



DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NA OFERTA DE TRABALHO

Marlon Felipe Romero¹, Okçana Yuri Rodrigues Carvalho²

¹Acadêmica do Curso de Direito, Campus Maringá-PR, Universidade Cesumar - UNICESUMAR. Marlon.felipe08@hotmail.com

²Orientadora, Mestre, Docente no Curso de Direito, UNICESUMAR. okrodrigues@gmail.com

RESUMO

A discriminação de gênero na oferta de empregos é um problema persistente em muitas sociedades ao redor do mundo. Mulheres frequentemente enfrentam obstáculos e desigualdades sistemáticas ao procurar emprego, seja na contratação, na promoção ou no acesso a oportunidades de carreira. Uma forma comum de discriminação de gênero é a disparidade salarial, em que mulheres recebem remuneração inferior em comparação aos homens, desempenhando funções semelhantes. Onde refletem desigualdades estruturais e culturais, como estereótipos de gênero, preconceitos e normas sociais arraigadas. Além da disparidade salarial, as mulheres muitas vezes enfrentam segregação ocupacional, sendo direcionadas a setores e profissões consideradas tradicionalmente femininas, que geralmente têm menor remuneração e menos oportunidades de crescimento profissional. Por outro lado, campos de atuação predominantemente masculinos tendem a ser mais valorizados e oferecem maiores perspectivas de avanço de carreira. A discriminação de gênero também pode se manifestar em processos de seleção e contratação, com mulheres enfrentando preconceitos e estereótipos que as colocam em desvantagem em relação aos homens. O viés de gênero pode influenciar a percepção das habilidades e competências das mulheres, resultando em decisões discriminatórias durante o processo seletivo. Para combater a discriminação de gênero na oferta de empregos, são necessárias ações em múltiplos níveis. Políticas governamentais que promovam a igualdade de gênero, como leis de igualdade salarial e incentivos para a contratação equitativa são fundamentais. As empresas também desempenham um papel importante ao adotar práticas de recrutamento imparciais, oferecer oportunidades de desenvolvimento e promoção equitativas e além de um ambiente de trabalho inclusivo.

PALAVRAS-CHAVE: Ambiente de trabalho inclusivo; Desigualdades sistêmicas; Disparidade salarial.

1 INTRODUÇÃO

Ao observar que, hoje em dia, existem muitos preconceitos com relação ao gênero das pessoas, temos que tais problemas tendem a ser regulamentados com políticas públicas deveras funcional dentro do nosso ordenamento jurídico e que a ONU também levanta uma pauta relevante para tal discussão, visto que tal tema possui uma abrangência e relevância mundial.

Fora as políticas públicas, temos o problema cultural, e esse somente o tempo pode curar, com uma boa base escolar e familiar, com demonstração de respeito pelo próximo.

2 MATERIAIS E MÉTODOS

A metodologia de pesquisa a ser utilizada será o método hipotético-dedutivo. As técnicas de pesquisa serão as do método teórico-bibliográfico ante a consonância com o tema proposto, com coletas de dados a serem realizadas em bibliotecas físicas e virtuais e legislações pertinentes ao tema em questão. Dados os instrumentos de coleta, a forma de tratamento será a redução dos dados em fichamentos, os quais serão utilizados na resposta a hipótese temática proposta.

A discriminação de gênero contemporânea é um termo que se refere às formas atuais de preconceito, estereotipagem e desigualdade de gênero que afetam pessoas com base em sua identidade de gênero. Essas formas de discriminação ainda são um problema



persistente em todo o mundo, apesar dos avanços significativos que foram feitos nas últimas décadas, ainda é um problema sério e afeta negativamente a vida de muitas pessoas em todo o mundo.

Assim, é importante promover a conscientização e trabalhar em prol da igualdade de gênero e do respeito à diversidade de identidades de gênero.

Pretende-se compreender como a discriminação de gênero encontra-se no ambiente de trabalho. E ainda, em razão disto, entender como a discriminação tem sido realidade em todas as fases do contrato de trabalho, seja ela pré-contratual, durante a vigência do contrato e também à época da extinção do mesmo. Objetiva-se discutir, ainda, as políticas públicas de combate à discriminação existentes e os meios de executá-las.

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Destaca-se que esta é uma pesquisa em desenvolvimento e que os estudos bibliográficos realizados apontam que o preconceito o qual existe no mercado de trabalho formal esbarra em diversas dificuldades como o preconceito, a falta de empatia e a baixa ou nenhuma atitude humanística.

O tema em pauta escolhido é de grande discussão no mundo acadêmico e de grande relevância no âmbito social, onde infelizmente ainda nos dias de hoje muitas pessoas – em razão de seu gênero - sofrem algum tipo de preconceito.

Portanto, é imperioso termos legislações e políticas que defendam a liberdade e igualdade de gênero, onde o que se prese no âmbito trabalhista é uma mão de obra qualificada, e que se deve observar o profissional tanto de empregados quando de empregadores.

Dito isso, temos que o tema apresentado é de grande importância para ser trabalhado nos dias de hoje, onde as minorias sofrem com esse tipo de pressão.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base no trabalho apresentado, tem-se que a discriminação de gênero contemporânea continua sendo um problema sério e persistente em todo o mundo, afetando negativamente a vida de muitas pessoas. A desigualdade salarial entre homens e mulheres, o assédio sexual no ambiente de trabalho e a exclusão de pessoas trans e não-binárias em várias esferas da vida são exemplos concretos dessa discriminação.

Embora tenham sido feitos avanços significativos nas últimas décadas, ainda há muito a ser feito para promover a conscientização e trabalhar em prol da igualdade de gênero e do respeito à diversidade de identidades de gênero. Políticas públicas, como as leis que proíbem a discriminação de gênero na seleção e contratação de trabalhadores, programas de ação afirmativa, campanhas de conscientização e iniciativas para promover a igualdade de gênero no mercado de trabalho, são fundamentais para combater essa desigualdade.

A persistência de estereótipos de gênero, a existência de barreiras estruturais e a falta de representação de mulheres em cargos de liderança são alguns dos principais desafios a serem superados. É necessário adotar políticas e medidas que garantam a igualdade salarial, promovam o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, combatam estereótipos de gênero e preconceitos inconscientes, e incentivem a participação ativa das mulheres em setores com maior remuneração e oportunidades de crescimento.

No contexto do Direito Internacional, a ratificação de convenções, como a Convenção 111 da OIT, fortalece os esforços para eliminar qualquer forma de discriminação



no emprego e na ocupação. No Brasil, a legislação trabalhista e as decisões dos tribunais têm se posicionado contra a discriminação de gênero, protegendo os direitos das pessoas e estabelecendo sanções para práticas discriminatórias.

Em resumo, a discriminação de gênero é um problema que persiste em várias etapas do contrato de trabalho, desde a fase pré-contratual até a extinção do contrato. Combater essa discriminação requer uma abordagem abrangente, envolvendo ações educativas, políticas públicas e leis efetivas que promovam a igualdade de gênero, a diversidade e o respeito aos direitos de todas as pessoas, independentemente de sua identidade de gênero.

REFERÊNCIAS

BRASIL. [Especial: discriminação racial no ambiente de trabalho - TST](https://www.tst.jus.br/-/especial-discriminação-racial-noambiente-de-trabalho). Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/especial-discriminação-racial-noambiente-de-trabalho>. Acesso em: 03 abril. 2023.

Chai, Cássius Guimarães; Santos, Jéssica Pereira dos; Chaves, Denisson Gonçalves. Violência institucional contra a mulher: o Poder Judiciário, de pretensão protetora a efetivo agressor. Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM, Santa Maria, v. 13, n. 2, p. 640-665, ago. 2018. ISSN 1981-3694. Disponível em: . Acesso em: <<https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/29538>> 05 Abril. 2023.

STF - Recurso Extraordinário nº 658.312/DF. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?numero=658312&classe=RE&origem=AP&recurso=0&tipoJulgamento=M>. Acesso em: 02 abril. 2023.

The Universal Declaration of Human Rights, 1948. Disponível em: <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>. Acesso em: 03 abril. 2023.