

## **A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: Paradigmas éticos e morais**

Aline de Oliveira Maia Abraão<sup>1</sup>

Angélica Gabriene Camila Alves<sup>2</sup>

Cibely Corrêa Lima<sup>3</sup>

Jokbed Correa de Sousa<sup>4</sup>

Regina Coeli da Silveira<sup>5</sup>

### **Resumo**

O presente resumo tem por objetivo a relação entre ética, moral e o papel da mulher na sociedade brasileira, destacando a complexidade do tema, especialmente no contexto do mercado de trabalho. Historicamente, as mulheres foram subjugadas e excluídas de direitos, sendo relegadas ao espaço doméstico e à submissão. No entanto, essa realidade tem mudado após a Segunda Guerra Mundial com uma ruptura desses paradigmas, permitindo uma nova discussão sobre a administração de carreiras e uma intensificação da participação feminina no mercado de trabalho. enfatiza a necessidade de romper com estereótipos de gênero e promover a igualdade entre sexos. Apesar dos avanços em que muitas empresas têm implementado políticas de inclusão e igualdade de gêneros, tem demonstrado um compromisso ético e social contribuindo para a evolução da sociedade brasileira, a desigualdade persiste, com mulheres recebendo salários menores em relação aos homens em posições de alta gerência. A pesquisa em artigos científicos, doutrinas e legislações foram utilizadas para corroborar com a ética, moral e a mulher.

**Palavras-chave:** Mercado de trabalho, Mulher; Novo paradigma; Sociedade brasileira

### **Introdução**

Diante de um mundo em pleno século XXI, vivenciamos e assistimos pelos meios de comunicação ou nas redes sociais: mentiras, difamações, ofensas que ferem a integridade das pessoas. Além disso, uma sociedade adúltera, que modifica

---

<sup>1</sup> Graduando do curso de Direito (UGB-FERP).

<sup>2</sup> Graduando do curso de Direito (UGB-FERP).

<sup>3</sup> Graduando do curso de Direito (UGB-FERP).

<sup>4</sup> Graduando do curso de Direito (UGB-FERP).

<sup>5</sup> Mestre em História (USS). Docente do UGB-FERP.

mercadorias ou correspondências. Onde a falta de respeito a mulheres, negros, crianças e idosos acontecem diariamente. Nós precisamos realmente entender, ter condutas e dialogar sobre quem é a ética e moral. No texto A ética do profissional do Direito, do Mautone Jr.(2009), cita que a ética pode ser conceituada como a "ciência do comportamento moral dos homens na sociedade".

Enfrentamos uma crise de imoralidade social e que chega até o mercado de trabalho. Observamos através da mídia diversos escândalos, abuso de poder, uso indevido de cargo de autoridade e concorrência desleal, principalmente em relação as mulheres.

No texto a ética e a lei, Quintino (Migalhas, 2024) Fala que quando ocorre uma quebra desses valores éticos, abre-se um rasgo na credibilidade do cidadão, que já é primitivamente vulnerável e faz desabar toda a esperança depositada na natureza humana. É nesse espaço que surge a lei, o direito, como fator de credibilidade de tudo aquilo que foi determinado pela ética.

Distaste a necessidade da ética, moral e a lei steam em consonância para garantir e valorizar, os direitos das mulheres no mercado de trabalho. Observa-se que durante anos a mulher vem marcando a sociedade com sua perseverança a fim de conquistar seu espaço no mercado de tribal de forma igualitária.

Diante disso o presente resumo expandido tem como objeto de estudo a ética na sociedade brasileira e novos paradigmas no século XXI para o Direito: Mulher no mercado de tribal - um paradigma a ser quebrado.

Identificar so principais obstáculos que impedem as mulheres de alcançar cargos de liderança e posições de destaque no mercado de trabalho, analisando tanto as barreiras culturais quanto as sociais e institucionais. Além disso, avalia as políticas públicas e empresariais voltadas à promoção da igualdade de gênero, investigando como a percepção social e as construções culturais influenciam o tratamento diferenciado das mulheres no ambiente corporativo. Por fim, propõe estratégias para promover maior inclusão e equidade, com foco em mudanças institucionais e na conscientização da sociedade.

## **Metodologia**

O presente estudo consiste na elaboração do tema foi escolhido e a sua relevância para as mulheres e a sociedade, optou-se neste por uma linha histórica, que aborda a condição da mulher na sociedade do trabalho, relacionando com a Ética, amoral e os novos paradigmas para o Direito.

A pesquisa contou com a apresentação de artigos científicos e demais fontes bibliográficas relacionadas ao tema e que corroboraram para uma pesquisa quantitativa demonstrando as condições desiguais da mulher em nossa sociedade.

## **Resultados e Discussão**

Entende-se de moral o que está dentro da lei e a ética o que está dentro da nossa consciência. As condutas humanas são sempre pautadas na ética e na moral e isso se estende em todos os campos do indivíduo. Na sociedade brasileira a ética é um tema complexo, principalmente se tratando da mulher no mercado de trabalho, pois envolve questões relacionadas à igualdade, respeito, oportunidades e até mesmo a valorização de seu trabalho.

Observa-se que o papel da mulher na sociedade vem se tornando cada vez mais diversificado e relevante. Ao longo dos séculos foi passado de geração a geração que o papel da mulher seria de casa, cuidar da casa e ser submissa ao marido. Porém esta situação vem se modificando, atualmente a mulher pode ser tudo isso, mas somente se ela quiser e ao mesmo tempo exercer um papel importante no mercado de trabalho.

A ética e o direito são interligados intimamente, apesar de terem conceitos distintos. Enquanto a ética refere-se aos princípios morais e valores que orientam as ações e decisões individuais, o Direito consiste em um conjunto de regras e normas estabelecidas por uma sociedade com o intuito de regular o comportamento humano.

Visando uma busca na promoção de um desenvolvimento sustentável em todo mundo, abordando questões como a erradicação da pobreza, a promoção da igualdade de gênero, a proteção ao meio ambiente, entre outros temas diversos, em setembro de 2015 durante a Cúpula das Nações Unidas foi estabelecida a Agenda 2030 sobre o desenvolvimento Sustentável, agenda esta que é composta por 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Esta agenda 2030 busca envolver países, organizações internacionais, setor privado, sociedade e cidadãos em geral

na busca por um futuro mais sustentável e inclusivo. Requerendo um engajamento e participação de todos os setores da sociedade. (PORTAL DA INDÚSTRIA, 2024)

Podemos afirmar que a ética, direito e Agenda 2030 estão interligadas de várias maneiras, pois ela é um elemento fundamental para o cumprimento dos direitos humanos em todas as dimensões. Um dos pontos que a Agenda 2030 busca, é a promoção de um desenvolvimento sustentável, equitativo e inclusivo. Isso implica em tomar decisões éticas que levem em consideração o bem-estar das pessoas e os direitos humanos.

Isso nos traz uma abordagem sobre as questões da redução da desigualdade, a promoção da igualdade de gênero, o combate à pobreza e a garantia de acesso aos direitos básicos para todos. Questões como essas tem uma dimensão ética fundamental, pois estão relacionadas à justiça social e ao respeito à dignidade humana e que o desenvolvimento sustentável só pode ser alcançado quando todos os direitos de todas as pessoas são respeitados e protegidos.

Ao longo da história as mulheres vêm encontrando muitos obstáculos para estar no mercado de trabalho, pois vivemos numa sociedade de preconceitos e posturas exigidas às mulheres no ingresso ao mercado de trabalho. Após a Segunda Guerra Mundial houve uma quebra de vários paradigmas, que possibilitou o ingresso da mulher no mercado de trabalho. (Dutra,1996)

Segundo Dutra (1996) após a Segunda Guerra Mundial, com a maior complexidade organizacional e a ruptura de paradigmas sociais, inicia-se uma nova discussão acerca da administração de carreira. O que possibilita uma intensificação da entrada da mulher no mercado de trabalho. No entanto, é na década de 70 que a participação da mulher no mercado de trabalho torna-se notória segundo IBGE (2007) atingiu 28,8% da População Economicamente Ativa.

Observa-se que desde a entrada da mulher no mercado de trabalho até o início do século XXI podemos perceber um grande salto no percentual da População Economicamente Ativa, indo de 28,8% em 1976 para 42,5% em 2002 e em 2022 para 53,3%.(IBGE,2024)

Um fato que vem sendo observado é a mudança de muitas empresas que estão preocupadas com as responsabilidades sociais, estão adotando critérios ESG (Environmental, Social and Governance - Ambiental, Social e Governança) tem sido uma oportunidade para as empresas tangibilizar e darem maior concretude aos

conceitos de sustentabilidade em seus negócios. Segundo o Portal da Indústria, em 2022, a Confederação Nacional da Indústria (CNI) realizou uma consulta junto a 100 empresas para identificar o grau de incorporação dos critérios ESG pela indústria nacional. O estudo apontou que 71% das empresas consultadas já estão integrando os critérios ESG em suas estratégias corporativas”. (IBGE, 2024)

Um dos pilares do ESG é o social que abrange a diversidade e a inclusão e nesse quesito trouxe um novo paradigma da mulher no mercado de trabalho, pois as empresas precisam ter políticas claras de combate a qualquer forma de violência ou discriminação contra as mulheres, garantindo um ambiente seguro e respeitoso, levando em consideração a promoção da igualdade de oportunidades, a inclusão, a representatividade das mulheres em cargos de liderança. (SEBRAE, 2024)

Isso vem contribuindo para que a sociedade brasileira evolua desenvolvendo um papel importante na promoção ética no mercado de trabalho para mulheres, pois as empresas que adotam esta abordagem ESG com foco nas mulheres demonstram compromisso com a igualdade de gênero, a valorização das mulheres e a criação de um trabalho inclusivo.

Segundo Nakamura (2024) “o mercado de trabalho brasileiro segue desigual para as mulheres”, mesmo com todos os avanços as mulheres ainda têm menores salários mesmo com escolarização feminina seja maior que a masculina. De acordo com o IBGE (2024) mulheres em cargos gerenciais correspondem a 39,3%. Nakamura (2024) diz que a falta de representatividade feminina, em pleno 2024, ainda é vista como algo natural em muitas empresas. Além disso, “faltam iniciativas que valorizem o crescimento das profissionais desde a base”.

## **Resultados Preliminares**

Na sociedade brasileira a ética é um tema complexo, principalmente quando se trata da mulher no mercado de trabalho, pois envolve questões históricas, culturais e sociais, relacionadas à igualdade, respeito, oportunidades, formação, colocação no mercado de trabalho e valorização.

Historicamente, mulheres foram subjugadas, excluídas e privadas de direitos fundamentais, sociais e políticos em diversas sociedades ao redor do mundo, em grande parte devido a concepções patriarcais que as condicionam a um papel

secundário em relação aos homens. A mulher era destinada ao espaço da casa, do cuidado com os filhos, os afazeres domésticos, excluídas da vida política e social, reservado ao homem a incumbência de promover o sustento, ter vida política e social, em consequência estar inserido nos espaços de poder e decisão da sociedade. Essa realidade histórica tem sido perpetuada por normas culturais e sociais que reforçam estereótipos de gênero e limitam o pleno exercício dos seus direitos. Sendo assim a concepção de igualdade entre homens e mulheres sempre foi pauta de discussão, com o objetivo de promover a ruptura de paradigmas e de valores.

Na década de 60, as mulheres puderam visualizar novas possibilidades, ao se sentirem “liberadas da maternidade não planejada pela descoberta dos anticoncepcionais”, o que possibilitou liberdade, profissionalização e inserção no mercado de trabalho, quebrando paradigmas que estão inseridos na sociedade. A partir da Constituição Brasileira de 1988, a sociedade brasileira passou por um processo evolutivo, considerado marco jurídico para a garantia de direitos e o início de uma concepção de igualdade entre homens e mulheres. (Mautone Junior, 2024)

No século XXI, houve avanços significativos, na inclusão e empoderamento da mulher, foram várias conquistas de espaços antes ditos negados, a mulher tem se permitido, realiza suas próprias escolhas, e amplia sua colocação no mercado de trabalho, porém sua presença, nesses espaços considerados masculinos, permanece marcada por desafios históricos, sendo: à discriminação de gênero, desigualdade salarial, dificuldade de ascensão profissional e conciliação entre a jornada de trabalho com a vida pessoal.

As leis trabalhistas foram consolidadas em 1943 por Getúlio Vargas, porém, o princípio da isonomia ocorreu apenas em 1988, tornando todos iguais perante a lei. Somente nesse momento as mulheres tiveram seus direitos explicitados, a fim de garantir igualdade. Proibindo diferenças salariais tendo por critério o gênero da pessoa, e incluindo o direito à licença maternidade. As leis trabalhistas tiveram diversas alterações com o tempo, sendo incluídos e mudados. Uma vitória feminina importante, foi a “PEC das domésticas” que foi aprovada em 2013, e somente nesse momento foram assegurados à população que exerce o serviço do cuidado que é predominantemente feminino direitos básicos e de extrema importância como o turno de trabalho de oito horas. (Mautone Junior, 2024)

A diferença de salários entre os gêneros ainda é bastante significativa no Brasil, de acordo com o IBGE (2024), uma mulher negra recebe em média 44,4% do que um homem branco. Para que haja mudanças, diversas empresas têm abordado práticas ESG<sup>6</sup>, para que a Agenda 2030 para inclusão de projetos de oportunidades empregatícias ou de crescimento interno, considerando que a participação feminina gera um impacto econômico, ajudando na redução da pobreza. Um programa muito conhecido, por exemplo, é o capacitar, que é desenvolvido pela Companhia Siderúrgica Nacional (CSN), que é especificamente oferecido às mulheres ou o “Mulheres soldadoras” oferecido pela empresa terceirizada, Companhia Brasileira de Serviços de Infraestrutura (CBSI). Estas iniciativas visam instruir e capacitar, gerando oportunidades e aumentando o quadro feminino das empresas. Porém, apesar de haver iniciativas, os cargos de liderança e de gestão ainda se encontram mal distribuídos, não só no Brasil, como no mundo. De acordo com um estudo realizado pelo Fórum Econômico Mundial sobre desigualdade, a participação feminina na liderança corresponde a 37% e esta pesquisa foi realizada globalmente, ou seja, ocupam apenas um terço dos cargos. (CSN,2024)

Há muitos obstáculos enfrentados pelas mulheres que podem afetar seu desempenho profissional além dos naturais como TPM (Tensão Pré-menstrual), mesmo assim elas têm demonstrado determinadas e empenhadas em conquistar o sucesso profissional. É fato que, ainda, existam preconceito e discriminação com relação à mulher no ambiente de trabalho, ainda em muitas empresas os salários são mais baixos em relação aos homens e poucas são as mulheres que conseguem chegar a altos cargos de liderança, além de muitas vezes enfrentar dupla jornada de trabalho. Mesmo com tantos obstáculos, a mulher consegue alcançar o sucesso profissional.

A questão da igualdade de gênero no ambiente profissional ainda enfrenta desafios significativos no Brasil. O que pode ser observado que a presença e a participação das mulheres no mercado de trabalho têm evoluído ao longo dos anos, porém, o preconceito e a discriminação persistem em muitos setores. Mesmo diante de diversas ações que têm promovido a equidade de gênero, como programas de incentivo à participação feminina em setores tradicionalmente masculinos, a

---

<sup>6</sup> *Environment, Social & Governance* - Ambiental, Social e Governança

implementação de licenças maternidades e paternidades igualitárias e a criação de políticas de igualdade salarial. (SEBRAE,2024)

A ética na sociedade deve ser pautada pelo respeito à diversidade e pela valorização do talento, independente do gênero. É fundamental que as empresas e instituições adotem políticas inclusivas e promovam a equidade de oportunidades, garantindo que as mulheres tenham acesso aos mesmos cargos e salários que os homens, bem como a possibilidade de ascensão profissional de forma igualitária.

### **Considerações Finais**

No século XXI ainda há muitos paradigmas a serem quebrado e é necessário um esforço conjunto da sociedade como um todo, sendo preciso desconstruir estereótipos e preconceitos arraigados, investindo na conscientização e educação, além de promover ações afirmativas que incentivam a participação e o empoderamento feminino.

No cenário jurídico novos paradigmas estão emergindo sobre a importância da igualdade de gênero no ambiente de trabalho. As leis de proteção aos direitos femininos têm avançado, assim como as discussões acerca do assédio moral e sexual. Através de um compromisso ético e de uma mudança cultural profunda será possível alcançar uma sociedade igualitária e justa em que todos possam ser reconhecidos e valorizados através de suas competências e capacidades independente do gênero.

### **Referências**

COMPANHIA SIDERURGICA NACIONAL(CSN). **Diversidade, Equidade & Inclusão** Disponível em: <https://esg.csn.com.br/social/diversidade/> Acesso em 20 de junho de 2024.

DUTRA, Joel Souza. **Administração de Carreira**: Uma proposta para repensar a gestão de pessoas. São Paulo: Atlas, 1996.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Painel de Indicadores** - IBGE. Disponível em:<https://www.ibge.gov.br/indicadores> . Acesso em 24 de maio de 2024.

MAUTONE JUNIOR, Franco. **A ética do profissional do Direito**. 2009. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/97594/a-etica-do-profissional-do-direito>. Acesso em 24 de maio de 2024.

MIGALHAS. **A ética e a lei, Eudes Quintino: a ética e a lei**. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/258409/a-etica-e-a-lei> Acesso em 25 de maio 2024.

MOVIMENTO MULHER 360. **Desigualdade de gênero só acabará em 132 anos, segundo o Fórum Econômico Mundial**. Disponível em: <https://movimentomulher360.com.br/noticias/desigualdade-de-genero/#:~:text=A%20desigualdade%20de%20g%C3%AAnero%20global,em%20pel o%20menos%20uma%20gera%C3%A7%C3%A3o>. Acesso em 20 de junho de 2024.

NAKAMURA, João. **Mais escolarizadas, as mulheres têm menor participação no mercado de trabalho e recebem 21% menos que os homens**. São Paulo: 2024. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/macroeconomia/apesar-de-maior-escolarizacao-mulheres-tem-menores-rendimentos-e-participacao-no-mercado-de-trabalho-diz-ibge/#:~:text=CNN%20Talks-,Mais%20escolarizadas%2C%20mulheres%20t%C3%AAm%20menor%20participa%C3%A7%C3%A3o%20no%20mercado%20de%20trabalho,menos%20que%20homens%2C%20diz%20IBGE&text=O%20mercado%20de%20trabalho%20brasileiro,feminina%20seja%20superior%20%C3%A0%20masculina>. Acesso em 25 de maio 2024.

PORTAL DA INDÚSTRIA. **O que é ESG?** Disponível em: <https://www.portaldaindustria.com.br/industria-de-a-z/esg-o-que-e/>. Acesso em 24 de maio de 2024.

SEBRAE. **A liderança feminina e os impactos na agenda da ESG**. São Paulo: 2023. Disponível em: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/a-lideranca-feminina-e-os-impactos-na-agenda-da-esg,e32e8c6750406810VgnVCM1000001b00320aRCRD>. Acesso em 24 de maio de 2024.