celso Ricardo Peel Furtado de Oliveira e Manuela de Jesus Andrade, sensíveis à temática, revalidam a importância do meio ambiente do trabalho em prol da saúde das pessoas que se encontram submersas diariamente a esta ambiência, pois, como afirmam:

> [...] a Organização Internacional do Trabalho possui Convenção no. 155, especifica sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores, estabelecendo nos itens 4.1 e 4.2 que deve existir uma revisão periódica coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores, com a finalidade de prevenção de acidentes e danos à saúde, reduzindo as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho, ou seja, a revisão deve levar a progressividade da proteção, os Estados devem adotar política que progressivamente promova a segurança e saúde dos trabalhadores após consultar as organizações de empregadores e de trabalhadores (2021, p. 217).

Portanto, é de se considerar que o meio ambiente do trabalho, impacta na proteção de ambiente hostis, inclusive com relação de desigualdade de gênero e discriminação em todas as suas formas, tornando-se um ambiente insalubre, posto que impacta na vida sadia do indivíduo, dentro e fora do ambiente laborativo.

2 A IGUALDADE ENTRE HOMEM E MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

A Constituição Federal de 1988 consolidou o uníssono entendimento de que não há diferença entre homem e mulher, especialmente quando se tratar de direitos sociais subscritos em seu artigo 6º, pois, na linha do quanto destaca Flávia Piovesan (2016, p. 343-344):

> A Convenção Americana não enuncia de forma específica qualquer direito social, cultural ou econômico; limita-se a determinar aos Estados que alcancem, progressivamente, a plena realização desses direitos, mediante a adoção de medidas legislativas e outras que se mostrem apropriadas, nos termos do art. 26 da Convenção.

Referidas diretrizes, no direito do trabalho, são adotadas pela Convenção nº 111, em que seu artigo primeiro estabelece que a discriminação pode ser identificada em razão da "raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social", que reverbere no efeito de "destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão". (OIT, 1960, p. 1).

Nesse contexto, a igualdade de oportunidades e de condições de trabalho devem ser alinhavadas na adoção de métodos que garantam que às mulheres[5], em razão do sexo anotado no artigo 1º da Convenção nº 111, da OIT, a possibilidade de se manter a igualdade de oportunidades e de salários no mercado de trabalho, em consonância com o preconizado no arquétipo Constitucional inserto em seu art. 7º, Inciso XX, que segue os referenciais internacionais.

A igualdade de gênero surge como uma preocupação no meio ambiente de trabalho, pois, a sua inobservância pode acarretar problemas ao conceito amplo de saúde, como anotado no tópico anterior, já que a segregação e diferenciação, injustificada, de salários e oportunidades pelo sexo implica em uma agressão que pode afetar a saúde mental e social da pessoa que é acometida com tal discriminação[6].

Isto porque é necessário se ter em mente que a mulher adentrou ao mercado de

[5] A discriminação por gênero tem diversas facetas, sendo adotada neste trabalho, por um recorte epistemológico, a discriminação contra a mulher no mercado de trabalho.

[6] Bastos anota em sua tese de doutoramento que a classificação autônoma do meio ambiente do trabalho reverbera em formas contemporâneas de combate às práticas discriminatórias ou antissociais no meio ambiente laboral, escorando-se na pesquisa de David C. Yamada (2000. p. 483) em que práticas de *bullying* (como também, por óbvio outras discriminações a exemplo da Síndrome de Bournat, discriminações por gênero e por sexo, entre outros inúmeros exemplos) implicam no afastamento médico do empregado vitimado ou queda de produtividade. (2023, p. 73).

trabalho com notória contribuição "a partir do século XX, devido às transformações socioeconômicas e ao movimento feminista, os estudos de gênero têm demonstrado a necessidade de equilíbrio entre homens e mulheres nas esferas pública e privada" (VILELA, HANASHIRO, COSTA, 2020, p. 385).

Desta forma, as mulheres deixam de ser uma pessoa exclusivamente do lar, com obrigações exclusiva em relação aos seus cônjuges e suas proles em um modelo patriarcal vigente nos Séculos anteriores, segundo Fernandes (2020, p. 14), que mais adiante relembra referida autora que o sexo feminino "ao sair para o mundo do trabalho, rompeu-se com a tradição do homem provedor e dominador, o que fez com que alguns homens reagissem mal à ascensão profissional feminina" (FERNANDES, 2020, p. 14).

Portanto, seja pelo amparo legislativo, por documentos nacionais e coalizões internacionais aos quais o Brasil é signatário, seja pelo próprio contexto social contemporâneo, se verifica que a mulher cria sua independência, desvinculando-se da figura patriarcal vigente em outros momentos históricos, posto que a ela passa a exercer e critério de igualdade a chefia da família sendo "responsável por todas as atividades de pai, mãe, atenção e cuidados com os filhos e ainda dá conta de sua vida profissional" (FERNANDES, 2020, p. 25).

Nesse contexto, a mulher não apenas exerce a coobrigação na chefia do lar e manter as necessidades inerente aos custeios da residência do seu núcleo familiar, dividindo-se as contas com seus cônjuges e outras pessoas que residam no núcleo familiar, quando em idade laboral, mas, por sua natureza fisiológica e por questões históricas que preterem-na em relação aos homens, percebe-se que lhe é avocado um "trabalho infindável, dentro e fora de casa construiu o mundo em que vivemos" (SILVA, 2019, p. 130).

Ademais, para que a mulher exerça as atividades necessárias ao exercício profissional superior ou técnico, ela também deve ir às escolas e faculdades para adquirir conhecimentos basilares para ingresso em profissões que lhe exija conhecimento técnico específico, enfrentando os mesmos problemas de escassez de tempo, cansaço, entre outros exemplos que podem ser vislumbrados diariamente às pessoas que assumam rotinas de trabalho e de estudo, ainda mais quando essa admissão se dá em dupla jornada.

Deste modo, ainda que se possa admitir que legislativamente a igualdade de gênero é perseguida e reivindicada, na prática, essa luta é diária, pois verifica-se a que "desigualdades de gênero e raça se expressam claramente nos indicadores de mercado de trabalho", conforme aponta Abram (2006, p. 40), levando-se, inclusive, na consolidação de um documento internacional que busca extirpar quaisquer discriminação por gênero, raça, sexo, entre outros anotado no artigo 1º, da Convenção de nº 111, da OIT.

Contudo, Calil (2007, p. 11) observa que:

> Muito embora se possa falar em trabalho da mulher, não é possível ainda se falar em um direito do trabalho, muito menos em um direito do trabalho da mulher, pois a necessidade de regulamentação legislativa do trabalho apenas surgiu, ao longo da história em praticamente todos os países ocidentais, quando se tornou expressivo o emprego de mão-de-obra assalariada na indústria. E desde então se nota a divisão imposta pelo gênero ao trabalho.

Por isso, a discriminação por gênero é inaceitável sob o ponto de vista social, familiar e laboral, porquanto é reconhecidamente sabido que a mulher, sozinha ou associada a um companheiro ou companheira, exerce o mesmo papel em busca do sustento do lar e de seus dependentes.

Além disso, tal discriminação no meio ambiente do trabalho reflete em uma agressão ao direito de igualdade estabelecido à mulher, haja vista que ela, ao adentrar ao mercado de trabalho, não pode ter diferenciação por sexo, tal como determina o texto constitucional brasileiro e o próprio documento internacional que se escora a igualdade entre gêneros discutida no presente estudo.

3 A DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO: IMPACTOS PSICOLÓGICOS NO MEIO AMBIENTE LABORAL

A discriminação enfrentada pelas mulheres no mercado de trabalho demonstra um comportamento em que se prima a ideia patriarcal em que se admite que o homem é o único mantenedor do lar, posto que "na sociedade capitalista, histórica e culturalmente, sempre foi colocado à mulher responsabilidades referentes aos cuidados com a casa e a família" (SANTOS, 2021, p. 14), deixando-se de lado a sua eficaz capacidade laborativa e igualdade quanto a possibilidade de sustento do lar.

Deste modo, relembra SILVA e PARRIÃO (2021, p. 8) um comportamento cultural em que "a desigualdade entre homens e mulheres presente na sociedade capitalista contemporânea é considerada historicamente como reflexo da natureza, sustentada pelo sistema de dominação e exploração dos homens sobre as mulheres, isso é o patriarcado".

Nesse contexto, patente que "as mulheres acabam em desvantagem em função da maternidade, a empresa tem o ponto de vista de que se ela tiver filhos ou decidir em algum momento engravidar isso atrapalhará o seu desempenho e seu rendimento" (VIEIRA, DELANOCCE, 2021, p. 28), o que reforça, ainda na contemporaneidade, o tratamento diferido entre homem e mulher, o que é inadmissível, dentro e fora do meio ambiente de trabalho (OIT, 1960, p.1).

Portanto, a assunção da mulher a uma dupla jornada (dentro e fora do lar), tal como anotado por Silva (2019, p. 130), também se dá por outros fatores, como o fato de que ela, como mãe e trabalhadora, não se coadunando qualquer forma discriminatória em que, por ser mãe e trabalhadora, possa ser diminuído ou extirpados direitos, em especial aqueles que se relacionam à igualdade de oportunidades e salários, cujos mesmos acabam por liminar o acesso da mulher ao mercado de trabalho, como é observado por Costa (2019, pg. 21):

> Sobre elas, até os dias atuais, recai o trabalho doméstico, tendo como base o discurso que atribui à mulher a naturalidade feminina para tais tarefas. Assim, tal discurso de atribuição social do cuidado feminino limitou a inserção da mulher no espaço privado e deixou a mesma em desvantagem em relação aos homens na atuação econômica e social.

Nessa toada, percebe-se que a discriminação entre gêneros é cultural, identificando-se a dificuldade diária que a mulher enfrenta para adentrar, bem como em se manter no mercado de trabalho em pé de igualdade com os homens, pois ainda é vívido o "pensamento mais que retrógrado, já que as mulheres têm se mostrado muito capaz de desempenhar diversas tarefas e funções ao longo de sua busca por seus direitos" (VIEIRA, DELANOCCE, 2021, p. 28).

Isto porque, através de uma cultura ainda presente, pois não visualiza a evolução social e a corresponsabilidade do homem e da mulher, na manutenção da casa e da rotina do lar em face da própria subsistência de igualdade de gêneros (não apenas no mercado de trabalho), ainda sendo patente uma dupla jornada em que a mulher assume a sobrecarga das rotinas do lar (ARTUS, 2021, p. 24).

Desta discriminação de gêneros esposada no presente trabalho científico, identifica-se a diferenciação salarial sobre o mesmo cargo, desigualdade de oportunidade para acessar ao mercado de trabalho, restrições de promoções a cargos de chefia, sendo injustificado tais discernimento, haja vista que os fatores considerados não são, em regra, como relatados pela doutrina, por questões de capacitação.

Vieira e Delanocce (2021, p. 41) apropriadamente acabam por esclarecer que "(...) apesar das lutas enfrentadas pelas mulheres, e até mesmo leis que garantem a equidade salarial independente do gênero terem sido criadas é alarmante que ainda tenha muita diferença no tratamento entre os sexos no mercado de trabalho".

Neste prisma, como apontam Feitosa e Albuquerque (2019, p. 5), nota-se que a "nossa sociedade vem avançando ao quebrar significativamente paradigmas seculares e assim diminuindo as desigualdades impostas a homens e mulheres que eram consideradas como 'naturais', visto que são culturais", motivo pelo qual, segundo se posicionam mencionados autoras mais adiante "as conquistas das mulheres no mercado de trabalho se deram pelo empenho, organização e luta do movimento feminista, que exerce forte liderança nos embates em busca dos direitos das mulheres no mundo" (2019, p. 6).

Decerto que tal fato reflete na inclusão por intermédio de programas de políticas públicas ofertadas pelos governos das três esferas estatais (entes federal, estatuais e municipais) que buscam manter vívida contribuição quanto a eficácia dos programas que estendem a "autonomia" e a autocontratação" (CARVALHO, 2021, pg. 39).

Deste ponto, é necessário enaltecer a reflexão trazida por Costa, ao afirmar que:

> (...) apesar das conquistas tidas até o momento, ainda não estão totalmente libertas das premissas tidas historicamente no que diz respeito à posição da mesma na sociedade, podemos caminhar para uma discussão acerca das relações de poder presentes na divisão sexual do trabalho (2019, pg. 25).

Isto porque, conforme se denota, a própria problemática enfrentada cotidianamente por todas as mulheres que buscam adentrarem ao mercado de trabalho, conforme aponta GOMES (2005, p. 6), reverbera em:

> a) salários menores do que os dos homens por trabalhos equivalentes;
>
> b) dupla jornada, produto de uma divisão sexual do trabalho que ainda prevê que todo o gerenciamento da vida doméstica é trabalho feminino;
>
> c) deficiências nas políticas sociais, o que impede o acesso aos serviços de apoio familiar, como creches, refeitórios e outros equipamentos sociais para mulheres de menor renda; d) menores chances de capacitar-se profissionalmente nas áreas rentáveis, cujas vagas são destinadas majoritariamente aos homens (as profissões vistas como extensões do trabalho reprodutivo e, portanto, com remunerações menores são ainda as que oferecem maiores chances às mulheres);
>
> e) falta de voz nos espaços de decisão e de poder para negociar acordos coletivos de trabalho, em razão das desigualdades de gênero nas próprias relações sindicais; etc.

Nessa toada, para que haja o alcance e o enfrentamento da própria desigualdade entre gêneros no mercado laboral, maléfica dentro do próprio ambiente de trabalho e que reflete em situações de risco à saúde da trabalhadora fora do emprego, impõe-se a necessidade de quebra deste paradigma que persiste para que possa concorrer a "lugares e papéis diferenciados no mundo empresarial" (FEITOSA, ALBUQUERQUE, 2019, p. 6).

Além disso, também se faz pertinente o destaque recortado neste estudo sobre os pontos específicos em que a discriminação de gênero no mercado de trabalho se constata de maneiras sutis, como analisado na prática de casos postos perante o Poder Judiciário[7], cuja solução, nem sempre, acaba sendo judicializado no Poder Judiciário do Trabalho.

Desta forma, é nuclear compreender que "a questão dos gêneros, mais especificamente da divisão do trabalho de acordo com o gênero, é um tema que acompanha todas as sociedades submetidas à divisão do trabalho". (SCHUH, SILVA, 2021, p. 6).

Nessa senda, denota-se que "nas ofertas de postos de trabalho, existe uma distinção entre os oferecidos para o trabalhador do sexo masculino" (SANTOS, LOPES, SILVA, SCHOTTEN, 2020, pg. 18) e identificar que esse ato de atribuir a vaga para um gênero é uma forma de discriminação, abrirá caminhos para criação de novas soluções.

Há imposição de ocupações por gênero, conforme esclarecem MACÊDO e MACEDO ao explicar que: "existem cargos específicos para cada um dos sexos, atribuindo aos homens os que exigem força física e intelectual e às mulheres aqueles que exigem habilidades manuais" (2004, p. 13), o que reverbera, de igual forma, como uma das identificações de discriminação, haja vista que "no processo de recrutamento de trabalhadores, os critérios utilizados para a seleção devem se ater a apenas critérios técnicos e pertinentes à função, como nível de instrução e habilidades" (KRAUSE 2021, pg. 24), sendo legalmente vedada qualquer critério que reverberem na preferência de um gênero em detrimento de outro.

Por outro lado, a sutileza das segregações de gêneros encontra-se alinhavada no

[7] Processo nº 0010495-92.2022.5.03.0012 (RORSum), em trâmite perante a 12 Vara do Trabalho da Comarca de Belo Horizonte, Estado de Minas Gerais, julgado em 21 de agosto de 2022.

recrutamento de pessoas em pequenos detalhes, como afirma Carvalho ao relembrar que: "(...) a discriminação de gênero em relação à mulher começa já no momento da contratação" (2021, pg. 39).

Dentre as variações discriminatórias, é possível afirmar, segundo estudo capitaneado por Ambros, que o ato pode ser identificado quando se consolida a rejeição da candidata mulher que tem por ideal constituir família ou de ser genitora, pois, como expõe mencionada autora:

> Há, portanto, um preconceito em relação à mulher que opta pela constituição da família, aparentemente, em detrimento da vida profissional. Muitos têm a concepção de que ao fazê-lo, a mulher está abrindo mão de buscar maior qualificação e manter a qualidade de suas atividades laborais. Até porque existe a concepção de que a mulher grávida perde sua capacidade laborativa por questões fisiológicas, pensamento que apenas fomenta o assédio moral contra a trabalhadora grávida (2020, pg. 71).

Ademais, ainda se verifica que O Estado deve "garantir a promoção da justiça social, principalmente a eficácia dos direitos fundamentais, não apenas na mera previsão no corpo legislativo" (SIQUEIRA e SAMPARO, 2017, pg. 32), porém, é notável que tal situação é singela ao ponto de não trazer uma mudança do eixo cultural que leva a discriminação de gênero[8].

Deste modo, torna-se nítido que os critérios a serem adotados para a seleção em uma vaga de uma mulher deve adotar critérios objetivos que não invadam a esfera de sua vida individual, tal como desejo de ser mãe ou de constituir família, além de o fato de que "as normas protetivas às mulheres e especialmente à trabalhadora gestante criaram um estigma negativo na sociedade que ainda é demasiadamente machista e retrógrada" (AMBROS, 2020, pg. 71).

4 POSSÍVEIS SOLUÇÃO DE COMBATE DE DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO. PROGRAMAS DE INSERÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

Os programas de inserção de mulheres no mercado de trabalho deflagram a realidade da desigualdade de gênero no mercado de trabalho, pois, como aponta FERNANDEZ (sic, 2019, p. 86-87):

> As diferenças no valor do salário entre gêneros, em uma grande parte das ocupações, não têm causa biológica relacionada às diferenças nas

[8] Benedetto, Bonin e Wamser apontam que: "Infelizmente, não existe nenhuma prática legal de inclusão das mulheres em cargos de liderança; o mais próximo que acontece hoje em dia são práticas próprias de algumas empresas que buscam desenvolver esse tema, de modo a articular a condição e a posição das mulheres no mercado de trabalho. Hoje, no Brasil, grandes marcas já conseguiram desenvolver seu próprio planejamento com bastante sucesso; em sua maioria, essas são empresas que têm seu público voltado para mulheres como os grupos Boticário, Avon e Carrefour (2020, pg. 5).

> habilidades ou na força física entre os sexos, mas possui sim um caráter social ainda hoje vigente na maior parte das sociedades, relacionado à atribuição das tarefas de sustento da família ao homem e de cuidados domésticos e reprodução da força de trabalho à mulher. Entre as causas determinantes das diferenças de remuneração entre os gêneros, destacam-se, portanto, a existência de diferenciais de compensação para tipos de trabalhos e a discriminação.

Ainda que o amparo documental estabelecido pelas diretrizes nacionais e internacionais denotem a inaceitabilidade na desigualdade de gênero, essa realidade é presente no Brasil, haja vista que há "instabilidade no processo de formulação e execução das políticas públicas do Brasil com foco na superação das desigualdades de gênero no mercado de trabalho" (FARIAS, 2020, p. 14) e investigar essa fragilidade é essencial para o desenvolvimento de políticas públicas eficazes a extirpar essa discriminação.

É de salientar que a legislação, nacional e internacional, reverberam na inaceitabilidade de quaisquer formas de discriminação, haja vista que, se cometido no ambiente de trabalho, a distinção injustificada de empregados em razão de seus gêneros representa em conflitos existentes no ambiente de trabalho, impactando-se, pois, sob a saúde ambiental que se espera pela igualdade e ausência de conflitos sociais, inclusive no meio ambiente laboral.

De outro lado, fora do ambiente de trabalho, podem referendar em abusos conhecidos como *Gaslighting*[9], abalo moral, e em doenças mentais que podem ser identificadas pelo desprestígio da trabalhadora no próprio ambiente laboral, sendo certo que a conduta cultural deve ser reavaliada, pois, segundo afirma Benedetto, Bonin e Wamser:

> Todavia, essas práticas de inclusão de nada valem se a cultura da organização estiver desalinhada com o objetivo maior de promover a equidade de gênero no seu ambiente. É preciso que a organização tenha uma política clara de igualdade de gênero e planos de cargos e salários que sirvam de base para que as mulheres saibam quais são as competências e qualidades que elas precisam ter para conquistar determinados cargos (2020, p. 14).

Contudo, mesmo que haja mecanismos legislativos em prol da extirpação de discriminação de gênero dentro e fora do ambiente de trabalho, torna-se cabal demonstrar que a carência de fiscalização e de políticas públicas, sendo KON refletem em "padrões de segregação, discriminação e informalidade com relação a gênero no mercado de trabalho, que podem ser influenciados por uma série de questões culturais" (2014, p. 47).

Portanto, parece que a questão não está subordinada a diminuta existência de

[9] A magistrada Jéssica Grazielle Andrade Martins, ao julgar o processo 0010495-92.2022.5.03.0012 (RORSum), em trâmite perante a 12 Vara do Trabalho da Comarca de Belo Horizonte, Estado de Minas Gerais, julgado em 21 de agosto de 2022, anotou que esta prática consiste em desestabilizar e descredibilizar a vítima até que esta duvide da sua competência, percepção da realidade e da própria sanidade mental.

políticas públicas no território nacional [10] que busquem reeducar questões culturais consolidadas e interpretadas em desfavor da igualdade de gêneros previstas no arquétipo constitucional e infraconstitucional, referendados, inclusive, pela Convenção nº 111 da OIT, trazendo como um exemplo plausível a conscientização em todas as escalas sociais e fases de aprendizados humanos (BARBOZA, 2022, p. 8), (BENEDETTO, BONIN e WAMSER, 2020, p. 14).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A desigualdade de gênero no meio ambiente de trabalho (mas não só), é uma prática que se identifica, ainda nos dias atuais, em desprestígio ao princípio da igualdade, que se encontram fixados como parâmetros a ser observados dentro e fora do ambiente laborativo.

Ela traz consequências à saúde da trabalhadora vitimada e pode repercutir na baixa produtividade, reverberando na inobservância dos preceitos fundamentais consolidados na legislação brasileira e em referenciais teóricos trazidos.

Deste modo, confirma-se a hipótese alinhavada em que as práticas discriminatórias são repudiadas pela legislação, mas a sua inobservância cria um problema social que reflete dentro e fora da própria ambiência laborativa.

REFERÊNCIAS

ABRAM, Laís. Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro. **Cienc. Cult.**, São Paulo, v. 58, n. 4, p. 40-41, Dec. 2006. Disponível em: http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0009-67252006000400020&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 15 mar. 2023.

AMBROS, Fernanda. **Direito da antidiscriminação: o problema da discriminação em face da empregada gestante. 2020**. Disponível em: http://repositorio.unesc.net/handle/1/7808. Acesso em: 15 mar. 2023.

ARTUS, Eduarda Dadoorian. **A desigualdade de gênero na participação do processo de recrutamento e seleção**. 2021. Disponível em: https://1library.org/document/zpnlk8r0-a-desigualdade-de-g%C3%AAnero-participa%C3%A7%C3%A3o-processo-recrutamento-sele%C3%A7%C3%A3o.html. Acesso em: 15 mar. 2023.

BARBOZA, Maria Eduarda Martins (2022). *O Papel Da Educação No Combate À Desinformação, Discriminação E Xenofobia*. Disponível em: https://institutoscientia.com/wp-content/uploads/2022/09/capitulo-humanas_3-26.pdf. Acesso em: 11 abr. 2023.

BASTOS. Alder Thiago. **O reconhecimento da dimensão autônoma do meio ambiente digital em um contexto global**. Tese apresentada à banca examinadora da Universidade Católica de Santos – Unisantos, como requisito parcial para a obtenção do título de Doutor. Orientação: Prof. Dr. Daniel Freire e Almeida. Ano de 2023.

[10] As poucas políticas públicas que acompanhamos nos dias de hoje são carentes de foco específico, posto que os programas são destinados para melhorar as condições de trabalho e inclusão da mulher, mas com tímidas conotações com relação a discriminação por gênero.

BENEDETTO, Sara; BONIN, Joel Cezar; WAMSER, Camila Arndt. Diversidade De Gênero: Proposta De Inclusão Da Diversidade De Gênero Nas Empresas Do Município De Caçador-Sc. **Revista Visão: Gestão Organizacional**, v.9, n.1, p. 133-149, 2020. DOI: https://doi.org/10.33362/visao.v9i1.2245. Acesso em: 15 mar. 2023.

BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO – TRT3. Processo nº 0010495-92.2022.5.03.0012 (RORSum), em trâmite perante a 12 Vara do Trabalho da Comarca de Belo Horizonte, Estado de Minas Gerais, julgado em 21 de agosto de 2022.

CALIL, L. E. S. 2007. **Direito do trabalho da mulher a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática.** Disponível em: https://www.google.com.br/books/edition/Direito_do_trabalho_da_mulher/brClSWnrIHgC?hl=pt-BR&gbpv=0. Acesso em: 15 mar. 2023.

CARVALHO, Edson Henrique de. **Síndrome De Burnout: Condições de trabalho e problemas jurídicos.** Dissertação apresentada à Universidade Santa Cecília como parte dos requisitos para obtenção de título de Mestre no Programa de Pós-Graduação em Direito da Saúde sob orientação da Professora Doutora Rosa Maria Ferreiro Pinto. Defendida em 2019. Disponível em: https://stricto.unisanta.br/Mestrado/Direito/Dissertacoes. Acesso em: 30 mar. 2022.

CARVALHO, Letícia Fontenele Ribeiro Gonçalves de Moura. ***A discriminação da mulher trabalhadora no mercado de trabalho brasileiro.*** 2021. Disponível em: https://repositorio.cruzeirodosul.edu.br/handle/123456789/1411. Acesso em: 15 mar. 2023.

COSTA, Raquel Lima da. **Divisão sexual do trabalho e a posição imposta a mulher na sociedade capitalista**. 2019. 31f. Monografia (Graduação em Serviço Social) - Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Departamento de Ciência da Informação, Natal, RN, 2019. Disponível em: https://antigo.monografias.ufrn.br/jspui/handle/123456789/8932. Acesso em: 28 mar. 2023.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed.— São Paulo: LTr, 2019.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro: teoria geral das obrigações**. 37. ed. - São Paulo: SaraivaJur, 2022. (v.2). Versão *e-book*

FARIAS, Cíntia Santana de. **(Des) continuidades nas políticas de enfrentamento da divisão sexual e racial do trabalho: o caso do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça.** 2020. Disponível em: http://ri.ucsal.br:8080/jspui/handle/prefix/2057. Acesso em: 15 mar. 2023.

FEITOSA, Yascara Soares e ALBUQUERQUE, Joyce da Silva. Evolução da mulher no mercado de trabalho. v. 1 n. 1 (2019): **Business Journal** - Nov, Dez 2018, Jan, Fev, Mar, Abr 2019. Disponível em: https://doi.org/10.6008/CBPC2674-6433.2019.001.0005. Acesso em: 28 mar. 2023.

FERNANDES, Priscila da Silva. **Família monoparental feminina: desafios de ser mãe solo.** Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Ciências e Letras da Universidade Estadual Paulista, Campus de Araraquara/SP, como parte dos requisitos para a obtenção do título de mestre em Educação Sexual. Orientadora: Prof.ª Dr.ª Lourdes M. G. Conde Feitosa. 2022. Disponível em: https://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/234377/fernandes_ps_me_arafcl.pdf?sequence=3&isAllowed=y. Acesso em: 15 mar. 2023

FERNANDEZ, Brena Paula Magno. Teto de vidro, piso pegajoso e desigualdade de gênero no

mercado de trabalho brasileiro à luz da economia feminista: por que as iniquidades persistem?. n. 26 (2019): **Movimentos sociais econômicos na contemporaneidade: teoria e experiências**. Disponível em: https://periodicos.fclar.unesp.br/cadernos/article/view/12951. Acesso em: 15 mar. 2023.

GOMES, Almiralva Ferraz. O outro no trabalho: mulher e gestão. **Revista de Gestão USP**, São Paulo, v.12, n.3, p.1-9, 2005. Disponível em: https://doi.org/10.5700/issn.2177-8736.rege.2005.36522. Acesso em: 28 mar. 2023.

GRANZIERA, Maria Luiza Machado. **Direito Ambiental**. - 5. ed. - Indaiatuba, SP: Editora Foco, 2019. Edição do Kindle (E-book).

KON, Anita. Mercado de trabalho, assimetrias de gênero e políticas públicas: considerações teóricas. RP3 - **Revista de Pesquisa em Políticas Públicas**, [S. l.], n. 2, 2014. Disponível em: https://periodicos.unb.br/index.php/rp3/article/view/14599. Acesso em: 15 mar. 2023.

KRAUSE, Luiza Mittmann. **A Utilização De Inteligência Artificial No Recrutamento De Empregados E A (Im) Possibilidade De Indenização Por Dano Moral Na Fase Pré-Contratual.** 2021. Disponível em: http://hdl.handle.net/10183/237639. Acesso em: 15 mar. 2023.

MACÊDO, Goiacira Segurado e MACEDO, Kátia Barbosa. **As relações de gênero no contexto organizacional: o discurso de homens e mulheres. 2004**. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v4n1/v4n1a04.pdf. Acesso em: 15 mar. 2023.

MASCARO, Alysson Leandro. **Estado e Forma Política**. 1. Ed.: Bomtempo, 2013.

OLIVEIRA, Celso Ricardo Peel Furtado de; ANDRADE, Manuela Jesus de. Proteção à saúde do trabalhador uma utopia possível. ***Unisanta Law and Social Science***, v. 10, n. 2, p. 215-226, 2021. Disponível em: https://periodicos.unisanta.br/index.php/lss/article/view/2965. Acesso em: 30 mar. 2022.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 111.** Promulgada em 11 ago. 1960. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm. Acesso em: 01 set. 2022.

_____.**Convenção 155.** Promulgada em 11 ago. 1983. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm. Acesso em: 01 set. 2022.

_____. Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social**.** Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP)/MTSS. Cadernos Sociedade e Trabalho n.º 16. A OIT E A IGUALDADE DE GÉNERONO MUNDO DO TRABALHO. Coordenação de NEVES, Antônio Oliveira. Publicado em 2011. Lisboa. Portugal.. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_775343.pdf. Acesso em 04 maio 2023.

OMS – Organização Mundial de Saúde. **Informe sobre la salud en el mundo 2001: Salud mental: nuevos conocimientos, nuevas esperanzas**. Publicada em 2001. Disponível em: https://apps.who.int/iris/handle/10665/42447. 05 maio 2023.

PIOVESAN, Flávia. **Temas de Direitos Humanos**. 9a ed., rev. e atual. São Pau São Paulo: Saraiva, 2016.

PROENÇA. João. OIT – 90 Anos de Luta pela Igualdade no Trabalho. In: OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social**.** Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP)/MTSS. Cadernos Sociedade e Trabalho n.º 16. A OIT E A

IGUALDADE DE GÉNERONO MUNDO DO TRABALHO. Coordenação de NEVES, Antônio Oliveira. Publicado em 2011. Lisboa. Portugal.. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_775343.pdf. Acesso em 04 maio 2023.

SANTOS, Bruna Maria Pereira; LOPES, Suellen Aparecida; SILVA, Stephani Almeida; SCHOTTEN, Paulo César. **Mulheres No Mercado De Trabalho: Uma Perspectiva Teórica E Histórica.** 2020. Disponível em: https://repositorio.ufms.br/handle/123456789/5416. Acesso em: 15 mar. 2023.

SANTOS, Renaura Vieira Sales. **A Influência do trabalho doméstico nas relações sociais das mulheres.** 2021. 17 P. Trabalho de conclusão de curso (Graduação em Psicologia) - Centro Universitário de João Pessoa – UNIPÊ, João Pessoa, 2021. Disponível em: https://repositorio.cruzeirodosul.edu.br/handle/123456789/2975. Acesso em: 28 mar. 2023.

SARLET, Ingo Wolfgang. FENSTERSEIFER, Tiago. **Curso de Direito Ambiental**. 12. ed. rev. atual e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2021. Edição do Kindle

SCHUH, Thalia Jaqueline. SILVA, Michel Goulart da. Divisão Sexual Do Trabalho: Uma Análise Da Exploração Histórica Do Trabalho Feminino E Sua Manifestação No Brasil. **Boletim de Conjuntura (BOCA),** Boa Vista, v. 5, n. 14, p. 141–146, 2021. DOI: 10.5281/zenodo.4517511. Disponível em: https://revista.ioles.com.br/boca/index.php/revista/article/view/246. Acesso em: 28 mar. 2023.

SILVA, Lisiana Lawson Terra da. (2019). Mulheres e o mundo do trabalho: a infindável dupla jornada feminina. **Revista Eletrônica Interações Sociais**, *[S. l.]*, v. 3, n. 1, p. 120–131, 2019. Disponível em: https://periodicos.furg.br/reis/article/view/9171. Acesso em: 4 maio. 2023.

SILVA, Lorena Alves e PARRIÃO, Karoline Rodrigues 2021. Gênero e divisão sexual do trabalho: o cuidado e a responsabilidade dos filhos pela mulher, como expressão da desigualdade de gênero. **Anais do VI Simpósio Gênero e Políticas Públicas.** Disponível em: https://doi.org/10.5433/SGPP.2020v6.p1475. Acesso em: 15 mar. 2023.

SIQUEIRA, Dirceu Pereira e SAMPARO, Ana Julia Fernandes (2017). *Os Direitos Da Mulher No Mercado De Trabalho: Da Discriminação De Gênero À Luta Pela Igualdade*. **Revista Direito Em Debate,** 26(48), 287–325. Disponível em: https://doi.org/10.21527/2176-6622.2017.48.287-325. Acesso em: 15 mar. 2023.

VIEIRA, Elaine Cibele, DELANOCCE, Luana Beatriz. **A mulher no mercado de trabalho, 2021.** Trabalho de conclusão de curso (Curso Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial) - Faculdade de Tecnologia de Americana, Americana, 2021. Disponível em: http://ric.cps.sp.gov.br/handle/123456789/10749. Acesso em: 28 mar. 2023.

VILELA, Nágila Giovanna Silva; HANASHIRO, Darcy Mitiko Mori; COSTA, Lucas Dos Santos. *(Des) igualdade de gênero no local de trabalho e práticas de recursos humanos.* **Revista Alcance**, v. 27, n. 3, p. 382-398, 2020. Disponível em: https://www.redalyc.org/journal/4777/477764617007/477764617007.pdf. Acesso em: 15 mar. 2023.

YAMADA, David C., The Phenomenon of 'Workplace Bullying' and the Need for Status-Blind Hostile Work Environment Protection (2000). Georgetown Law Journal, Vol. 88, p. 475, 2000, Suffolk University Law School Research Paper, Disponível em: SSRN: https://ssrn.com/abstract=1303690. Acesso em: 02 set. 2022.