

# DESDOBRAMENTOS JURÍDICOS DO PRECONCEITO DE GÊNERO NAS EMPRESAS

ALUNO: PAULO DENIS DO NASCIMENTO CARVALHO JÚNIOR

## RESUMO

O preconceito de gênero nas empresas é um problema social e jurídico que tem impactos significativos no ambiente de trabalho. Esse tipo de discriminação ocorre quando indivíduos são tratados de forma desigual com base em seu gênero, resultando em desigualdade de oportunidades, salários desiguais, assédio sexual, entre outros problemas. Os desdobramentos jurídicos do preconceito de gênero nas empresas podem ser diversos. A legislação deve exigir que as empresas adotem medidas para promover a igualdade de gênero, como a implementação de ações afirmativas, igualdade salarial, garantia de licença-maternidade e paternidade e ações de combate ao assédio sexual.

**Palavras-chave:** preconceito de gênero, discriminação, igualdade de oportunidades, legislação trabalhista, penalidades, compensações financeiras, igualdade salarial.

## ABSTRACT

Gender prejudice in companies is a social and legal problem that has an influence on the work environment. This type of perception occurs when individuals are treated unequally based on their gender, suffered from unequal opportunities, unequal complaints, sexual harassment, among other problems. Legislation must require companies to adopt measures to promote gender equality, such as the implementation of affirmative actions, equal pay, guarantee of maternity and paternity leave and actions to combat sexual harassment.

**Keywords:** gender bias, identification, equal opportunities, labor legislation, financial compensation, wage equality.

## **INTRODUÇÃO**

O preconceito de gênero é algo totalmente persistente em meio ao âmbito social, conseqüentemente, em ambientes corporativos. Apesar das conquistas obtidas nas últimas décadas pelos movimentos feministas, a desigualdade de gênero ainda é uma realidade no mercado de trabalho.

A discriminação de gênero se manifesta de diversas formas, desde a falta de oportunidades de promoção até o assédio sexual e moral sofrido por mulheres no ambiente corporativo. Essa situação prejudica não só as mulheres, mas toda a sociedade, que perde em diversidade, criatividade e empreendedorismo.

Nesse sentido, o presente trabalho tem como objetivo analisar e discutir os desdobramentos jurídicos do preconceito de gênero nas empresas, destacando a importância das medidas protetivas e do papel das empresas e do Estado na luta contra a discriminação de gênero.

Para tanto, serão abordados casos de discriminação de gênero no ambiente corporativo, a legislação pertinente, a jurisprudência dos tribunais superiores e as medidas que as empresas podem tomar para combater a discriminação de gênero. Com isso, espera-se contribuir para o debate sobre a promoção da igualdade de gênero no ambiente corporativo e na sociedade como um todo.

## **JUSTIFICATIVA**

A discriminação de gênero é um problema social grave que afeta mulheres em diversos âmbitos, inclusive no ambiente de trabalho. Ainda nos dias de hoje, as mulheres enfrentam barreiras para o acesso a cargos de liderança e são vítimas de assédio, violência e preconceito em seus locais de trabalho.

Diante desse contexto, a análise dos desdobramentos jurídicos do preconceito de gênero nas empresas é fundamental tanto para a compreensão das diversas formas de discriminação que as mulheres enfrentam no ambiente corporativo, quanto para a promoção da igualdade de gênero e dos direitos humanos em geral.

Este trabalho também se justifica pela importância de se aprofundar na análise da legislação pertinente. Além disso, a verificação das medidas preventivas implementadas pelas empresas e dos impactos da responsabilização dessas

empresas em casos de discriminação são temas importantes para a construção de um ambiente de trabalho mais igualitário e respeitoso.

## **OBJETIVOS**

O objetivo deste trabalho é analisar e discutir os desdobramentos jurídicos do preconceito de gênero nas empresas, destacando a importância das medidas protetivas e do papel das empresas e do Estado na luta contra a discriminação de gênero.

Portanto espera-se que este trabalho contribua para o debate sobre a promoção da igualdade de gênero no ambiente corporativo e na sociedade como um todo, enfatizando a relevância do cumprimento da legislação trabalhista e da responsabilidade social das empresas.

## **METODOLOGIA**

A metodologia de pesquisa utilizada para desenvolvimento do presente artigo é a de pesquisa bibliográfica e jurisprudencial. Onde serão consultados livros, artigos científicos, legislação pertinente e decisões judiciais sobre o tema.

Serão utilizadas fontes de pesquisa confiáveis, como bases de dados de periódicos científicos, bibliotecas digitais de universidades, sites de tribunais superiores e do Tribunal Superior do Trabalho. Dessa forma, contribuindo para a construção de soluções para a promoção da igualdade de gênero no ambiente corporativo.

## **DESENVOLVIMENTO**

A discriminação de gênero no ambiente corporativo pode ocorrer de diversas maneiras, desde a falta de oportunidades de promoção até o assédio sexual e moral sofrido por mulheres. Esse tipo de prática é ilegal e viola os direitos das mulheres, além de prejudicar a diversidade, criatividade e eficiência das empresas.

O preconceito de gênero nas empresas é uma forma de discriminação baseada no gênero, que ocorre no ambiente de trabalho. Refere-se a tratamentos injustos ou desigualdades que são impostas às pessoas com base em seu gênero, seja feminino ou masculino. Desta forma, o Estado tem o dever de atuar para

evitar desigualdade entre os homens e mulheres, conforme NOVELINO, (2010, p. 393).

‘É de suma importância a igualdade como direito fundamental, ou seja, a mesma deve ser aplicada a todas as pessoas, sem distinção de gênero. Nesse sentido, mulheres e homens devem ser tratados de forma igualitária, conforme dispõe a lei, tendo como objetivo a igualização dos desiguais por meio da concessão de direitos sociais, sendo necessária a atuação do Estado aos menos favorecidos, para que ambos tenham igualdades reais e as mesmas condições que os demais’.

A legislação brasileira prevê medidas para coibir a discriminação de gênero no ambiente de trabalho. A Constituição Federal estabelece a igualdade de direitos entre homens e mulheres e proíbe qualquer forma de discriminação, sendo que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prevê dispositivos que garantem direitos iguais no ambiente de trabalho, inclusive a remuneração.

Além disso, a Lei nº 9.029/95 proíbe a exigência de testes de gravidez, esterilização ou prática similar como requisito para admissão ou permanência no emprego. (LEI Nº9,029, DE 13 DE ABRIL DE 1995)

‘Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015) (Vigência)

Art. 2º Constituem crime as seguintes práticas discriminatórias:

I - a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez;

II - a adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem;

a) indução ou instigamento à esterilização genética;

b) promoção do controle de natalidade, assim não

considerado o oferecimento de serviços e de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados através de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde (SUS)'.

No entanto, ainda é recorrente a violação desses direitos, sendo que muitas vezes as mulheres não fazem denúncias por medo de represálias. É importante destacar que as empresas têm responsabilidade tanto na prevenção quanto na solução dos casos de discriminação de gênero no ambiente de trabalho.

Nesse sentido, a criação de políticas internas de prevenção e combate ao assédio é fundamental para que as mulheres se sintam seguras para denunciar casos de discriminação. Além disso, é fundamental que as empresas realizem treinamentos e capacitações para os colaboradores, a fim de que conheçam seus direitos e deveres. Sendo a desigualdade de gênero uma das fontes principais da desigualdade entre os homens, conforme BOBBIO, (2002, p. 43).

"Toda a superação desta ou daquela discriminação é interpretada como uma etapa do progresso da civilização. Jamais, como em nossa época, foram postas em discussão as três fontes principais de desigualdade entre os homens: a raça, o sexo e a classesocial"

De acordo com Bobbio (2002, p. 43), questões como raça, sexo e classe social devem ser mantidas totalmente a parte dos fatores trabalhistas, onde não devem ser colocados em pauta em meio ao âmbito empresarial, dessa forma não podendo ser colocados como fatores de diferença, resguardando totalmente todos os indivíduos, juntamente com seus direitos.

Nos casos de discriminação comprovada, a empresa pode ser responsabilizada e condenada a pagar indenizações. A jurisprudência dos tribunais superiores brasileiros é firme no sentido de que o empregador responde objetivamente pelos danos causados a seus empregados em razão de atos discriminatórios.

'Foi pelo trabalho que a mulher cobriu em grande parte a distância que a separava do homem; Só o trabalho pode assegurar-lhe uma liberdade concreta'. (BEAUVOIR, 1980, p. 449)

Em suma, é fundamental que o Estado e as empresas tenham um papel

efetivo no combate à discriminação de gênero no ambiente de trabalho, visando tanto à proteção das mulheres quanto à promoção de um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

### **DELIMITAÇÃO DO TEMA**

O tema "Desdobramentos Jurídicos do Preconceito de Gênero nas Empresas" é amplo e complexo, e pode abranger uma série de questões relacionadas à discriminação de gênero nos ambientes corporativos.

Para delimitar o tema, é necessário focar em aspectos específicos que possam ser analisados em profundidade.

Ao analisar detalhadamente alguns dos tópicos que o tema abrange tem-se a seguir:

**Discriminação salarial:** análise das diferenças de remuneração entre homens e mulheres em cargos similares nas empresas, e dos mecanismos legais e jurídicos de combate à discriminação salarial de gênero.

**Assédio moral e sexual:** investigação dos casos de assédio moral e sexual que ocorrem nas empresas, e das medidas jurídicas e administrativas que podem ser adotadas para coibi-los e puni-los.

**Ações afirmativas:** análise dos programas e iniciativas de ações afirmativas para a promoção da igualdade de gênero nas empresas, como cotas de gênero em cargos de liderança, políticas de diversidade e inclusão, entre outros.

**Compliance e governança corporativa:** investigação dos mecanismos de compliance e governança corporativa que podem ser adotados pelas empresas para prevenir e combater a discriminação de gênero nos ambientes corporativos, como treinamentos, auditorias internas, políticas de transparência, entre outros.

A delimitação do tema pode ser feita a partir de uma escolha específica, com base na relevância, interesse e/ou objeto de estudo da pesquisa que se pretende realizar.

### **DEFINIÇÕES DOUTRINÁRIAS**

O preconceito de gênero nas empresas pode ter diversos desdobramentos jurídicos. A seguir, seguem algumas definições doutrinárias sobre o tema:

Discriminação de gênero: de acordo com a doutrina do direito trabalhista, a discriminação de gênero é quando há diferenciação de tratamento entre trabalhadores devido ao sexo. Ou seja, quando há tratamento desigual entre homens e mulheres.

Assédio moral: o assédio moral é uma forma de violência psicológica que pode ocorrer nas relações de trabalho. Pode ser caracterizado como atos ou comportamentos abusivos, humilhantes, vexatórios, e que causem danos à autoestima, à saúde e à integridade moral do trabalhador. O assédio moral pode ser motivado por preconceito de gênero, dentre outras causas.

Assédio sexual: o assédio sexual é uma forma de violência que consiste em condutas, gestos, palavras ou comportamentos de natureza sexual, indesejados ou rejeitados pela vítima. É uma prática que viola a liberdade sexual e a dignidade da pessoa. O assédio sexual pode ocorrer em diversas situações no ambiente de trabalho, devido ao preconceito de gênero.

Desigualdade salarial: a desigualdade salarial é a diferença de salário entre pessoas que desempenham a mesma função, em função do gênero ou outras características pessoais, como raça, orientação sexual e idade. A desigualdade salarial pode ocorrer devido ao preconceito de gênero, levando-se em conta que muitas vezes há diferenças salariais entre homens e mulheres que têm a mesma formação e desempenham a mesma função.

Esses são alguns dos desdobramentos jurídicos do preconceito de gênero nas empresas, mas há muitos outros, como a falta de acesso a cargos de liderança, a falta de oportunidades de qualificação e desenvolvimento, dentre outros aspectos que levam à discriminação e à desigualdade de gênero no ambiente de trabalho.

## **LEGISLAÇÃO TRABALHISTA**

No território brasileiro, ainda não foi implantada na Constituição Federal uma Lei trabalhista que garanta totalmente a igualdade de gênero no ramo empresarial.

Há apenas a presença de legislações que citam indiretamente sobre questões salariais, de direito e atuação. E se tratando de igualdade de modo geral sem que sejam de formas específicas.

Porém observa-se que há a necessidade da criação e implantação de uma legislação trabalhista específica sobre a desigualdade de gênero no meio

empresarial, buscando estabelecer a igualdade e a proteção dos direitos do cidadão.

## **POSICIONAMENTO JURÍDICO DIANTE SITUAÇÕES DE PRECONCEITO DE GÊNERO**

Diante de situações de preconceito de gênero, o posicionamento jurídico deve ser de defesa da igualdade de gênero e da proteção às vítimas de discriminação.

Em situações de preconceito de gênero no ambiente de trabalho, a vítima pode buscar proteção legal por meio da denúncia junto ao Ministério Público do Trabalho, do sindicato representativo de sua categoria ou ainda do judiciário trabalhista. (LEI Nº 12.965, DE 23 DE ABRIL DE 2014)

Art 3º - 'Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual'.

O empregador que discrimina um funcionário com base em gênero, ou diminui a sua capacidade intelectual pelo mesmo motivo, pode ser responsabilizado civil e criminalmente, além de ser obrigado a reparar os danos causados à vítima.

Assim, é fundamental que a sociedade e as empresas se conscientizem sobre a importância da igualdade de gênero e das medidas de proteção às vítimas de preconceito, contribuindo para a construção de um ambiente de trabalho mais justo e igualitário.

## **VISÃO GERAL DO TEMA**

A questão do preconceito de gênero nas empresas é um tema que vem ganhando cada vez mais visibilidade e relevância no âmbito jurídico e social.

A discriminação de gênero no ambiente de trabalho pode se manifestar de diversas formas, desde a falta de igualdade salarial entre homens e mulheres até a promoção de práticas de assédio moral e sexual. Tais práticas são prejudiciais tanto para a saúde e bem-estar das vítimas quanto para o ambiente corporativo em geral, que se vê afetado pela falta de diversidade e inclusão.



Diante dessa realidade, o ordenamento jurídico brasileiro oferece uma série de instrumentos de proteção e combate à discriminação de gênero, incluindo a Constituição Federal, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e diversas leis específicas. O Estado tem o papel de fiscalizar as empresas e garantir o cumprimento da legislação trabalhista, bem como de proporcionar medidas de proteção às vítimas de discriminação.

Além disso, as empresas têm um papel importante na promoção da igualdade de gênero e na criação de um ambiente de trabalho saudável e inclusivo. Para isso, podem investir em ações de capacitação e treinamento, adotar políticas de inclusão e diversidade, e aplicar medidas de responsabilização em casos de discriminação.

Em suma, a análise dos desdobramentos jurídicos do preconceito de gênero nas empresas é fundamental para a promoção do respeito aos direitos humanos e para a construção de um ambiente de trabalho mais justo e igualitário.

## **RESULTADOS E DISCUSSÕES**

Os desdobramentos jurídicos do preconceito de gênero nas empresas trazem diversos resultados e ensejam uma ampla discussão. Principalmente por se tratar do direito trabalhista que trabalha com as mais diversas vertentes.

Dentre eles, destacam-se 5 (cinco) principais 'temas' que atuam diretamente nesta área:

**Responsabilização civil e trabalhista das empresas:** As empresas podem ser responsabilizadas civil e/ou trabalhista-mente pelos atos de discriminação praticados por seus empregados. Nesses casos, as empresas podem ser obrigadas a pagar indenizações por danos morais e/ou materiais às vítimas de discriminação.

**Responsabilização penal das empresas:** Caso a empresa não adote as medidas necessárias para prevenir e/ou combater a discriminação, ela pode ser responsabilizada penalmente pelos atos discriminatórios praticados por seus empregados. Isso pode ocorrer caso seja comprovado que a empresa tinha conhecimento da prática discriminatória e não tomou medidas cabíveis para coibir ou prevenir a conduta.

**Danos à imagem e reputação da empresa:** A discriminação de gênero pode afetar negativamente a imagem e a reputação da empresa perante o mercado e a

opinião pública, podendo levar à perda de clientes e parceiros comerciais.

**Perda de talentos e oportunidades:** A discriminação de gênero pode levar à perda de talentos e oportunidades para a empresa. Mulheres e pessoas LGBTQs podem ser desestimuladas a trabalhar na empresa ou perder oportunidades de crescimento na carreira devido à discriminação.

**Prejuízos à saúde e bem-estar das vítimas:** A discriminação de gênero pode causar prejuízos à saúde e ao bem-estar das vítimas, podendo afetar sua autoestima, confiança e desempenho no trabalho.

Diante desses resultados, surge a necessidade de construir um ambiente corporativo mais diverso e inclusivo, que promova e valorize a igualdade de gênero. Isso passa pela adoção de políticas públicas e práticas empresariais que coíbam a discriminação de gênero, implementem medidas de proteção às vítimas e incentivem a cultura da igualdade nas empresas.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O preconceito de gênero é um problema grave que ainda persiste nas empresas. As desigualdades salariais, os limites à ascensão de mulheres em cargos de liderança e os estereótipos de gênero são apenas alguns dos exemplos de discriminação que afetam negativamente as mulheres no ambiente corporativo.

Nesse sentido, é fundamental que as empresas adotem políticas internas para promover a igualdade de gênero e combater a discriminação. Além disso, a legislação trabalhista deve ser aplicada com rigor para punir empresas que discriminam seus funcionários com base em gênero.

É importante destacar que a promoção da igualdade de gênero não é apenas uma questão de justiça social, mas também de eficiência empresarial. Empresas que valorizam a diversidade e a inclusão de todos os seus funcionários têm um ambiente mais produtivo e inovador, o que contribui para a melhoria de seus resultados.

Portanto, é fundamental que a sociedade e as empresas reconheçam a importância da promoção da igualdade de gênero no ambiente corporativo e implementem políticas eficazes para garantir que mulheres e homens tenham as mesmas oportunidades e tratamento justos.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006. Lei Maria da Penha. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm)>.

BRASIL. Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010. Estatuto da Igualdade Racial. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm)>.

BRASIL. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. Lei de Combate à Discriminação. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L9029.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9029.htm)>.

SPINK, Mary Jane P.; MEDRADO, Beatriz. Produção de subjetividade e produção de conhecimento: reflexões sobre a construção de novos valores na cultura organizacional. In: GUIMARÃES, T; RODRIGUES, M. (orgs.). Cultura do trabalho: ensaios de antropologia. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.

SARDENBERG, Cecília. Empoderamento e violência de gênero: a construção da cidadania das mulheres. Revista Estudos Feministas, Florianópolis, v. 26, n. 1, p. 189-204, 2018.

SCHREIBER, Anderson Vichinkeski. Preconceito de gênero nas empresas e a discriminação indireta. Revista Brasileira de Direito do Trabalho, São Paulo, v. 15, n. 2, p. 93-107, 2017.

TAVARES, Elaine Cristina. A diversidade como fator de inclusão nas empresas. Revista Interdisciplinar de Gestão Social, São Paulo, v. 1, n. 2, p. 139-156, 2012.