

**A DISPARIDADE DE GENERO NO MERCADO DE TRABALHO: desafios, dificuldades e estratégias de desconstrução cultural**

***GENDER DISPARITY IN THE LABOR MARKET: challenges, difficulties and cultural deconstruction strategies***

**Luciano Catarina Miranda<sup>1</sup>  
Rosilene da Conceição Queiróz<sup>2</sup>**

**Resumo:** O preconceito que ainda existe na sociedade contra os direitos da mulher no mercado de trabalho e as tratativas no que diz respeito à aplicação desses direitos ainda é lenta. As mulheres lutam pelo seu espaço no mercado de trabalho para terem seus salários igualmente remunerados da mesma forma que dos homens, tendo seus direitos preservados e respeitados, desconstruindo a cultura que a mulher é sexo frágil e goza de privilégios. O objetivo deste trabalho é analisar e identificar quais medidas podem ser tomadas pelas mídias sociais para promover a desconstrução cultural, ideológica e preconceituosa contra os direitos da mulher no mercado de trabalho. Esta desconstrução é algo que leva tempo, principalmente questões que impregnaram na cultura e na ideologia disseminada durante séculos. A metodologia utilizada nesta pesquisa foi a pesquisa bibliográfica que compreendeu a leitura de artigos, leis, reportagens e matérias sobre todo o assunto da pesquisa, limitados ao tema escolhido, para análise, reflexão e crítica sobre as informações adquiridas com a pesquisa. Conclui-se que, as medidas mais eficientes para promover a desconstrução cultural, ideológica e o preconceito que ainda existe na sociedade contra os direitos da mulher no mercado de trabalho estão ligadas a educação e a disseminação de informações e conceitos que promovam o respeito e a igualdade entre homens e mulheres através das mídias sociais que são uma ferramenta muito eficiente para compartilhar informações.

**Palavras-chave:** Mulher. Mercado de trabalho. Direitos. Desconstrução Cultural.

**Abstract:** The prejudice that still exists in society against women's rights in the labor market and the negotiations regarding the application of these rights is still slow.

---

<sup>1</sup> Graduando do curso de Direito Famig - luciano.cata@hotmail.com

<sup>2</sup> Professora orientadora – roseadv01@gmail.com

Women fight for their space in the labor market to have their salaries equally remunerated in the same way as men, with their rights preserved and respected, deconstructing the culture that women are the weaker sex and enjoy privileges. The objective of this work is to analyze and identify what measures can be taken by social media to promote the cultural, ideological and prejudiced deconstruction against women's rights in the labor market. This deconstruction is something that takes time, especially issues that have permeated the culture and ideology disseminated for centuries. The methodology used in this research was the bibliographical research which included the reading of articles, laws, reports and matters about the entire research subject, limited to the chosen theme, for analysis, reflection and criticism on the information acquired through the research. It is concluded that the most efficient measures to promote cultural and ideological deconstruction and the prejudice that still exists in society against women's rights in the labor market are linked to education and the dissemination of information and concepts that promote respect and equality between men and women through social media which is a very efficient tool for sharing information.

**Keywords:** Woman. Job market. Rights. Cultural Deconstruction.

## **1 Introdução**

Direitos e deveres são preceitos que desde os primórdios são reivindicados e defendidos. Ao longo da história da humanidade, muitas questões foram e são debatidas, defendidas, anuladas ou reformuladas de acordo com direitos e deveres que são conquistados e regulamentados para serem respeitados.

Dentre tantas questões, como: escravidão, racismo, preconceito, desigualdade social, pobreza, violência, dentre outras, merecem ser estudados, debatidos em favor daquilo que é certo justo e igualitário para todos.

O preconceito contra a mulher, seja ele físico, de gênero, psicológico, cognitivo e histórico é uma questão quem já vem sendo discutida há anos. Muitos direitos já foram conquistados em prol da mulher, tais como: estudar, trabalhar, ser respeitada, proteção contra violência, contra o desrespeito e questões de igualdade de gênero.

Se tratando de mercado de trabalho, alguns direitos já foram adquiridos, como por exemplo, as normas protetivas à mulher na Consolidação das Leis Trabalhistas, bem como a promulgação da Constituição Federal de 1988, solidificando todas as matérias relativas ao trabalho, e, claro, o exercício da atividade. Ao analisar o conteúdo de tais normas, o que se verifica é que em cada regra se busca a proteção da mulher no tocante à sua saúde física, sua moral e sua capacidade reprodutiva, todos relacionados à manutenção da dignidade da pessoa humana.

Entretanto, apesar de todas essas conquistas, na prática, no dia a dia e no convívio social, as tratativas no que diz respeito a aplicação desses direitos ainda é lenta. Desconstruir algo que foi praticado por muitos anos leva tempo, principalmente questões que impregnaram na cultura e na ideologia disseminada durante séculos.

Neste contexto, percebe-se que a mulher apesar de ter oportunidades no mercado de trabalho de poder estudar, se de qualificar profissionalmente, ainda se vê diante de alguns obstáculos, tais como: desigualdade social e salarial, preconceito oculto, além do assédio moral e sexual. Sendo assim, considerando como problema de pesquisa, as medidas que podem ser tomadas para promover a desconstrução cultural e ideológica da sociedade e o preconceito contra os direitos da mulher no mercado de trabalho em face do princípio da isonomia.

Sendo assim, o objetivo geral desta pesquisa consiste em identificar quais medidas podem ser tomadas pelas mídias sociais para promover a desconstrução cultural, ideológica e o preconceito ainda existente na sociedade contra os direitos da mulher no mercado de trabalho.

Os objetivos específicos da pesquisa é descrever os principais direitos conquistados pela mulher no mercado de trabalho; apontar os principais aspectos sociais, culturais, ideológicos e de caráter preconceituosos que ainda existem contra os direitos da mulher no mercado de trabalho; identificar ferramentas e estratégias que podem ser utilizadas pelas mídias sociais; garantir a inserção ao mercado de trabalho amparada pelo direito fundamental e normas protetivas, principalmente pelo princípio da isonomia.

A Constituição Federal é a regra maior e superior e tem como um dos princípios fundamentais e importantes o princípio da isonomia, que se divide em igualdade formal e igualdade material.

A igualdade formal é a igualdade perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, considerando que a lei geral e abstrata não pode discriminar. É uma norma de proibição. O legislador constituinte fez ainda questão de destacar que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações.

A igualdade material cuja finalidade seria a equiparação dos cidadãos em todos os contextos sociais e jurídicos, ou seja, o de tratamento equânime e uniformizado a todas as pessoas, bem mais, a sua equiparação em possibilidades e oportunidades.

## **2 Principais direitos conquistados pela mulher no mercado de trabalho**

Durante muito tempo as mulheres não eram permitidas a trabalhar fora de casa. Elas eram instruídas e educadas a cuidar do lar, do marido e dos filhos. Isso, se tratando de um aspecto cultural, gerou a imagem ideal da esposa e mãe, que perdurou por muitos anos.

No decorrer da formação e desenvolvimento da agricultura, as civilizações foram surgindo e se solidificando. Consequentemente é possível perceber a evolução e as transformações nas questões sociais, religiosas, cultural, comércio, cultura, governos, economia e política. Além disso, é evidente os aspectos relacionados a questões de gênero, ou seja, como foram se desenvolvendo as relações entre homens e mulheres e as determinações de papéis e definições de atributos para cada sexo.

De acordo com Stearns (2010), na medida em que ocorriam mudanças nas formas de desenvolvimento das civilizações, também as relações entre homens e mulheres, iam se desenvolvendo. Gradativamente, o homem foi assumindo o papel de provedor do lar e a mulher a cuidadora da casa e dos filhos, pois a maternidade consumia muito tempo, fazendo com que ela não mais pudesse auxiliar o marido na caça e na pesca. Desse modo, as relações entre os sexos foram sendo colocadas em patamares diferentes, criando um cenário propício ao patriarcado.

Com a evolução das civilizações pode-se ver como são os subsistemas dominantes, considerando que cada vez menos mulheres têm poder e autoridade. Ao contrário, neste momento, a mulher deveria respeitar e submeter-se ao pai ou marido, pois ela não tinha o direito de fazer nada e seu papel era cuidar do lar, tanto que as mulheres eram educadas e criadas para serem submissas ao homem.

Para os homens, a mulher não tinha o direito de se expressar, de protestar, de reivindicar, muito menos de ter vontade própria. Numa época em que a sociedade agrária estava se desenvolvendo fortemente, as mulheres foram impedidas de possuir propriedades em seu próprio nome de forma independente, de modo que não teriam poder e riqueza na sociedade. De acordo com Nicolson citado por Nogueira:

Embora o conceito de patriarcado possa ter uma variedade de definições, apesar de originalmente ter sido usado para descrever a autoridade do pai na família, é atualmente a forma mais comum de descrever o contexto e o processo através dos quais os homens e as instituições dominadas por homens promovem a supremacia masculina. (NICOLSON *apud* NOGUEIRA.2001.P.132.)

Neste contexto, o patriarcado trouxe toda a base para as assimetrias nas relações de gênero, que são retratadas na atualidade, pois todas essas questões, tais como: opressão da mulher na sociedade, no ambiente de trabalho, familiar e social, além do preconceito e da desigualdade, foi construída no processo histórico que formaram as sociedades.

A partir do século XIX, a ideia do patriarcado começou a ser questionada, entretanto as diferenças e desigualdades entre os sexos ainda eram evidentes, principalmente no que diz respeito à educação e o mercado de trabalho. As mulheres puderam começar a entrar no mercado de trabalho apenas com o acontecimento das I e II Guerras Mundiais (1914 – 1918 e 1939 – 1945). Isso aconteceu porque as mulheres precisaram assumir algumas funções que eram exercidas pelos homens que no momento foram enviados para a guerra. Logo após isso, com a consolidação do sistema capitalista, diversas mudanças começaram a acontecer, como por

exemplo, a mão de obra feminina passou a fazer parte da produção fabril e, posteriormente, de outros setores do mercado.

Com a inserção da mulher no mercado de trabalho, ao longo do tempo, muitos direitos foram sendo adquiridos, sendo os principais deles: a promulgação da CLT (consolidação das leis trabalhistas), em 1943, com normas protetivas ao público feminino, que solidifica todas as matérias relativas ao trabalho, incluindo a atividade empregatícia da mulher; e no ano de 1988, com a promulgação da Constituição Federal, as mulheres ganharam mais proteção no mercado de trabalho.

Além desses direitos ligados a maternidade, a CLT assegura os direitos da duração do trabalho, condições do trabalho e da discriminação contra a Mulher; condições para o trabalho noturno; períodos de descanso; métodos e locais de trabalho; das penalidades, caso a lei seja descumprida.

Sobre a Constituição Federal de 1988, no rol dos direitos trabalhistas, o art. 7º estabelece a proteção do mercado de trabalho da mulher, através de incentivos específicos, nos termos da lei, bem como a proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de contratação por motivo de idade, sexo, cor ou estado civil:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:  
XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;  
XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;  
XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;  
XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; (BRASIL, 1988)

No que se refere ao princípio fundamental da isonomia, conforme ao art. 5º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, homens e mulheres são iguais em direito e obrigações.

Segundo Araújo (2013), essas normas defendem que os indivíduos são detentores de obrigações e direitos, assegurando-os o direito de obter o mesmo tratamento na

aplicação das regras jurídicas. Refere-se a uma adequação à ideia de que as leis devem ser executadas sem que se considere a pessoa sobre quem seus efeitos serão operados. Além disso, estabelecem o dever do para o legislador de não criar regras jurídicas casuísticas, direcionadas aos interesses de indivíduos determinados e proíbem qualquer forma de discriminação.

Ainda segundo o autor, esse direito igualitário refere-se a compreensão de que o princípio da igualdade não é somente um princípio de Estado de Direito, mas sobretudo de Estado Social, pois se traduz em igualdade de condições reais de vida e oportunidades. Compreende-se uma política de justiça social e de imposições constitucionais que estabeleça e efetive direitos econômicos, sociais e culturais, que são inerentes a dignidade humana.

### **3 Aspectos sociais, culturais, ideológicos e de caráter preconceituosos contra os direitos da mulher no mercado de trabalho**

Apesar de todos os direitos conquistados pelas mulheres no mercado de trabalho, elas ainda enfrentam muitos obstáculos herdados do patriarcado, sejam eles sociais, culturais, ideológicos ou de caráter preconceituosos.

No que se refere as dificuldades enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho relacionadas a aspectos sociais, de acordo com Lauschner, Cavalcante e Torres (2012), destacam-se as diferenças salariais, pois em uma escala global, as mulheres recebem salários menores do que os homens, mesmo possuindo as mesmas qualificações e o ocupando o mesmo cargo.

Ainda de acordo com as autoras, outro aspecto refere-se a falta de oportunidades no mercado de trabalho, pois ainda existe no mercado empresas muito tradicionais e patriarcais em que mulheres não são escolhidas para ocupar cargos de alto escalão, mesmo possuindo as qualificações necessárias.

O assédio no local de trabalho é outro problema que as mulheres enfrentam, seja ele moral ou sexual. De acordo com a cartilha do Tribunal Superior do Trabalho:

Assédio moral é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades. É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho. É uma forma de violência que tem como objetivo desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo e pode ocorrer por meio de ações diretas (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas) e indiretas (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social). (TST, 2020)

Já o assédio sexual, de acordo com o Tribunal Superior do trabalho (2020), “é definido, de forma geral, como o constrangimento com conotação sexual no ambiente de trabalho, em que, como regra, o agente utiliza sua posição hierárquica superior ou sua influência para obter o que deseja”:

O assédio sexual pode ser de duas categorias. Por chantagem, quando a aceitação ou a rejeição de uma investida sexual é determinante para que o assediador tome uma decisão favorável ou prejudicial para a situação de trabalho da pessoa assediada. Já o assédio por intimidação abrange todas as condutas que resultem num ambiente de trabalho hostil, intimidativo ou humilhante. Essas condutas podem não se dirigir a uma pessoa ou a um grupo de pessoas em particular, e pode ser representada com a exibição de material pornográfico no local de trabalho. (TST, 2020)

Em outras palavras, a mulher, além dos problemas relacionados ao patriarquismo, falta de oportunidade no mercado de trabalho devido ao gênero e diferenças salariais, ainda existe essa questão desrespeitosa, autoritária e machista que é o assédio moral, considerado como uma violência psicológica que envolve situações humilhantes e constrangedoras e o assédio sexual que envolve questões de conotação sexual no ambiente de trabalho através de chantagem ou intimidação.

Lauschner, Cavalcante e Torres (2012), destacam outra dificuldade que a mulher enfrenta no mercado de trabalho que é a jornada tripla. Além do trabalho na empresa, a mulher tem que lidar com as tarefas de casa e cuidar dos filhos. Essa questão se agrava, quando as mulheres cuidam de tudo sozinhas, inclusive do sustento da casa. Para as autoras:

Diante disso, é possível perceber que as conquistas adquiridas pelas mulheres ainda trazem consigo sofrimento para elas, pois como a autora sinalizou a dupla jornada, ou por que não dizer tripla, quádrupla (grifo nosso), que desenvolvem não tem a colaboração nos afazeres domésticos dos homens uma vez que estes ainda se identificam como provedores do lar e que as mulheres deveriam estar em casa para cuidar dos filhos e dos afazeres domésticos, contudo elas não se deixam abater e nem dominar

pela dominação masculina e constantemente apegam-se nos movimento feminista para amparar e fortalecer sua luta. (LAUSCHNER,2012, p.8)

Percebe-se que as conquistas das mulheres no mercado de trabalho são de forma gradativa e ainda hoje existem muitos aspectos que têm que ser eliminados e direitos que têm que ser conquistados. Pois as mulheres ainda sofrem com a discriminação e a inferiorização ao se inserirem no mercado de trabalho, onde a visão, tanto na esfera privada quanto pública continua a ter influência do sistema patriarcal e é contra essa influência que o movimento feminista e as mulheres lutam a séculos.

No que se refere a questões culturais, ideológicas e preconceituosas, percebe-se que a discriminação, o preconceito e a desvalorização da mulher ainda são bem predominantes. A causa da existência desses fatores sempre tiveram raízes culturais, ligando a figura feminina aos cuidados do lar, filhos e esposa, e o homem como o único provedor do lar. Esse fator cultural e patriarcal, sem dúvida, é o principal causador das principais dificuldades que a mulher enfrenta no mercado de trabalho. Pois isso a busca incessante por igualdade e isonomia para as mulheres no mercado de trabalho, e na sociedade de modo geral.

#### **4 Ferramentas e estratégias que podem ser utilizadas pelas mídias sociais para promover a desconstrução cultural, ideológica e o preconceito contra os direitos da mulher no mercado de trabalho**

As mídias sociais têm causado uma influência muito grande sobre as pessoas em todos os aspectos. Hoje a disseminação da informação, o cancelamento e o comércio têm sido fortemente predominantes na sociedade através das mídias sociais. Aplicativos como Instagram, WhatsApp, Facebook, Tik Tok e a internet de modo geral tem criado laços entre as pessoas virtualmente.

Considerando a influência das mídias sociais, percebe-se que a desconstrução cultural e ideológica de influências patriarcais, podem ser aplicadas através de pequenas ações no dia a dia para promover as mudanças necessárias para o ingresso digno da mulher no mercado de trabalho. As mídias sociais podem ser

utilizadas para disseminar e educar a sociedade sobre o respeito e a igualdade que a mulher tem direito por lei.

Uma matéria da Revista Galileu, publicada em 13 de Janeiro de 2017, realizou um estudo dos cinco passos para acelerar a igualdade de gêneros no mercado de trabalho. De acordo com a matéria, a imposição desde a infância de separar funções diferentes e predefinidas para menino e menina influenciam a formação na fase adulta de homens e mulheres na sociedade, e se reflete na vida pessoal, nos estudos e, finalmente, no mercado de trabalho. Segundo Patrícia Fagundes Cabral:

é necessário um processo de aprendizagem social amplo para compreender que o perfil de liderança compete aos dois gêneros. Atributos como ambição, coragem, tomada de decisão e força são intrínsecos aos humanos, e podem, sim, ter expressões distintas no comportamento de homens e mulheres. São poucas mesmo. No mundo inteiro, apenas 9 em cada 100 mulheres chegam ao cargo de CEO. Nas empresas brasileiras, as mulheres ocupam 6% de todos os cargos executivos disponíveis. Mais do que preconceito, isso tem a ver com as escolhas feitas a partir da construção social dos gêneros e das experiências atribuídas a homens e mulheres desde a infância. Elas moldam o entendimento de vida e as aspirações de carreira de cada um. (CABRAL, 2017)

Neste contexto, o caminho para vencer essas dificuldades é a educação. A sociedade precisa aprender a aprender, ou seja, a sociedade precisa aceitar a desconstrução cultural e ideológica e aprender a respeitar as diferenças e promover a igualdade.

De acordo com a matéria da Revista Galileu, para mudar este cenário é preciso promover uma mudança cultural na sociedade através da educação: “É preciso ir além das imagens sociais de ‘cuidadora’ e ‘provedor’, de ‘líder-herói’ ou ‘grande homem’. E também enfatizar o protagonismo de relação (mãe e pai) no desenvolvimento dos filhos”, afirma Patrícia.” Essa promoção tem que começar nas escolas, universidades e dentro dos lares.”

Uma sociedade em que a justiça não se faça apenas na preservação da igualdade, mas também no respeito e na oferta de oportunidades à diversidade. Nesse caminho evolutivo, a desigualdade diminui e a igualdade se fortalece, sem ignorar os aspectos distintos que há em cada ser humano”, complementa Patrícia. Ela ressalta ainda que:

Na família, também deve haver uma mudança de paradigmas para que a mulher não tenha a carreira prejudicada por engravidar, por entrar em licença-maternidade, ou por ser a única responsável pelo filho quando ele fica doente. É preciso abrir mais espaço para o protagonismo dos homens na família. A criação de um filho requer paternidade factível: um pai também pode e deve levar o filho ao médico, participar da reunião da escola. E se há esse equilíbrio dinâmico na família, as empresas também vão lidar com o fato de que o homem precisa se ausentar, eventualmente, para vivenciar a paternidade; e isso deixa de ser uma questão feminina. (CABRAL, 2017)

Em síntese, percebe-se que as ferramentas e estratégias que podem ser utilizadas para promover a desconstrução cultural, ideológica e preconceituosa é, primeiramente através da educação, sejam nas escolas, nas universidades e nos lares e a disseminação dessas ideologias favoráveis ao respeito e a igualdade da mulher no mercado de trabalho através das mídias sociais, que atualmente é considerada o meio mais rápido e eficiente para compartilhar informações.

## **5 A disparidade de gênero no mercado de trabalho em face ao princípio da isonomia**

Diante do momento atual por uma constante reflexão social de valores culturais e a desvalorização e vulnerabilidade, a mulher continua alvo do machismo exemplo disso é a visibilidade e a tomadas de decisões nos cargos público, legislativos e executivos continuam reduzidos.

As mulheres estão preparadas se qualifica e profissionaliza para tal cargo como diretoras executivas, em empresas públicas e privadas. As oportunidades e o salário não são respeitadas pois a sociedade patriarcal e de uma cultura preconceituosa são bastante evidente. Existe um grande número de mulheres que realiza o mesmo trabalho e ganha bem menos em relação ao homem. Os números de mulheres nesses setores não são expressivos.

Esta luta constante em prol de seus direitos a proteção da mulher é garantida pelas normas e regulamentações que tem eficácia não muito favorável, pois o empregador ainda prefere recrutar homens a mulheres. O desfavorável resultado contribui para essa desigualdade, preconceito e discriminação a mulher. A jornada dupla e o desgaste físico dificulta o trabalho e exige muito tempo, contribui para o trabalho informal e o baixo salário.

Algumas normas com o passar do tempo se tornaram obsoletas e revogadas não conseguiram atingir o pretendido, outras foram necessárias procurando igualar os seus direitos e deveres segundo os princípios fundamentais e o princípio da isonomia o equilíbrio das trabalhadoras no mercado de trabalho.

A Constituição brasileira regra maior e superior hierárquico tem como um dos princípios fundamentais e importante o princípio da isonomia, que se divide em igualdade formal e igualdade material.

A igualdade formal é a “igualdade perante a lei, sem distinção de qualquer natureza” (CF/88, art.5º); considerando que a lei geral e abstrata não pode discriminar. É uma norma de proibição. O legislador constituinte fez ainda questão destacar: “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações”. (BRASIL, 1988)

A igualdade material cuja finalidade seria a equiparação dos cidadãos em todos os contextos sociais e jurídicos, ou seja, o de tratamento equânime e uniformizado a todas as pessoas, bem mais, a sua equiparação em possibilidades e oportunidades.

A existência de regras específicas destinadas as trabalhadoras não fere o princípio da isonomia, que é resguardada pela Constituição Federal no caput do art.5.

O princípio da igualdade é que todos os indivíduos diferentes possam ser respeitados tendo os mesmos direitos, eliminadas toda a forma de discriminação convivendo com suas desigualdades.

O princípio da igualdade no âmbito jurídico, também conhecido como princípio da isonomia não se limita apenas nos gêneros do ser humano mas sim determina um tratamento justo para os cidadãos, indiferente de sua cor, raça, gênero, credo ou condições financeiras, busca igualar a todos para que por vontade própria busquem de forma igualitária tanto oportunidades profissionais, financeiras ou pessoais. (GODINHO,2019))

Segundo Maurício Godinho, o princípio da proteção o próprio nome assegura a parte hipossuficiente equilibrando o individuo de menor potencial a pessoa mais vulnerável.

o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte vulnerável e hipossuficiente na relação empregatícia — o obreiro —, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho.(GODINHO, 2017,p.233)

Alice Monteiro de Barros esclarece igualdade perante a lei e igualdade na lei:

Entendia –se a primeira como a exigência de igualdade na aplicação da lei, que deveria ocorrer em caráter geral, sem abstração das pessoas por ela atingidas. Era, portanto, uma exigência aos que aplicavam a lei ao caso concreto. Ocorre que essa primeira igualdade não foi suficiente, tornando-se necessário que fosse “criado um direito igual para todos os cidadãos”. Nesse caso, tal igualdade dirige-se àqueles que criam as normas jurídicas. Essas nova conotação contribui, então , para o rompimento com um passado de regalias e privilégios, garantindo aos cidadãos os mesmo direitos reconhecidos pelo ordenamento jurídico e vedando a discriminação, (BARROS, 2010, p. 60-61).

Um dos fatores relevantes no desequilíbrio e discriminação de gênero no mercado de trabalho foi o salário maternidade, o qual teve um aumento a procura por trabalhadores masculinos.

Dessa forma, o salário maternidade, inicialmente, era de inteira responsabilidade do empregador, que se via obrigado a arcar com a integralidade da remuneração da empregada durante todo seu período de afastamento. Essa sistemática prejudicava a contratação de mulheres e servia de desestímulo aos empregadores, uma vez que a mão de obra feminina acabava por ser consideravelmente mais onerosa.(BARROS, 2010)

A Constituição Federal estabeleceu no caput do art.6, a proteção à maternidade, estendendo a duração da licença para cento e vinte dias, sem prejuízo do emprego e do salário, consoante disposição contida no artigo 7º, XVIII.

O Supremo Tribunal Federal, por maioria, deu provimento ao recurso extraordinário nº 576.967, Estado do Paraná. O Ministro Luiz Roberto Barroso julgou no dia 05 de agosto de 2020 e declarou a inconstitucionalidade da contribuição previdenciária sobre o salário maternidade cobrada ao empregador uma vez que dificultava a contratação da mulher no mercado de trabalho, o que torna a maternidade um ônus.

O Tribunal, por maioria, apreciando o Tema 72 da repercussão geral, deu provimento ao recurso extraordinário, para declarar, incidentalmente, a inconstitucionalidade da incidência de contribuição previdenciária sobre o

salário maternidade, prevista no art. 28, §2º, da Lei nº 8.212/91, e a parte final do seu §9º, alínea a, em que se lê "salvo o salário -maternidade", nos termos do voto do Relator, vencidos os Ministros Alexandre de Moraes, Ricardo Lewandowski, Gilmar Mendes e Dias Toffoli (Presidente), que negavam provimento ao recurso. Foi fixada a seguinte tese: "É inconstitucional a incidência da contribuição previdenciária a cargo do empregador sobre o salário maternidade". Plenário, Sessão Virtual de 26.6.2020 a 4.8.2020.(BRASIL. Supremo Tribunal Federal.)

A mulher amparada pela proteção diferenciada pelas normas e legislação sofria discriminação. A inconstitucionalidade da incidência de contribuição previdenciária sobre o salário maternidade foi favorável e contribuiu para o equilíbrio das trabalhadoras no mercado de trabalho.

#### **4 Conclusão**

Considerando que o objeto geral desta pesquisa consistiu em identificar quais medidas podem ser tomadas pelas mídias sociais para promover a desconstrução cultural, ideológica e o preconceito ainda existente na sociedade contra os direitos da mulher no mercado de trabalho, constatou-se: as ferramentas e estratégias que podem ser utilizadas para promover a desconstrução cultural, ideológica e preconceituosa contra a mulher no mercado de trabalho é, primeiramente através da educação, sejam nas escolas, nas universidades e nos lares e a disseminação dessas ideologias favoráveis ao respeito e a igualdade da mulher no mercado de trabalho através das mídias sociais, que atualmente é considerada o meio mais rápido e eficiente para compartilhar informações.

Considerando os objetivos específicos deste artigo, percebeu-se que principais direitos conquistados pela mulher no mercado de trabalho são a promulgação da CLT (consolidação das leis trabalhistas), em 1943, com normas protetivas ao público feminino, que solidifica todas as matérias relativas ao trabalho, incluindo a atividade empregatícia da mulher, dentre elas os direitos da duração do trabalho, condições do trabalho e da discriminação contra a Mulher; condições para o trabalho noturno; períodos de descanso; métodos e locais de trabalho; das penalidades contra a empresa caso a empresa não cumpra a lei. Além disso, no ano de 1988, com a

promulgação da Constituição Federal, as mulheres ganharam a proteção do mercado de trabalho da mulher e o direito a igualdade e isonomia.

Quanto aos principais aspectos sociais, culturais, ideológicos e de caráter preconceituosos que ainda existem contra os direitos da mulher no mercado de trabalho, destacam-se: diferenças salariais, falta de oportunidade no mercado de trabalho devido a questões de gênero, assédio sexual, assédio moral e jornada tripla, além de atitudes preconceituosas de forma velada.

Por fim, quanto as ferramentas e estratégias que podem ser utilizadas pelas mídias sociais para promover a desconstrução cultural, ideológica e o preconceito contra os direitos da mulher no mercado de trabalho, destacou-se a promoção a educação, seja nas escolas, universidades e nos lares para promover a desconstrução cultural, ideológica e promover questões ideológicas que favoreçam o respeito a mulher e a igualdade entre os gêneros, em todos os aspectos relacionados ao mercado de trabalho.

No que se refere as limitações desta pesquisa, percebeu-se que existem muitas pesquisas, artigos e matérias sobre o assunto, entretanto, na prática, o respeito pela mulher no mercado de trabalho, bem como a aplicação de seus direitos ainda são muito superficiais, sugerindo portanto, que incentivos governamentais, através das redes sociais por exemplo, educacionais e societários sejam aplicados com o intuito de conscientizar a sociedade quanto ao respeito pelos direitos da mulher no mercado de trabalho.

Em outras palavras, percebe-se a militância relacionada a este tema deve-se transformar em ações e não só em conceitos, sendo uma crítica e sugestão para as próximas pesquisas.

## **Referências**

Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-constitucional/genese-do-principio-da-igualdade/>. Acessado em 02/12/2021

ARAÚJO, Eneida Melo Correia de. **O trabalho da mulher e o princípio da**

**Igualdade.** Rev. TST, Brasília, vol. 79, no 3, jul/set 2013

BARROS, Alice Monteiro de . Discriminação no emprego por motivo sexo.in:RENAULT,Luiz Otávio Linhares;VIANA,Márcio Túlio;CANTELLI,Paula oliveira (coord).Discriminação 2ed.São Paulo:LTr, 2010,p.60-61.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm) Acessado em 18/11/2021

Brasil, Constituição Federal. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-constitucional/genese-do-principio-da-igualdade/>). Acessado em 19/11/2021

BRASIL.Supremo Tribunal federal.Recurso Extraordinário nº576.967.PARANÁ. **Direito Constitucional. Direito Tributário. Recurso Extraordinário Com Repercussão Geral. Contribuição Previdenciária Do Empregador.** Incidência Sobre O Salário - Maternidade. Inconstitucionalidade Formal E Material. Relator O Ministro Roberto Barroso

BOCCATO, V. R. C. **Metodologia da pesquisa bibliográfica na área odontológica e o artigo científico como forma de comunicação.** Rev. Odontol. Univ. Cidade São Paulo, São Paulo, v. 18, n. 3, p. 265-274, 2006.

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

LAUSCHNER, Mirella Cristina Xavier Gomes da Silva; CAVALCANTE, Mariza Souza; TORRES, Iraíldes Caldas. **Mulher e mercado de trabalho: conquistas, drama e sofrimento.** IV Seminário de Trabalho e Gênero - Protagonismo, ativismo, questões de gênero revisitadas; 2012. Acessado em 19/11/2021. Disponível em: [https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/245/o/MULHER E MERCADO DE TRABALHO \\_CONQUISTAS DRAMA E SOFRIMENTO.pdf](https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/245/o/MULHER_E_MERCADO_DE_TRABALHO_CONQUISTAS_DRAMA_E_SOFRIMENTO.pdf)

NOGUEIRA, Conceição. **Um novo olhar sobre as relações sociais de gênero: feminismo e perspectivas críticas na psicologia social.** Ed.: Fundação Calouste Gulbenkian e Fundação para a Ciência e a Tecnologia. 2001.

REVISTA GALILEU. **5 passos para acelerar a igualdade de gêneros no mercado de trabalho.** Publicado em 13 de Janeiro de 2017. Disponível em:

<https://revistagalileu.globo.com/Sociedade/noticia/2017/01/5-passos-para-acelerar-igualdade-de-generos-no-mercado-de-trabalho.html>. Acessado em 19/11/2021

STEARNS, Peter N. **História das relações de gênero**. - 2 ed. – São Paulo: Contexto, 2010.

Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457> . Acessado em 19/11/2021

Disponível em: <https://www.tst.jus.br/assedio-sexual> . Acessado em 19/11/2021

Disponível em: <HTTPS://jurisprudencia.stf.jus.br/salariomaternidadeministrobarroso> .Acessado em 02/12/2021