

**TRABALHO E ISONOMIA NO BRASIL: A LUTA DAS MULHERES POR  
IGUALDADE NAS RELAÇÕES LABORAIS NO SÉCULO XXI**

**WORK AND EQUALITY IN BRAZIL: WOMEN'S FIGHT FOR EQUALITY IN  
LABOR RELATIONS IN THE 21ST CENTURY**

Bianca Maris Casanova Ibanes<sup>1</sup>  
Juvêncio Borges Silva<sup>2</sup>

<https://doi.org/10.55839/2358-7008RCDv12n2pa207-221>

**RESUMO**

O artigo tem como objeto investigar analisar as relações laborais do século XXI sob a perspectiva da isonomia, visando aferir em que medida elas são isonômicas. Será abordado o preconceito enraizado na sociedade ao longo das décadas, além da história por trás de todo o começo do ofício feminino no Brasil. Por outro lado, também será tratado o tema sobre as várias faces do assédio no ambiente de trabalho, tais como: moral (moral organizacional), sexual e psicológico. A questão da discriminação e a injúria racial também será pauta do assunto, buscando aferir em que medida houve avanços, e os desafios a serem enfrentados no âmbito jurídico, político e social. Ademais, será apresentado ao final do artigo o tópico relacionado à violência nos dias atuais e suas mudanças.

**Palavras-chave:** Isonomia. Desigualdades Laborais. A Luta Feminina. Discriminação Racial. Assédio.

**ABSTRACT**

This article aims to address equality and labor relations in the 21st century. The prejudice rooted in society over the decades will be addressed, in addition to the history behind the entire beginning of the female profession in Brazil. On the other hand, the topic of the various aspects of harassment in the workplace will also be addressed, such as: moral (organizational morale), sexual and psychological. The issue of discrimination and racial insults will also be on the agenda, seeking to assess the extent to which progress has been made and the challenges to be faced in the legal, political and social spheres. Furthermore, the topic related to violence today and its changes will be presented at the end of the article.

**Keywords:** Isonomy. Labor Inequalities. The Women's Struggle. Racial Discrimination. Harassment.

---

<sup>1</sup> Universidade de Ribeirão Preto.

<sup>2</sup> Universidade de Ribeirão Preto.

## 1 INTRODUÇÃO

As desigualdades entre homens e mulheres relações entre homens e mulheres apresentam grande assimetria no decorrer da história, seja nas sociedades ocidentais, seja nas orientais, sendo que essa configuração se manifesta até os dias atuais, conforme consideraremos no presente artigo.

A Constituição Federal, entretanto, em 1988, consagrou o princípio da isonomia, insculpindo-no em seu 5º artigo, e afirmando-o como condição de uma sociedade justa.

Art. 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

[...]

Embora disponha que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações”, na vivência cotidiana há recorrentes situações que denotam desigualdades, o que pode levar, num primeiro momento a perceber que não obstante tantas normas jurídicas, a realidade social se manifesta desigual, tendo em vista que há uma cultura androcêntrica arraigada nas consciências individuais, mas que vai além disso, pois tal questão é também estrutural e institucional.

O trabalho da mulher em vários contextos não é valorizado à semelhança do homem, além do que, à mulher é culturalmente conferido a responsabilidade pelos afazeres domésticos. Ocorre uma desvalorização do trabalho realizado pela mulher pelo fato de ser mulher. Há também uma objetificação da mulher, o que contribui para práticas de assédio moral, sexual e psicológico.

As mulheres enfrentam diversos desafios para alcançarem a independência financeira e para atuarem no mercado de trabalho, tanto que, atualmente, no século XXI, elas compõem apenas 43,8% do gênero feminino no mercado, e isso é um número relativamente pequeno em relação à quantidade de homens que atuam.

A ideia de inserção das mulheres no mercado de trabalho teve início no século XIX, durante a Revolução Industrial, juntamente com a consolidação do sistema capitalista. Isso de fato teve maior influência com o início das I e II Guerras Mundiais (1914-1918 e 1939-1945,

respectivamente), quando os homens marchavam para as frentes de batalha e as mulheres passavam a assumir os negócios da família.

Contudo, quando a guerra terminou muitos dos homens que sobreviveram foram mutilados e impossibilitados de voltar ao trabalho. Nesse momento, as mulheres eram inseridas definitivamente no ofício.

No século XIX, com o fortalecimento do sistema capitalista, foram-se criadas inúmeras mudanças na produção e na organização do trabalho feminino. Com o desenvolvimento tecnológico e o intenso crescimento da maquinaria, boa parte da mão de obra feminina foi transferida para as fábricas. Desde então, foram criados alguns “benefícios” visando os direitos das mulheres, conforme se pode constatar do disposto na Constituição Federal de 1932:

Art. 1º. Sem distinção de sexo, a todo trabalho de igual valor correspondente salário igual.

Art. 2º. O trabalho da mulher nos estabelecimentos industriais e comerciais, públicos ou particulares, é vedado desde 22h até 5 horas.

[...]

Art. 7º. Em todos os estabelecimentos industriais e comerciais públicos ou particulares, é proibido o trabalho à mulher grávida, durante um período de quatro semanas, antes do parto, e quatro semanas depois.

[...]

Art. 9º. Enquanto afastada do trabalho por força do disposto no art. 7º e respectivos parágrafos, terá a mulher a direito a um auxílio correspondente à metade dos seus salários, de acordo com a média dos seis últimos meses e, bem assim, a reverter ao lugar que ocupava.

[...]

Art. 13. Aos empregadores não é permitido despedir a mulher grávida pelo simples fato de gravidez e sem outro motivo que justifique a dispensa.

Todavia, mesmo após essa conquista, algumas formas de exploração perduraram por muito tempo. Por exemplo, jornadas de trabalho entre 14 e 18 horas e diferenças salariais acentuadas. E, segundo as autoridades da época, o homem trabalhava e sustentava a mulher, por isso não havia a necessidade dela (a mulher) ganhar um salário equivalente ou superior ao do homem.

Embora tenha sido consolidada na Constituição os devidos direitos às mulheres no mercado de trabalho, a sociedade pregava que a mulher deveria cuidar dos afazeres de casa, e que ela não tinha inteligência suficiente como o homem para arcar com as atividades do âmbito trabalhista. Esse pensamento fez com que por várias décadas, inclusive na atualidade (século XXI), perdurasse a exploração de mão de obra feminina e contribuísse para a diferença salarial e a carga horária.

## 2 AS VÁRIAS FACES DO ASSÉDIO NO TRABALHO

O ser humano passa boa parte do seu dia no ambiente de trabalho, o qual deveria ser saudável e proporcionar uma melhor convivência entre os trabalhadores. É dever da empresa manter um local favorável para todos, já que essa obrigação já que essa obrigação está vinculada ao contrato de trabalho. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece o seguinte trecho:

Art. 157. Cabe às empresas:

- I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;
- II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes no trabalho ou doenças ocupacionais.

[...]

Além disso, o direito a um ambiente de trabalho seguro é um direito crucial do trabalhador, de acordo com o artigo 225 da Constituição Federal:

Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

Complementando, a proteção do meio ambiente do trabalho também envolve a fiscalização dos relacionamentos entre funcionários. Por isso, o setor de Recursos Humanos (RH) é de extrema importância. Desse modo, foi realizada uma pesquisa com 42,4 mil trabalhadores, os quais registraram que “36% da população economicamente ativa do Brasil sofria assédio moral no trabalho<sup>3</sup>”.

### 2.1 ASSÉDIO MORAL

O assédio moral é a categoria mais identificada nas relações de trabalho. Essa modalidade ocorre quando o trabalhador(a) é vítima de ações negativas no ambiente de trabalho. Desse modo, o objetivo do assediador é humilhar, constranger, ofender e assim por

---

<sup>3</sup> Direito Nacional de Combate ao Assédio Moral. TRT6.

diante. Em outras palavras, é a perseguição contra o trabalhador(a). Todo esse estresse pode acarretar para o chamado síndrome de Burnout<sup>4</sup>.

### **2.1.1 Assédio Moral Vertical Ou Pressão Psicológica**

O assédio moral também ocorre diversas vezes nas relações entre o empregado e o empregador, no qual o vínculo estabelecido por ambos é cercado por agressões morais ou de cunho vexatório, além das cobranças e metas excessivas, tratamentos inadequados, controle de idas ao banheiro etc. Esse é o denominado assédio moral vertical.

### **2.1.2 Assédio Moral Horizontal**

O assédio moral também pode ser cometido por funcionários que possuem o mesmo cargo e nível hierárquico. Desse modo, é classificado como assédio moral horizontal.

### **2.1.3 Assédio Moral Organizacional**

O assédio moral organizacional ocorre quando a estrutura da empresa é usada como um meio para assediar um grupo de funcionários. Nesse caso, o que se busca é aumentar a lucratividade e/ou produtividade da empresa por meio da exploração. Em outras palavras, a empresa passa a desrespeitar os direitos fundamentais dos trabalhadores. Podemos citar como exemplo o caso do Banco HSBC:

O banco buscava de seus empregados informações que poderiam beneficiá-lo em reclamações trabalhistas, sendo certo que a prática excedeu os limites do poder diretivo do empregador, condenou a empresa ao pagamento de indenização por assédio moral organizacional no valor de R\$100 mil.<sup>5</sup>

## **2.2 ASSÉDIO SEXUAL**

O assédio sexual é diversas vezes encontrado em uma relação entre um trabalhador(a) de um cargo superior, o qual oferta vantagens ou chantageia o seu(a)

---

<sup>4</sup> Também conhecida como Síndrome do Esgotamento Profissional, é classificada por um estado físico, emocional e mental de exaustão extrema resultante do acúmulo excessivo de trabalho.

<sup>5</sup> TST mantém condenação de banco por assédio moral organizacional. Conjur.

subordinado(a) com ações de cunho sexual. Em 2019, foram apresentadas 4.786 ações trabalhistas com esse tema na Justiça do Trabalho.<sup>6</sup>

O assédio sexual pode ser por: intimação ou chantagem. O primeiro diz respeito a uma rejeição sofrida pelo abusador em sua investida sexual para satisfazer a sua lascívia. Já o segundo, existe a junção de vários fatores que tornam o ambiente de trabalho “hostil, intimidativo ou humilhante”. Ademais, as cantadas também podem ser consideradas nesse âmbito.

### **3 A DISCRIMINAÇÃO RACIAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Em pleno século XXI, o racismo e a discriminação racial ainda perpetuam na sociedade, por isso foi criado o Dia Nacional da Consciência Negra, que é celebrado dia 20 de novembro pela Lei nº 12.519/2011. Além disso, foram incluídas algumas sanções para aquelas que praticam esses crimes não saírem impunes:

Quando essa prática se dá nos ambientes de trabalho, a Justiça do Trabalho atua, aplicando a lei. Quando comprovado o racismo, podem ser estabelecidas multas e sanções para o empregador que admite esse tipo de conduta e definidas as indenizações.<sup>7</sup> (PEDUZZI, 2020)

Entretanto, mesmo após a publicação dessa Lei, ainda existem diversos casos com esse tema. De acordo com o Observatório da Diversidade e da Igualdade de Oportunidades no Trabalho da SmartLab, há uma remuneração relacionada ao sexo e a raça. Ao mesmo tempo que um homem branco, em 2020, ganha, em média, R\$7.892, já a mulher negra recebe, em média, R\$3.047. Ambos com as mesmas oportunidades.

Outro estudo realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), chamado Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil, apontou que, no mercado de trabalho, apenas 64,2% representavam pretos ou pardos (sem emprego) e 66,1% da população subutilizada. Além disso, o número de trabalhadores negros nas ocupações informais era de 47,3%, enquanto o de brancos era 34,6%<sup>8</sup>.

Muitos casos apontados pelo Tribunal Superior do Trabalho evidenciam a alta demanda de processos judiciais envolvendo a questão da discriminação racial. Em 2019, esse

---

<sup>6</sup> Assédio sexual: o que é, quais são os seus direitos e como prevenir?. TST.

<sup>7</sup> Tribunal Superior do Trabalho. Especial: discriminação racial no ambiente de trabalho.

<sup>8</sup> Pretos ou pardos estão mais escolarizados, mas desigualdades em relação aos brancos permanece. IBGE, 2019.

tema foi o 88º assunto mais frequente, com um total de 49,2 mil causas. Já em 2020, foram 31 mil ações.

### 3.1 RACISMO É CRIME

O racismo no Brasil, é visto como um crime que fere o artigo 3º, inciso IV, da Constituição Federal:

Art. 3º, inciso IV. Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Ademais, também é possível ver o repúdio a esse crime nos artigos 4º (repúdio ao racismo) e 5º (igualdade de todos perante a lei), da Carta Magna. Desse modo, contribuiu para que, com o passar dos anos fosse criada a Lei nº 7.716/1989 (Lei do Racismo), proposta pelo jornalista e político Carlos Alberto Caó de Oliveira.<sup>9</sup> A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) também incluiu em sua legislação que houvesse multa para aqueles que cometessem esse ato.

Em 2019, o Supremo Tribunal Federal (STF), reconheceu que a discriminação por orientação sexual e por identidade de gênero também se enquadram, por analogia, em discriminação de “raça”. Logo, configura-se como crime de racismo.

#### 3.1.1 Injúria Racial

A injúria racial, prevista pelo artigo 2º-A, da Lei nº 14.532/2023 também é vista como um crime, pois ofende a honra de determinada pessoa valendo-se de elementos referentes a raça, cor etnia ou origem:

Art. 2º-A. Injuriar alguém, ofendendo-lhe a dignidade ou o decoro, em razão de raça, cor, etnia, ou procedência nacional.]

Pena: reclusão, de 2 (dois) a 5 (cinco) anos, e multa.

Parágrafo único. A pena é aumentada de metade se o crime for cometido mediante concurso de 2 (duas) ou mais pessoas.

---

<sup>9</sup> Especial: discriminação racial no ambiente de trabalho. Tribunal Superior do Trabalho.

## 4 SITUAÇÃO DAS MULHERES NO CONTEXTO TRABALHISTA NO BRASIL NO SÉCULO XXI.

As mulheres continuam com suas lutas diariamente para garantir o seu espaço no mercado de trabalho. Entretanto, o machismo e o preconceito (inclusive de várias figuras femininas) ainda estão presentes, bem como fatores culturais. Dessa forma, o pensamento da sociedade no âmbito trabalhista faz com que ainda exista resquícios dos séculos passados, como por exemplo, a desigualdade salarial, a discriminação de gênero, o assédio, a imposição de padrões de beleza e o machismo. Essa relação pode ser analisada no livro “Sejamos Todos Feministas”, escrito pela autora Chimamanda Nzgozi Adichie, a qual relata o sonho de ser uma escritora famosa e bem sucedida, mas, infelizmente, isso não acontece por ela ser mulher, negra, desprovida financeiramente e morar na favela.

Desde sempre é imposto pela sociedade como deve ser a figura feminina e como elas devem se portar. E isso não é diferente do que acontece no mercado de trabalho atual. No entanto, isso não impediu que o número de mulheres em escolas, cargos de diretoria e chefes de família aumentasse com o decorrer do tempo, mesmo com alguns obstáculos.

Entre os anos de 1950 até 2000, o índice de mulheres no mercado passou de 34% para 60%, na América do Norte. No Brasil, esse número foi menor, pois nos anos de 1970 as mulheres representavam apenas 18%. Já em 2002, os números chegaram a 50%, segundo o IBGE.

### 4.1 A VIOLÊNCIA NOS DIAS ATUAIS

A quantidade de mulheres que abrem processos na justiça referente aos casos de violência no ambiente de trabalho só aumenta com o passar dos anos. Isso não foi diferente nos anos de 2022 para 2023. De acordo com o G1, as denúncias feitas ao Ministério Público do Trabalho (MPT) mais que dobraram de 2022 para 2023; e os casos de assédio moral, tiveram um aumento de 74%. Em ambas as situações, a maioria das vítimas são mulheres.

Isso se deve às expectativas de gênero historicamente construídas, ou seja, as mulheres são vistas como “inferiores e delicadas” para o trabalho. Além disso, suas opiniões e Revista Reflexão e Crítica do Direito, v. 12, n. 2, p. 207-221, ago/dez. 2024 ISSN 2358-7008

sugestões no ambiente laboral não são levadas a sério, pois são vistas como absurdas ou fora de questão. Por outro lado, se fosse um homem, da mesma empresa, seria levado em consideração e até exaltado pela excelente conduta. A ideia da inferioridade da mulher no ambiente de trabalho produz consequências, podendo causar baixa autoestima e problemas psicológicos na vítima. De acordo com Sônia Aparecida Costa Mascaro Nascimento, especialista e mestra em Direito, pode-se presenciar esse comportamento da seguinte forma:

[...] participação das mulheres em reuniões, a qual é cercada por interrupções de sua fala (“*manterrupting*”); por explicações desnecessárias como se elas não fossem capazes de compreender (“*mansplaining*”); por apropriações de suas ideias que, ignoradas quando elas verbalizam, são reproduzidas por homens, que passam a receber o crédito (“*bropropriating*”). A moral, o comportamento e a imagem das mulheres são colocadas em julgamento pelos colegas de trabalho (“*slut shaming*”). E para desqualificar a sanidade mental da mulher, o(a) agressor(a) manipula os fatos e coloca em dúvida suas queixas (“*gaslighting*”).

O Centro Universitário Metodista realizou duas pesquisas. A primeira apresentou que 55,4% das mulheres já sofreram algum tipo de violência no ambiente de trabalho, e 44,6% disseram não ter sofrido. Já a segunda, declarou que 62,3% vivem ou vivenciaram algum episódio referente aos atos de violência e/ou discriminação contra a mulher nesse meio, e 37,7% apontaram que não.

Além disso, também existem alguns critérios que acabam causando a não contratação dessas mulheres, e o principal fator é a maternidade. De acordo com uma pesquisa realizada pela Fundação Getúlio Vargas (FGV), as mulheres que estão grávidas ou pretendem engravidar são as que mais têm prejuízos nesse sentido, pois a licença maternidade faz com que elas tenham um afastamento de 120 dias ou mais dependendo da empresa. No entanto, muitos locais não estendem esse prazo e, inclusive, fazem a demissão dessa mulher sem justa-causa, ou até mesmo não contratam sabendo da possibilidade disso acontecer.

#### **4.1.1 A Mudança**

Apesar de todas essas barreiras, a Justiça brasileira tentou criar novas leis e decretos que possam colaborar com a mulher no mercado de trabalho, posto que o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) aprovou, por unanimidade, ato normativo que obriga a paridade de gênero:

Art. 1º Todos os ramos e unidades de Poder Judiciário deverão adotar a obrigatoriedade da designação de gênero para nomear profissão ou demais designações na comunicação social e institucional do Poder Judiciário nacional.

[...]

Art. 2º O Poder Judiciário nacional, em todas as suas unidades e ramos, deverá adotar a designação distintiva para todas e todos integrantes, incluindo desembargadores e desembargadoras, juízes e juízas, servidores e servidoras, assessores e assessoras, terceirizados e terceirizadas, estagiários e estagiárias.

[...]

Outra mudança aprovada foi a inclusão obrigatória sobre direitos humanos em todos os concursos públicos da Justiça, visto que esse tema era inserido apenas nas provas da Justiça Militar.

Com essas mudanças, será um incentivo para que exista mais mulheres na área laboral judiciária, dado que a magistratura está estagnada desde 2019, no patamar de 38%. Já a Justiça do Trabalho apresenta uma presença maior de 49%. Por outro lado, nos cargos de desembargadoras e ministras esse percentual cai para 25% (SANCHOTENE, 2023).

Por outra perspectiva, também podemos perceber que as mulheres almejam objetivos diferentes, como, por exemplo, uma carreira profissional bem-sucedida. O conceito de que a figura feminina veio ao mundo com o único objetivo de casar, cuidar da casa e ter filhos se tornou obsoleto com o passar dos anos. Toda essa ambição pelo futuro da carreira pode ser evidenciada pela fala de Natasha Caiado Castro, especialista em inteligência de mercado e CEO da *Wish International*<sup>10</sup>:

A luta por equidade e respeito ainda é diária, mas representa um grande avanço para as mulheres que pretendem adquirir mais independência, tanto emocional quanto financeira da figura masculina. A mulher do século 21 sabe o que quer - seja viajar, investir na carreira ou família - e corre atrás de seu sonho com mais força e vontade, em comparação com séculos anteriores. Isso é um grande marco para a sociedade.

De acordo com a profissional, ela também acrescenta:

Hoje, diferentemente de outras épocas, vemos a crescente ascensão de mulheres investindo na carreira profissional e ocupando altos cargos de chefia, além de importantes cadeiras políticas. Isso mostra que mulheres podem sim conquistar altas posições em corporações. A luta é diária: com muito estudo e quebra de preconceitos, mas vale a pena.

---

<sup>10</sup> Mulher do século 21: foco em trabalho e independência. Mundo RH, 2021.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A fim de proporcionar maior clareza sobre a situação da mulher brasileira, este artigo abordou a questão da isonomia e a desigualdade nas relações laborais do século XXI, em conjunto com o passado histórico da inserção da figura feminina no meio trabalhista. Com isso, percebemos que a mulher deixou o fatídico destino de cuidar exclusivamente apenas dos afazeres domésticos e da criação dos filhos para um futuro no mercado de trabalho.

Além disso, foi discutido a questão dos vários tipos de assédio no ambiente de trabalho, sendo eles: sexual, moral horizontal e moral vertical; associado com o assédio moral organizacional. Foi enfatizado a quantidade de consequências que podem levar a baixa autoestima, que gera como resultado um baixo desempenho laboral.

Da mesma forma, foi debatido a discriminação e a injúria racial existente no labor, as quais devem ser combatidas com a devida Lei n. 7.716/1989 (Lei do Racismo) e aplicada às cabíveis punições para aqueles que cometerem o crime.

Para terminar, foi tratado a situação das mulheres brasileiras no século atual (XXI). Com a crescente requisição de almejar cargos melhores, o número de mulheres que desejam focar em suas carreiras e deixarem de lado o casamento e os filhos aumentou significativamente, mesmo com diversos empecilhos e preconceitos. Ademais, também foi abordado o problema que envolve a licença maternidade e os 120 dias de afastamento, que muitas vezes acaba tornando-se uma demissão permanente, visto que a gravidez é um fator de perda de lucro para a empresa.

## REFERÊNCIAS

ADICHIE, Chimamanda Ngozi. **Sejam Todos Feministas**. São Paulo: Companhia das Letras, 2015. 64 p.

BRASIL. Constituição (1932). Decreto nº 21.417-A, de 17 de maio de 1932. Regula as condições do trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais. Decreto Nº 21.417-A, de 17 de Maio de 1932. Brasília, DF. Disponível em:

<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21417-a-17-maio-1932-526754-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 12 set. 2023.

BRASIL. Constituição (1988). Lei nº 14.532, de 11 de janeiro de 2023. Altera a Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989 (Lei do Crime Racial), e o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar como crime de racismo e injúria racial, prevê pena de suspensão de direito em caso de racismo praticado no contexto de atividade esportiva ou artística e prever pena para o racismo religioso e recreativo e para o praticado por funcionário público. Brasília, DF. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2023/lei/14532.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/14532.htm). Acesso em: 13 set. 2023.

BRASIL. Congresso. Senado. Constituição (1988). Dos Direitos e Garantias Fundamentais: Dos Direitos e Deveres Individuais e Coletivos. Brasília, DF. Disponível em: [https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:constituicao:1988-10-05;1988#/con1988\\_12.07.2016/art\\_5\\_.asp](https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:constituicao:1988-10-05;1988#/con1988_12.07.2016/art_5_.asp). Acesso em: 14 set. 2023.

BRASIL. Constituição (1988). Lei nº 7.716/1989, de 5 de janeiro de 1989. Define os crimes resultantes de preconceitos de raça ou de cor. Brasília, DF. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l7716.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7716.htm). Acesso em: 13 set. 2023.

BRASÍLIA. Secom. Tribunal Superior do Trabalho. **Assédio sexual: o que é, quais são os seus direitos e como prevenir?**: matéria especial explica os diversos aspectos da prática, que envolve o constrangimento no ambiente de trabalho. Matéria especial explica os diversos aspectos da prática, que envolve o constrangimento no ambiente de trabalho. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/assedio-sexual>. Acesso em: 12 set. 2023.

BANCAS de concurso para juízes terão paridade de gênero obrigatória. **Diário de Pernambuco**, 2023. Disponível em: <https://www.diariodepernambuco.com.br/noticia/brasil/2023/03/bancas-de-concurso-para-juizes-terao-paridade-de-genero-obrigatoria.html>. Acesso em: 16 set. 2023.

DENÚNCIAS de assédio sexual feitas ao Ministério Público do Trabalho mais que dobraram no Brasil. **G1**, 2023. As queixas de assédio moral - quando o trabalhador é submetido a Revista Reflexão e Crítica do Direito, v. 12, n. 2, p. 207-221, ago/dez. 2024 ISSN 2358-7008

tratamento humilhante ou constrangedor de forma repetitiva - aumentaram 74%. Disponível em: <https://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2023/04/29/denuncias-de-assedio-sexual-feitas-ao-ministerio-publico-do-trabalho-mais-que-dobraram-no-brasil.ghtml>. Acesso em: 16 set. 2023.

ENTSCHEV, Bernt. A luta das mulheres no mercado de trabalho do século 21. **Gazeta do Povo**, 2021. Disponível em: <https://www.gazetadopovo.com.br/vozes/talento-em-pauta/a-luta-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho-do-seculo-21/>. Acesso em: 14 set. 2023.

FILIPPE, Marina. 72% das mulheres sofreram assédio no trabalho, aponta pesquisa da Aberje. 2022. A pesquisa A Mulher na Comunicação - sua força, seus desafios, realizada pela a Associação Brasileira de Comunicação Empresarial (Aberje), mostra disparidade salarial, liderança feminina e outros aspectos no ambiente corporativo. **Exame**. Disponível em: <https://exame.com/esg/72-das-mulheres-sofreram-assedio-no-trabalho-aponta-pesquisa-da-aberje/>. Acesso em: 23 fev. 2023.

FERREIRA, Douglas. Sabrina Sato conta que teve síndrome de Burnout; saiba o que é: saiba o que é a Síndrome de Burnout, ou do esgotamento profissional, e como identificar seus sintomas, tipos de tratamento e como evitá-la. **Seleções**, 2021. Disponível em: <https://www.selecoes.com.br/saude-bem-estar/sindrome-de-burnout-saiba-o-que-e-e-como-evitar-a-doenca/>. Acesso em: 21 set. 2023.

FRAGOSO, Carolina; PROBS, Elisiana Renata. A evolução da mulher no mercado de trabalho. **RH Portal**, 2021. Disponível em: <https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/a-evoluoda-mulher-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 09 set. 2023.

MELO, Rodrigo Bezerra de et al. INCISO XLII – CRIMINALIZAÇÃO DO RACISMO: “A prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei”. **Politize**, 2020. Disponível em: <https://www.politize.com.br/artigo-5/criminalizacao-do-racismo/>. Acesso em: 13 set. 2023.

MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO: ANÁLISE DAS DIFICULDADES DE GÊNERO ENFRENTADAS PELAS MULHERES DO SÉCULO XXI. Rio Grande do Sul: Revista Reflexão e Crítica do Direito, v. 12, n. 2, p. 207-221, ago/dez. 2024 ISSN 2358-7008

**Revista Metodista de Administração do Sul (Remas)**, v. 2, 2017. Disponível em: <https://www.metodista.br/revistas/revistas-ipa/index.php/administracao/article/download/496/411>. Acesso em: 14 set. 2023.

MULHER do século 21: foco em trabalho e independência. **Mundo RH**, 2021. Disponível em: <https://www.mundorh.com.br/mulher-do-seculo-21-foco-em-trabalho-e-independencia/>. Acesso em: 21 set. 2023.

MAGALHÃES, Mônica. O que é sucesso para as mulheres do século 21. **Época Negócios**, 2021. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/colunas/5min-no-futuro/noticia/2021/08/o-que-e-sucesso-para-mulheres-do-seculo-21.html>. Acesso em: 21 set. 2023.

MARQUES, Fabíola. A defesa da mulher na Justiça do Trabalho. **Conjur**, 2023. Disponível em: [https://www.conjur.com.br/2023-jun-09/reflexoes-trabalhistas-defesa-mulher-justica-trabalho#\\_ftn2](https://www.conjur.com.br/2023-jun-09/reflexoes-trabalhistas-defesa-mulher-justica-trabalho#_ftn2). Acesso em: 16 set. 2023.

MULHERES ocupam cada vez mais postos de liderança: presença feminina na liderança cresceu 7% entre 2019 e 2020, passando de 30% para 37% protagonismo do gênero no Brasil é o maior na América Latina. A presença feminina na liderança cresceu 7% entre 2019 e 2020, passando de 30% para 37%. Protagonismo do gênero no Brasil é o maior na América Latina. **Correio Braziliense**, 2022. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/euestudante/trabalho-e-formacao/2022/03/4993213-mulheres-ocupam-cada-vez-mais-postos-de-lideranca.html>. Acesso em: 23 fev. 2023.

MACHADO NETO, Cecília; PINHO, Valdemar. Mulheres perdem trabalho após terem filhos. **FGV**, 2016. Disponível em: [the\\_labor\\_market\\_consequences\\_of\\_maternity\\_leave\\_policies\\_evidence\\_from\\_brazil.pdf](https://www.fgv.br/brasil/estudos-e-pesquisas/estudo/2016/07/01/the_labor_market_consequences_of_maternity_leave_policies_evidence_from_brazil.pdf) (fgv.br). Acesso em: 16 set. 2023.

PERNAMBUCO. Justiça do Trabalho. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. **Dia Nacional de Combate ao Assédio Moral – 2 de maio**. 2019. Disponível em:

<https://www.trt6.jus.br/portal/noticias/2019/05/02/dia-nacional-de-combate-ao-assedio-moral-2-de-maio>. Acesso em: 12 set. 2023.

PRETOS ou pardos estão mais escolarizados, mas desigualdade em relação aos brancos permanece. **IBGE**, 2019. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/25989-pretos-ou-pardos-estao-mais-escolarizados-mas-desigualdade-em-relacao-aos-brancos-permanece>. Acesso em: 13 set. 2023.

TST mantém condenação de banco por assédio moral organizacional. **Revista Consultor Jurídico**, 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-jun-10/tst-mantem-condenacao-banco-assedio-organizacional>. Acesso em: 12 set. 2023.

TRIBUNAL Superior do Trabalho. **Especial: discriminação racial no ambiente de trabalho**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/especial-discriminacao-racial-no-ambiente-de-trabalho>. Acesso em: 23 fev. 2023.

VIOLÊNCIA psicológica no local de trabalho e suas consequências. **Aro Advogados**, 2021. Disponível em: <https://aroadvogados.com.br/trabalhista/a-violencia-psicologica-e-suas-consequencias-no-ambiente-de-trabalho/>. Acesso em: 12 set. 2023.

Submetido em 30.09.2023

Aceito em 11.03.2024