

OS EFEITOS DA VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER NAS RELAÇÕES DE PODER NO AMBIENTE DE TRABALHO: UMA PERSPECTIVA INTERSECCIONAL

Lucas Mendes Fagundes¹
Maria de Lourdes Pereira de Almeida²
Millene Rodrigues Vieira³
Cynara Silde Mesquita Veloso⁴
Janice Cláudia Freire Sant'Ana⁵

RESUMO

Este artigo investiga como relações de poder no ambiente de trabalho perpetuam a marginalização e a vulnerabilidade das mulheres, especialmente as negras, as que enfrentam condições socioeconômicas desfavoráveis e aquelas em idade fértil. Partindo da hipótese de que fatores como raça, classe e possibilidade de gravidez contribuem para esta desigualdade, o estudo explora como estes elementos limitam o acesso das mulheres a cargos de liderança e reforçam a sub-representação em posições de alta remuneração, além de promoverem práticas discriminatórias e de

¹Acadêmico do Curso de Bacharelado em Direito da Universidade Estadual de Montes Claros (UNIMONTES). ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-6742-097X>. E-mail: lucasmendesf0422@gmail.com

²Acadêmica do Curso de Bacharelado em Direito da Universidade Estadual de Montes Claros (UNIMONTES). ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-7220-5280>. E-mail: mlpee.0406@gmail.com

³Acadêmica do Curso de Bacharelado em Direito da Universidade Estadual de Montes Claros (UNIMONTES). ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-1419-3985>. E-mail: millenergy@gmail.com.

⁴Doutora em Direito pela Pontifícia Católica de Minas Gerais (PUC Minas). Professora do Curso de Direito da Universidade Estadual de Montes Claros (UNIMONTES). Professora e Coordenadora do Curso de Direito da UNIFIPMoc Afya. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9816-9063>. E-mail: cynarasilde@yahoo.com.br

⁵Mestra em Instituições Jurídico-Políticas pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Graduada e Pós-Graduada em Direito pela Universidade Estadual de Montes Claros (UNIMONTES). Professora e Coordenadora do Curso de Direito da UNIMONTES. ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-2642-6004>. E-mail: janiceclaudia_2709@hotmail.com

exploração. A análise abrange questões estruturais como baixa escolaridade e insuficiente capacitação profissional, além da carência de políticas públicas efetivas, fatores que alimentam esta dinâmica de marginalização. Ademais, com um enfoque qualitativo e descritivo, utilizou-se de revisão bibliográfica integrativa em bases de dados como SciELO e Google Acadêmico, complementada por consultas aos repositórios da USP e UFMG. O *corpus* de análise inclui artigos científicos, TCCs, dissertações e teses, oferecendo uma visão ampla sobre a temática. Por fim, é possível concluir que, no ambiente de trabalho, mulheres que enfrentam intersecções de raça, classe e gênero estão mais expostas a barreiras institucionais e sociais que sustentam a sua marginalização. Isto reforça a necessidade de políticas que promovam equidade, visibilidade e proteção para estas mulheres, a fim de mitigar os efeitos das relações de poder que as limitam e as discriminam.

Palavras chave: Mulher. Ambiente de Trabalho. Raça. Classe. Maternidade.

*THE EFFECTS OF VIOLENCE AGAINST WOMEN ON POWER RELATIONS IN THE
WORKPLACE: AN INTERSECTIONAL PERSPECTIVE*

ABSTRACT

This article investigates how power dynamics in the workplace perpetuate the marginalization and vulnerability of women, especially Black women, those facing adverse socioeconomic conditions, and those of childbearing age. Based on the hypothesis that factors such as race, class, and the possibility of pregnancy contribute to these inequalities, the study explores how these elements limit women's access to leadership positions and reinforce underrepresentation in high-paying roles, while also fostering discriminatory and exploitative practices. The analysis addresses structural issues like low education levels, inadequate professional training, and the lack of effective public policies—factors that contribute to this cycle of marginalization. Additionally, the methodology employs an integrative bibliographic review with a qualitative and descriptive approach, using databases such as SciELO and Google Scholar, complemented by repositories from universities like USP and UFMG. The analysis corpus includes scientific articles, undergraduate research papers, dissertations, and theses, offering a broad perspective on the subject. In conclusion, women who experience the intersections of race, class, and gender face greater institutional and social barriers in the workplace that sustain their marginalization. This underscores the need for policies that promote equity, visibility, and protection for these women to mitigate the impacts of power dynamics that limit and discriminate against them.

Keywords: Woman. Work Environment. Race. Class. Maternity

*LOS EFECTOS DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN LAS RELACIONES
DE PODER EN EL LUGAR DE TRABAJO: UNA PERSPECTIVA INTERSECCIONAL*

RESUMEN

Este artículo investiga cómo las relaciones de poder en el ambiente laboral perpetúan la marginalización y la vulnerabilidad de las mujeres, especialmente de las mujeres negras, aquellas que enfrentan condiciones socioeconómicas desfavorables y las que están en edad fértil. Partiendo de la hipótesis de que factores como la raza, la clase y la posibilidad de embarazo contribuyen a esta desigualdad, el estudio explora cómo estos elementos limitan el acceso de las mujeres a cargos de liderazgo y refuerzan la subrepresentación en posiciones de alta remuneración, además de fomentar prácticas discriminatorias y de explotación. El análisis abarca cuestiones estructurales como la baja escolaridad y la insuficiente capacitación profesional, además de la falta de políticas públicas efectivas, factores que alimentan esta dinámica de marginalización. Además, con un enfoque cualitativo y descriptivo, la metodología utiliza una revisión bibliográfica integradora en bases de datos como SciELO y Google Académico, complementada con consultas a los repositorios de la USP y la UFMG. El corpus de análisis incluye artículos científicos, trabajos de grado, disertaciones y tesis, ofreciendo una visión amplia sobre la temática. En conclusión, las mujeres que enfrentan intersecciones de raza, clase y género están más expuestas en el entorno laboral a barreras institucionales y sociales que sostienen su marginalización. Esto refuerza la necesidad de políticas que promuevan la equidad, la visibilidad y la protección para estas mujeres, a fin de mitigar los efectos de las relaciones de poder que las limitan y discriminan.

Palabras clave: Mujer. Ambiente de trabajo. Raça. Clase. Maternidad.

INTRODUÇÃO

Este estudo aborda os efeitos da violência contra a mulher no ambiente de trabalho sob uma perspectiva interseccional, analisando os eixos de raça, classe socioeconômica e possibilidade de gravidez. Neste contexto, a violência contra a mulher é uma questão que exige uma compreensão ampla, que transcende abordagens fragmentadas ou isoladas, permitindo uma análise integrada dos múltiplos fatores que influenciam as experiências dessas mulheres no ambiente profissional.

Por conseguinte, a proposta do presente artigo consiste em abordar as múltiplas opressões que afetam as mulheres no ambiente laboral, tendo em vista que estas questões não limitam apenas o desenvolvimento profissional, mas contribuem para a perpetuação de ciclos de violência e subordinação.

O problema que se propõe investigar relaciona-se à seguinte indagação: em que medida os fatores de raça, classe socioeconômica e possibilidade de gravidez

amplificam os efeitos da violência contra a mulher nas relações de poder no ambiente de trabalho?

A primeira hipótese a ser investigada é de que fatores como raça, classe e possibilidade de gravidez contribuem para a marginalização e vulnerabilidade das mulheres nas relações de poder no ambiente de trabalho, limitando o acesso a posições de liderança e reforçando desigualdades estruturais, o que desencadearia práticas discriminatórias ou de exclusão. Outrossim, a segunda hipótese corresponde aos fatores biológicos das mulheres, que não devem ser levados em consideração, e que o empregador está correto quanto à improdutividade e desperdício em contratações do sexo feminino.

Em vista disso, o respectivo artigo tem como objetivo geral compreender como a violência no ambiente de trabalho afeta de maneira particular as mulheres negras, as que se encontram em situação de vulnerabilidade socioeconômica e aquelas que possuem a possibilidade de gravidez.

No que se refere aos objetivos específicos, torna-se fundamental compreender como a violência no ambiente de trabalho afeta de maneira particular as mulheres negras, bem como analisar as que se encontram em situação de vulnerabilidade socioeconômica e, identificar como a possibilidade de gravidez é tratada no mercado de trabalho.

Para realização do estudo, utilizou-se revisão bibliográfica integrativa com as bases de dados SciELO, a plataforma Google Acadêmico e, ainda, os repositórios de universidades como a USP e UFMG. Além disso, foi realizada uma pesquisa descritiva e qualitativa, de caráter bibliográfico, com o uso de artigos científicos, trabalhos de conclusão de curso (TCC), dissertações de mestrado e teses de doutorado.

Portanto, este trabalho visa analisar os aspectos que contribuíram para que, na sociedade contemporânea, a violência contra a mulher persista, bem como compreender como os fatores raciais, socioeconômicos e a possibilidade de gravidez, que por vezes é associada à improdutividade laboral, são capazes de aumentar este impasse, de forma a atingir de maneira desigual determinados grupos. Logo, importa expor quais são os efeitos práticos decorrentes desta

agressão no ambiente de trabalho, precipuamente analisando as relações de poder ali existentes.

RAÍZES DA VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER

A presente seção analisa as raízes da violência contra a mulher. No Brasil, a história das mulheres é marcada pela existência da desigualdade e da opressão. No tocante à perspectiva laboral, desde a colonização, as mulheres indígenas e negras foram exploradas e submetidas a um regime de trabalho forçado, desvalorizado e violento, construindo as bases de uma hierarquia patriarcal que as colocou em uma condição de subordinação (L. Costa; M. Junior; W. Junior, 2013). E, embora o país tenha avançado em legislações para assegurar direitos e promover a igualdade entre homens e mulheres, a realidade ainda revela uma persistente desigualdade de gênero, pautada na raça, na classe socioeconômica e na possibilidade de gravidez.

As mulheres brasileiras, especialmente as indígenas e as negras, foram estigmatizadas pelos colonizadores como objetos de uso pessoal tanto no âmbito sexual quanto laboral, sendo, de forma constante, abusadas, destratadas e humilhadas, sem que houvesse qualquer possibilidade de liberdade de expressão (Costa; Junior; Junior, 2013).

Os portugueses, inicialmente, tinham o propósito exclusivo de exploração da riqueza das terras. Por essa razão, não trouxeram suas famílias, apenas velejadores e outros homens capazes de contribuir com a empreitada colonial. Entretanto, ao chegarem ao Brasil, encontraram mulheres indígenas que, ao contrário das mulheres europeias, não demonstraram qualquer tipo de obstáculo social em relação à nudez. Isto acarretou na imposição da satisfação dos desejos sexuais dos colonizadores sobre as mulheres indígenas, bem como na realização de tarefas sob condições opressivas, uma vez que eram vistas como mão de obra fácil e não remunerada. O mesmo ocorria com as mulheres negras, amplamente objetificadas pelos colonizadores, que as obrigavam a satisfazê-los sexualmente e a realizar trabalhos forçados (L. Costa; M. Junior; W. Junior, 2013).

Este contexto viabilizou a hierarquização dos homens sobre as mulheres, o que resultou, e ainda resulta, na atribuição de tarefas domésticas para as mulheres, responsáveis por cuidar da casa e dos filhos, permanecendo em uma posição de dependência para com o homem, enquanto este trabalha fora de casa. Pode-se afirmar, portanto, que o trabalho feminino esteve presente em todas as épocas e localidades, uma vez que, mesmo não exercendo profissões formalmente reconhecidas, as mulheres sempre trabalharam com tarefas fundamentais de cuidados do lar (Perrot, 2016).

A maior particularidade do regime patriarcal é que o homem tinha incumbências de domínio público, englobando os vários vínculos sociais, trabalho, política e negócios, ao passo que a mulher tinha apenas incumbências familiares, dependendo de um homem responsável (marido, irmão ou pai) para fazer qualquer ação (Rago, 2015).

Durante a Era Vargas (1930-1945), houveram avanços significativos na emancipação legal das mulheres e na proteção à maternidade, com a introdução de medidas que promoviam a igualdade de direitos trabalhistas entre homens e mulheres e o reforço no combate à discriminação no emprego. Posteriormente, no período da Ditadura Militar de 1967, foi vedado aos empregadores a utilização de critérios de admissão baseados em sexo, cor da pele ou estado civil, bem como foi garantido o direito à aposentadoria para mulheres após 30 anos de contribuição (M. Proni; T. Proni, 2018).

A promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/88) consagrou, no caput do Art. 5º, a igualdade formal entre homens e mulheres, sem distinção de qualquer natureza, com o fito de garantir a cidadania plural e a universalização dos direitos sociais, que, inclusive, asseguram a igualdade legal no trabalho. No entanto, é importante informar que estes direitos trabalhistas foram restritos àquelas com registro formal de emprego na carteira de trabalho, não se estendendo, conseqüentemente, às mulheres que trabalhavam com os serviços domésticos da própria casa (M. Proni; T. Proni, 2018). Percebe-se, portanto, que a CRFB/88 carece de igualdade material.

Para tanto, destaca-se que esta relação de poder que coloca as mulheres em um contexto de subordinação em relação aos homens é resultado de um pensamento racista que submete as mulheres negras a um ambiente profissional degradante e, ainda, de uma lógica machista que se pauta na crença da improdutividade da mulher em razão da sua classe, bem como na sua possível incapacitação temporária pela gravidez. Isto, em regra, é praticado por homens ocupantes de cargos hierarquicamente superiores na esfera do trabalho, que, por isso, se acham no direito de tratá-las com inferioridade.

Portanto, a cultura patriarcal, combinada com outras formas de opressão, cria um contexto propício à perpetuação da violência contra as mulheres.

AS DIFERENTES FORMAS DE VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES: INTERSECCIONALIDADE

Na presente seção serão analisadas as diferentes formas de violência contra a mulher e a interseccionalidade. A violência contra a mulher no ambiente de trabalho é uma questão complexa que transcende o assédio explícito, abrangendo práticas discriminatórias que impactam negativamente a trajetória profissional das mulheres, como desigualdades salariais persistentes e sub-representação em cargos de liderança (Scott, 1990). A análise interseccional, que considera simultaneamente as dimensões de raça, classe e possibilidade de gravidez, oferece uma lente mais abrangente para entender como essas formas de violência se manifestam e como afetam as relações de poder no contexto profissional.

A interseccionalidade, conceito introduzido por Kimberlé Crenshaw, refere-se à sobreposição e interdependência de diferentes formas de discriminação, que juntas criam um sistema de opressão complexo e multidimensional. (Crenshaw, 1989).

Mulheres negras, por exemplo, enfrentam não apenas o sexismo, mas também o racismo, que limita ainda mais suas oportunidades e exacerba as formas de violência e discriminação a que estão sujeitas. A intersecção de classe também é relevante, pois mulheres de classes sociais mais baixas têm menos acesso a

recursos, o que as torna mais vulneráveis a abusos e menos capazes de se defenderem contra injustiças no local de trabalho. Além disso, a maternidade é frequentemente utilizada como um pretexto para discriminar mulheres, que são vistas como menos comprometidas ou menos capazes devido às suas responsabilidades familiares (Hirata; Kergoat, 2007).

Deste modo, a partir de uma perspectiva interseccional, é possível compreender como as diferentes formas de opressão se interligam para criar barreiras significativas para as mulheres, especialmente aquelas que pertencem a grupos marginalizados.

Raça

Para melhor esclarecimento do tema, será analisada nesta subseção o tema raça. A CRFB/88 regula, em seu art. 3º, acerca dos objetivos fundamentais visados para a melhoria da sociedade. No entanto, a marginalização e o preconceito concernentes à raça e ao gênero estão amplamente presentes na sociedade, sobretudo no mercado de trabalho, de modo que, em vez de as relações laborais contribuírem para a concretização de tais objetivos, ainda que minimamente, observa-se que a estrutura social brasileira ainda é fortemente incrustada no racismo.

Nestes termos, houve a construção social do “Mito da Fragilidade dos Corpos Femininos”, concernente à visão estereotipada e limitadora da mulher, associando-a à fragilidade física e emocional, o que justificaria a sua necessidade de proteção masculina e conseqüente subordinação ao homem. (Carneiro, 2011).

Pelos estudos realizados e pelo conhecido por meio da história, este mito não se aplica às mulheres negras, uma vez que, ao não se encaixarem no padrão social europeu, não eram tratadas com base no estereótipo do sexo frágil e, por conseguinte, não precisariam de proteção masculina. Carneiro (2011, p.1) enfatiza que, quando as mulheres brancas protestavam para terem acesso aos direitos trabalhistas, as mulheres negras já trabalhavam há muito tempo, de forma perversa e desumana, conforme se extrai do trecho a seguir:

quando falamos do mito da fragilidade feminina, que justificou historicamente a proteção paternalista dos homens sobre as mulheres, de que mulheres estamos falando? Nós, mulheres negras, fazemos parte de um contingente de mulheres, provavelmente majoritário, que nunca reconheceram em si mesmas esse mito, porque nunca fomos tratadas como frágeis. Fazemos parte de um contingente de mulheres que trabalharam durante séculos como escravas nas lavouras ou nas ruas, como vendedoras, quituteiras, prostitutas... Mulheres que não entenderam nada quando as feministas disseram que as mulheres deveriam ganhar as ruas e trabalhar! Fazemos parte de um contingente de mulheres com identidade de objeto. Ontem, a serviço de frágeis sinhazinhas e de senhores de engenho tarados (Carneiro, 2011, p.1).

Para tanto, em Akron (Ohio/EUA), houve uma Convenção pelos Direitos das Mulheres, formada por mulheres majoritariamente brancas, onde Sojourner Truth (1797-1883), mulher negra, realizou um discurso impactante a partir do seguinte questionamento “Não sou uma Mulher?”, declarando, publicamente que o “Mito da Fragilidade dos Corpos Femininos” não foi pensado para todas as mulheres, uma vez que, durante o período da Escravidão, as mulheres negras exerciam as mesmas funções laborais que os homens negros no que diz respeito ao trabalho braçal. E, mais ainda, o que as diferenciava dos homens eram os assédios sexuais sofridos, bem como os estupros constantes (Davis, 2016). Nesse sentido, Sojourner Truth assevera:

Arei a terra, plantei, enchi os celeiros, e nenhum homem podia se igualar a mim! Não sou eu uma mulher? Eu podia trabalhar tanto e comer tanto quanto um homem – quando eu conseguia comida – e aguentava o chicote da mesma forma! Não sou eu uma mulher? Dei à luz treze crianças e vi a maioria ser vendida como escrava e, quando chorei em meu sofrimento de mãe, ninguém, exceto Jesus, me ouviu! Não sou eu uma mulher? (Davis, 2016, p. 71).

Resta evidenciado, portanto, que a feminilidade e a fragilidade não eram características atribuídas às mulheres negras e, conseqüentemente, a opressão sofrida por elas foi, e ainda é, diferente em relação à uma experiência relatada pelas mulheres brancas. Logo, as mulheres negras enfrentam uma dupla opressão: gênero e raça, caracterizando uma perspectiva interseccional (Davis, 2016).

Na atualidade, há legislações que, em tese, protegem as pessoas de crimes raciais. A CRFB/88 em seu art. 5º, XLII dispõe que a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei e;

em 05 de janeiro de 1989, foi promulgada a Lei nº 7.716, conhecida como Lei do Racismo ou Lei Caó, para definir os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. No entanto, na prática, as mulheres negras ainda são tratadas com inferioridade no âmbito trabalhista.

Classe Socioeconômica

Para maior esclarecimento do tema faz-se necessário estudar acerca da classe socioeconômica, temática da presente subseção. A hipossuficiência financeira no contexto das relações de trabalho, especialmente, quando relacionada às mulheres, é um fator crucial na análise das dinâmicas de poder e da violência de gênero. Segundo Hirata e Kergoat (2007), a hipossuficiência reflete a incapacidade de um indivíduo ou grupo de contestar as condições impostas por relações desiguais, uma vez que estão em desvantagem estrutural no acesso aos recursos materiais, culturais e simbólicos. No caso das mulheres, esta desvantagem é agravada por múltiplos fatores, como o gênero, raça e classe social, que limitam suas oportunidades de ascensão profissional e as deixam mais expostas a práticas opressivas no ambiente de trabalho. Assim, a hipossuficiência resulta não apenas da condição individual da mulher, mas de um sistema de dominação que reforça estas desigualdades por meio de práticas discriminatórias.

Outrossim, a perpetuação da marginalização das mulheres no mercado de trabalho está enraizada em uma complexa teia de fatores estruturais, que incluem a divisão sexual do trabalho, a violência de gênero, as lacunas no acesso à educação, a falta de políticas públicas inclusivas e as interseccionalidades que agravam a vulnerabilidade de grupos específicos de mulheres (H.Hirata, D. Kergoat, 2007).

Em muitas sociedades, as profissões dominadas por mulheres, como o trabalho de cuidados, ensino infantil e o trabalho doméstico, são desproporcionalmente desvalorizadas e mal remuneradas. Esta desvalorização decorre de concepções culturais que associam estas atividades ao trabalho "natural" das mulheres, reforçando a ideia de que essas funções têm menor valor econômico e social. Consequentemente, mesmo quando empregadas, as mulheres

tendem a estar concentradas em setores menos remunerados e com menos proteção social, o que perpetua sua vulnerabilidade econômica (Fraser, 2009).

O acesso desigual à educação e à qualificação profissional é outro fator que contribui para a perpetuação da pobreza entre as mulheres. A baixa escolaridade impede que as mulheres entrem em setores de maior qualificação e remuneração, mantendo-as em empregos de baixa produtividade e vulneráveis à informalidade. Além disso, a ausência de programas robustos de qualificação profissional que visem capacitar mulheres para atuar em áreas mais competitivas agrava esse quadro, perpetuando a marginalização no mercado de trabalho (Silva, 2007).

Juntamente com o acesso desigual à educação e à qualificação profissional, há também a questão das políticas públicas, pois programas governamentais voltados para o combate à pobreza frequentemente não levam em conta as necessidades específicas das mulheres, particularmente no que diz respeito à conciliação entre trabalho e família. A falta de serviços públicos de cuidado infantil acessíveis, por exemplo, força muitas mulheres a assumir o papel de cuidadoras em tempo integral, limitando sua participação no mercado de trabalho ou empurrando-as para empregos de meio período e mal remunerados (Pinto, 2002).

Conclui-se que a classe socioeconômica continua a ser um dos principais entraves ao pleno desenvolvimento das mulheres no mercado de trabalho, limitando seu acesso a cargos de maior prestígio, remuneração e poder.

Possibilidade de Gravidez

O tema que será estudado na presente seção é a gravidez e a discriminação da mulher no trabalho. No que tange à dimensão da possibilidade de gravidez, trata-se de uma temática ainda pouco explorada academicamente. No entanto, esta discussão é de grande relevância, uma vez que a luta das mulheres pela igualdade de gênero na sociedade abrange várias dimensões.

Não raro, a mulher brasileira é, reiteradamente, discriminada no contexto laboral, de modo que os empregadores limitam o ingresso de mulheres no ambiente de trabalho, sob o argumento de que uma possível gravidez prejudicaria o

andamento dos trabalhos e os resultados da empresa, fato que afetaria diretamente a produção de lucros. Isto decorre de uma lógica capitalista somada à cultura machista, que associa diretamente as condições biológicas de mulher à uma suposta improdutividade laboral, criando estigmas que geram consequências negativas no que se refere aos contratos de longa duração e à representatividade em cargos de liderança (Silva, 2024).

Nestes termos, cotidianamente, na visão dos empregadores, a gravidez é vista como uma interrupção no trabalho sob um aspecto pejorativo, sobretudo em relação às empresas e aos setores que priorizam o rendimento contínuo e a disponibilidade ininterrupta dos funcionários. Além disso, historicamente, é atribuído à mulher um papel social associado à necessidade de ser mãe, mas paradoxalmente, no âmbito profissional, esta mesma condição é vista como uma limitação (R. Pereira; D. Santos; W. Borges, 2005).

Sob outra perspectiva, ao engravidarem e usufruírem da licença-maternidade, as mulheres garantem o direito de se ausentar temporariamente para cuidar de seus filhos, mas isto pode levar a substituições permanentes no ambiente de trabalho, justificadas pela necessidade de continuidade das operações. E, com frequência, profissionais temporários assumem suas funções durante o período de afastamento, mas esta substituição pode se transformar em uma barreira ao retorno da mãe, que, ao voltar, pode enfrentar mudanças em seu cargo ou até perda de oportunidades de crescimento profissional (C. Garcia; J. Viecili, 2018).

Em vista disso, o art. 373-A, inciso IV, da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), busca assegurar a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no ambiente de trabalho, estabelecendo a proibição da exigência de exames ou atestados para comprovar esterilidade ou gravidez, tanto no momento de admissão quanto durante a permanência no emprego, conforme se verifica na transcrição abaixo:

Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:
[...]

IV – exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego (Brasil, 1943).

Este dispositivo reflete o compromisso do legislador com a promoção da igualdade de gênero no ambiente de trabalho, assegurando que a contratação ou manutenção de uma mulher no emprego não seja condicionada a fatores que nada têm a ver com sua capacidade ou competência profissional.

No entanto, apesar da proteção formal disposta em lei, a realidade dos fatos demonstra que, no plano material, isso não é assegurado.

Pelos estudos realizados depreende-se que a associação da possibilidade de gravidez a uma suposta improdutividade decorre de uma visão patriarcal que desvaloriza o potencial feminino e visualiza as mulheres como irresponsáveis em razão das suas condições biológicas. Este viés reforça uma discriminação estrutural que exclui as mulheres de contratações de longa duração, da representatividade em cargos de liderança e de promoções.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa objetivou compreender, a partir do viés da interseccionalidade, como a violência no ambiente laboral afeta de maneira peculiar as mulheres, uma vez que elas são vistas, majoritariamente, como um sexo frágil e vulnerável.

A partir dos estudos realizados, conclui-se que a violência contra a mulher no ambiente de trabalho é um reflexo das desigualdades estruturais e históricas que permeiam a sociedade brasileira. Os objetivos estabelecidos pela Constituição Federal, que visam a promoção de uma sociedade justa, igualitária e livre de preconceitos, ainda não estão plenamente concretizados.

A análise interseccional realizada confirma a primeira hipótese ao evidenciar que fatores como raça, classe social e possibilidade de gravidez contribuem para a marginalização e vulnerabilidade das mulheres nas relações de poder dentro do ambiente de trabalho. A conjugação destas características limita seu acesso a posições de liderança e reforça desigualdades estruturais.

Esta realidade é desafiadora para as mulheres negras, que enfrentam uma dupla camada de discriminação: por gênero e por raça. Ao longo da história, as mulheres negras foram excluídas das noções tradicionais de fragilidade feminina, sendo forçadas a realizar trabalhos braçais pesados e sofrendo formas de exploração e violência específicas, como bem ilustrado pelo discurso de Sojourner Truth em 1851, que questionava o Mito da Fragilidade dos Corpos Femininos ao clamar "Não sou eu uma mulher?". Este discurso evidenciou que a imagem da mulher como frágil e necessitada de proteção nunca se aplicou às mulheres negras, que, ao contrário, foram historicamente exploradas e desumanizadas.

Além disso, a hipossuficiência financeira emerge como um fator central na dinâmica de discriminação no ambiente de trabalho. Esta condição de desvantagem decorre de questões como o acesso desigual à educação e à qualificação profissional, além de políticas públicas que dificultam o acesso das mulheres a cargos superiores e com maiores remunerações, o que impede que essas mulheres possam contestar as condições opressivas e limita suas oportunidades de ascensão profissional.

A possibilidade de gravidez é outro ponto sensível que contribui para a discriminação da mulher no ambiente de trabalho. Na lógica capitalista associada à cultura machista, a condição biológica da mulher é vista como um entrave à produtividade. A associação entre gravidez e improdutividade se manifesta, por exemplo, na prática discriminatória de exigir atestados de esterilidade ou testes de gravidez em processos seletivos, apesar de a legislação, como o artigo 373-A, inciso IV, da CLT, proibir explicitamente essas exigências. Este estigma reforça a ideia errônea de que a mulher, ao se tornar mãe, não é capaz de cumprir os mesmos compromissos laborais que seus colegas homens, o que limita seu crescimento profissional e a impede de ocupar cargos de maior responsabilidade e prestígio.

Por fim, embora o Brasil tenha avançado na criação de normas jurídicas voltadas para a proteção da mulher e no combate à discriminação racial, esses dispositivos legais, na prática, não garantem que todas as mulheres gozem dos mesmos direitos e oportunidades. A materialização dos direitos depende de uma

transformação cultural profunda e de políticas públicas que efetivamente promovam a igualdade de gênero.

REFERÊNCIAS

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF. Diário Oficial da União. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 29 ago. 2024.

BRASIL. **Lei 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 09 nov. 2024.

BRASIL. **Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989**. Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7716.htm. Acesso em: 16 out. 2024.

CARNEIRO, Sueli. **Enegrecer o Feminismo: A Situação da Mulher Negra na América Latina a partir de uma Perspectiva de Gênero**. Geledés, 2011. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/375003/mod_resource/content/0/Carneiro_Feminismo%20negro.pdf. Acesso em: 16 out. 2024.

CARNEIRO, Sueli. **Interseccionalidade e o desafio da luta feminista no Brasil**. São Paulo: Editora Vozes, 2018.

COLETI, Jamile de Campos; SILVA, Kálita Rodrigues da; MACEDO, Karla Gonçalves. **A evolução da mulher no mercado de trabalho e a situação atual: ponderações sobre o setor financeiro**. Research, Society and Development, v. 11, 10 dez. 2022. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/download/38105/31697/418526>. Acesso em: 4 set. 2024.

COSTA, Leandro Silva; JUNIOR, Manoel Faria de Souza; JUNIOR, Waldemiro José Trocilo. **A colonização brasileira e a violência contra a mulher**. Revista Conexão Acadêmica. 2013. Disponível em: https://unignet.com.br/wp-content/uploads/CA_44-A-colonizacao-brasileira-e-a-violencia-contra-a-mulher-Waldemiro-Jose-Trocilo-Junior.pdf Acesso em: 1 set. 2024.

CRENSHAW, Kimberlé. **Desmarginalizando a intersecção entre raça e sexo: uma crítica feminista negra à doutrina antidiscriminação, à teoria feminista e à política antirracista**. Fórum Jurídico da Universidade de Chicago, 1989.



DAVIS, Ângela. **Mulheres, raça e classe**. Boi Tempo: São Paulo, 2016.
FRASER, N. **Feminismo, capitalismo e a astúcia da história**. In. vol. 56, Mar/Abr, 2009.

GARCIA, Carla Fernandes; VIECILI, Juliane. **Implicações do retorno ao trabalho após licença-maternidade na rotina e no trabalho da mulher**. Revista de Psicologia, v. 30, n. 2, p. 271-280, ago. 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/fractal/a/4zVSP8j3SKn9Rf9TtNvzWzn/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 09 nov. 2024.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Daniele. **Novas configurações da divisão sexual do trabalho**. Cadernos de Pesquisa, v. 37, n.132, p. 595-609, set./dez. 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/cCztcWVvvtWGDvFqRmndsBWQ/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 5 set. 2024.

PEREIRA, Rosangela Saldanha; SANTOS, Danielle Almeida dos; BORGES, Waleska. **A mulher no mercado de trabalho**. Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas. Universidade Federal do Maranhão. São Luís Maranhão, 2005. Disponível em: https://www.joinpp2013.ufma.br/jornadas/joinppII/pagina_PGPP/programação/321waleska_Rosangela_Danielle.pdf. Acesso em: 18 out. 2024.

PERROT, Michelle. **Minha história das mulheres**. São Paulo, Contexto, 2007. Tradução: A. M. S. Corrêa.

PINTO, Céli Regina Jardim. **Gênero, Estado e Políticas Públicas no Brasil: O Feminismo como Ator Político**. Revista de Estudos Feministas, vol. 10, no. 1, 2002, pp. 221-233.

PRONI, Thaíssa Tamarindo da Rocha Weishaupt; PRONI, Marcelo Weishaupt. **Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil**. Revista Estudos Feministas. Florianópolis, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/b63KGwqRVrTvtvhC6FkXLZf/?lang=pt>. Acesso em: 06 set. 2024.

RAGO, Margareth. **Do cabaré ao lar: a utopia da cidade disciplinar e a resistência anarquista**. 4. ed. São Paulo, Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2014.

SAFIOTTI, Heleith Iara Bongiovani. **Gênero, Patriarcado e Violência**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004.

SCOTT, Joan W. **Gênero: uma categoria útil de análise histórica**. Revisão Histórica Americana, v. 91, n. 5, p. 1053-1075, 1990.

SILVA, Luciane Venancio da. **Desafios enfrentados por mulheres ao ocupar cargos de liderança no mercado de trabalho**. 2024. Trabalho de Conclusão de

Curso. Disponível em: <https://repositorio.ifpb.edu.br/handle/177683/4059>. Acesso em: 19 out. 2024.

SILVA, Maria Beatriz Nizza da. **Mulheres Chefes de Família: Gênero, Pobreza e Políticas Públicas no TtBrasil**. São Paulo: Cortez, 2007.

SOUZA, João. **Violência de gênero no trabalho: uma perspectiva crítica**. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2021.

