



# CARTILHA PELOS DIREITOS DAS MULHERES

Dignidade e respeito  
em todos os lugares



# INTRO DUÇÃO

Este documento foi elaborado pelo Desk Antidiscriminatório do PMR Advocacia, primeiro núcleo em um escritório de advocacia corporativo especializado em direito da antidiscriminação no Brasil. Nosso desk transversaliza temas de Antidiscriminação e Compliance a partir de conhecimentos jurídicos e das áreas de Gestão e Governança, Comunicação, Sociologia, entre outros.

O objetivo desta cartilha é compartilhar informações relevantes alusivos à defesa dos direitos das mulheres e de luta pela equidade de gênero no mercado de trabalho.



# LIDERANÇA FEMININA NO PMR ADVOCACIA

**77%**

da **liderança**  
no escritório  
é **feminina**

**100%**

da **liderança**  
dos **times** é  
**feminina**

**57%**

da **liderança**  
**feminina** é  
**mãe**

**64%**

do **time** é composto  
por **mulheres**



*Liderar transcende a mera gestão de pessoas. É reconhecer o potencial extraordinário em cada ser, pronto para ser desbloqueado e elevado. Antes de aspirar a ser um ícone de liderança, comprometa-se a ser um exemplo inspirador de humanidade. Exerça com excelência a sua profissão, mas, acima de tudo, acredite inabalavelmente em seu próprio potencial. O mundo precisa de mais lideranças femininas transformando desafios em caminhos de mudança e igualdade." - Rebeca Neumann (Diretora Jurídica)*





*A liderança feminina mostra para nós que, apesar do que o mundo corporativo tenta impor, existe SIM espaço para as mulheres nos cargos de liderança" - dizem*

**Ana Paula Nique (Head Processos Estratégicos),  
Denise Ribeiro Denicol (Head Trabalhista), Luciana  
Fialho (Head Cível)**



*Mais que uma liderança feminina, devemos ser lideranças feministas, com o compromisso de sermos suporte e incentivo para outras mulheres." Luana Pereira da Costa (Líder Desk Antidiscriminatório)*



*A liderança feminina vem cada vez mais ganhando espaço e junto, vem mudando os conceitos e padrões de liderar que foram baseados numa cultura masculina e machista quando ainda estas posições eram exclusivas de homens." - Priscila Feijó (Coordenadora Cível)*





*"Liderança feminina é sobre abrir portas e estender mãos: não basta alcançar o sucesso, devemos também erguer outras mulheres para que ocupem seus lugares de direito na mesa."* - **Mayah Cruz** (Head de Comunicação)

**Diversidade, culturalidade e antidiscriminação que criam uma dinâmica de respeito, criação, transformação, engajamento, equidade e inovação em que o protagonismo é sempre do time e não de pessoas isoladas.**

**Com esses valores e com foco profissional concentrado na excelência técnica e na geração de ativos para seus clientes, o PMR Advocacia trilha sua história, defende seus valores e conquista seu espaço na cena jurídica do Brasil como maior escritório de advocacia empresarial fundado e liderado por advogados negros.**

# A LEGISLAÇÃO E O DIREITO DAS MULHERES

## 1. Proteção do Trabalho Direitos trabalhistas das mulheres

### **Lei Emprega+ Mulheres - Lei 14.547/2022**

A Lei do Emprega + Mulheres prevê a obrigação das empresas com CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio) de adotarem medidas de prevenção e combate ao assédio sexual e demais formas de violência no âmbito do trabalho. Ainda, prevê a priorização de mulheres hipossuficientes vítimas de violência doméstica e familiar na ocupação das vagas em cursos de qualificação dos serviços nacionais de aprendizagem (SENACs, por exemplo). Também incentiva a implementação de programas de contratação de mulheres desempregadas em situação de violência doméstica e familiar e de acolhimento e proteção às suas empregadas na mesma situação.

### **Lei da Igualdade Salarial - Lei 14.611/2023**

A lei reforçou a impossibilidade de distinção salarial entre mulheres e homens, o que já era anteriormente garantido pela CLT e Constituição Federal, e trouxe novidades com relação a medidas que, até então, não estavam previstas na legislação, como: estabelecimento de mecanismos de transparência salarial e a disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação salarial.

## O que diz a Lei:

### ► Relatório de Transparência Salarial e Critérios

**Remuneratórios:** o Ministério do Trabalho e Emprego vai elaborar um relatório com base nas informações prestadas pelos empregadores no eSocial, que é usado por todas as empresas do país. Ele será divulgado duas vezes por ano, em março e setembro. É importante manter os dados da empresa atualizados.

► **Informações complementares:** deverão ser fornecidas pelas empresas em fevereiro e agosto de cada ano através do Portal Emprega Brasil. Essas informações serão coletadas junto com o eSocial para relatórios semestrais do Ministério.

► **Plano de ação:** caso uma divergência de salários seja identificada nos relatórios, a empresa terá 90 dias para corrigir as distorções. O plano deverá conter medidas, metas, prazos e mecanismos a serem adotados para correção. A empresa também terá que promover a capacitação interna sobre equidade entre mulheres e homens no mercado de trabalho.

► **Canal de Denúncias:** canal anônimo já disponível no aplicativo da carteira de trabalho digital.

*As normas valem para empresas com mais de 100 colaboradores(as).*



## **Proteção à maternidade**

Mulheres têm direito à licença maternidade, por 120 dias, que poderá ser prorrogada até 180 dias, caso a empresa faça parte do Programa Empresa Cidadã, nos termos da Lei n. 11.770/2008. Gestantes também possuem estabilidade provisória no emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, assim como as/os adotantes.

A Lei 14.457/22 (que instituiu o Emprega + Mulheres) trouxe uma série de possibilidades aos empregadores/as para a proteção da parentalidade, desde a flexibilização de jornadas e modalidades de trabalho (presencial ou remoto), até a obrigatoriedade de espaço para guarda e amamentação dos filhos ou de pagamento de reembolso-creche.



## **Lei de prevenção ao assédio na administração pública - Lei 14.540/2023**

Pela lei, todos os órgãos e entidades da administração pública deverão elaborar ações e estratégias destinadas à prevenção e ao enfrentamento do assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual, e de todas as formas de violência sexual.

A legislação em questão tem como foco a prevenção e disponibilização de material educativo além de capacitação de funcionários públicos.



## **Não Discriminação - Lei 9.029/95**

A legislação proíbe a adoção de qualquer prática discriminatória para efeito de acesso à relação de emprego ou sua manutenção, seja por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil ou idade. Também criminaliza a exigência de atestado de gravidez ou de esterilização, ou qualquer forma de controle de natalidade pelo empregador/a.

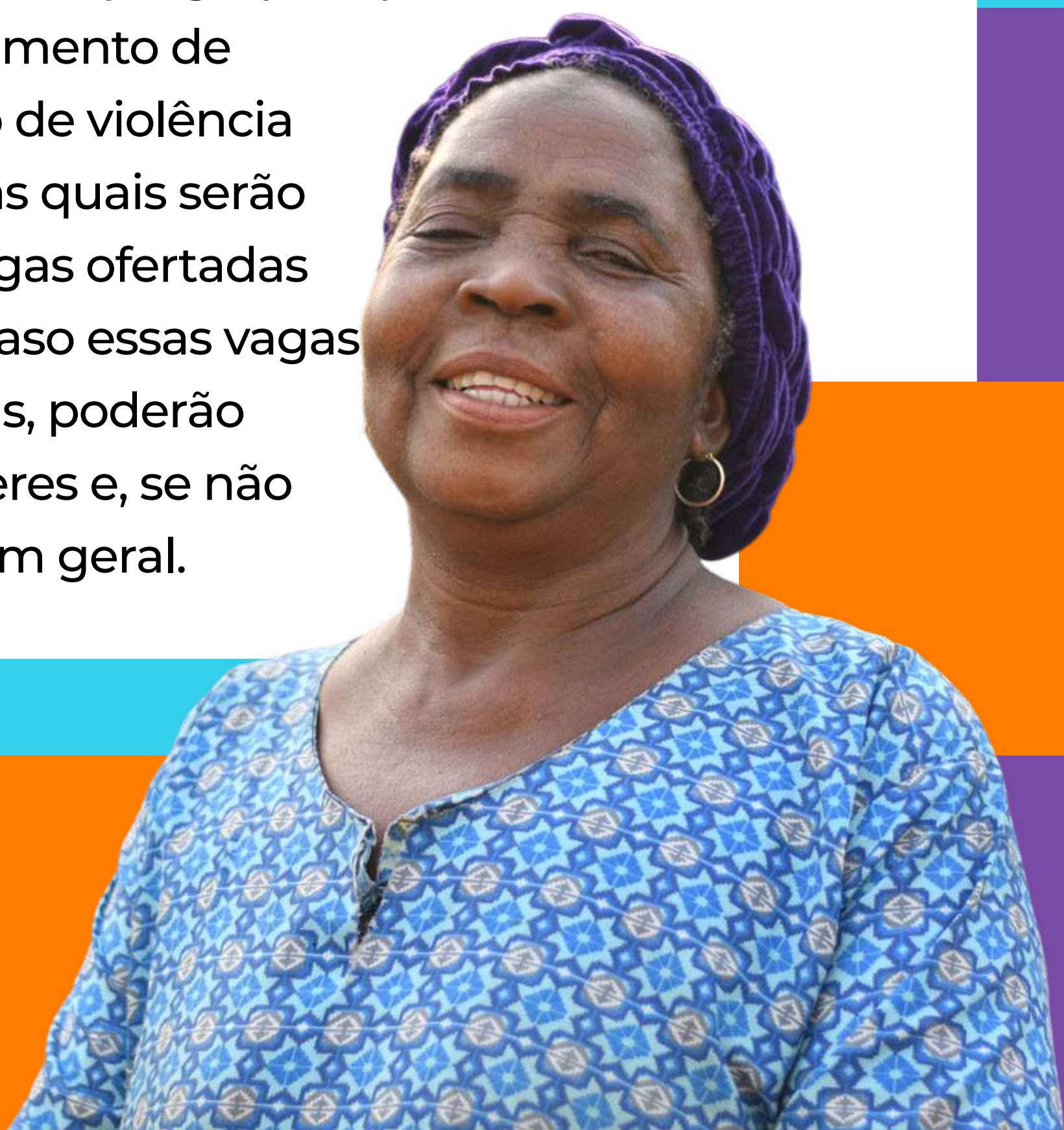
A Constituição Federal e a Consolidação das Leis do Trabalho vedam a utilização de qualquer critério discriminatório para fins de admissão ou permanência no emprego, bem como a concessão de benefícios e promoções ou estabelecimento de salário.

## **Cotas em Licitações - Lei 14.133/21 e Decreto 11.430/23**

É dever dos editais de licitação exigirem o emprego de mão de obra feminina vítimas de violência doméstica, em percentual mínimo de 8% das vagas, desde que os contratos tenham quantitativo mínimo de 25 colaboradores, durante toda a execução contratual.

## **Prioridade no SINE - Lei 14.542/2023**

O Sistema Nacional de Emprego (SINE) deve priorizar o atendimento de mulheres em situação de violência doméstica e familiar, às quais serão reservadas 10% das vagas ofertadas para intermediação. Caso essas vagas não sejam preenchidas, poderão ser oferecidas a mulheres e, se não houver, pelo público em geral.



## **Outras disposições legais:**

- ▶ **Manutenção do vínculo trabalhista para vítimas de violência doméstica** - Lei 11.340/2006
- ▶ **Proibição de exigência de exame de gravidez para contratação ou no curso do contrato de trabalho**  
- CLT, art. 373-A, VI
- ▶ **Privacidade nos vestiários da empresa, com armários individuais privativos, quando exigida a troca de roupa**  
- CLT, art. 389, III
- ▶ **Proibição de submissão a revistas íntimas** - CLT, art. 373- A, VI

## **Leis que tratam dos direitos da mulher nas relações de trabalho:**

- ▶ Constituição Federal de 1988
- ▶ Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)
- ▶ Lei nº 8.861/1994
- ▶ Lei nº 9.029/1995
- ▶ Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Convenção de Belém do Pará), adotada pelo Decreto nº 1.973/1996.
- ▶ Lei nº 10.224/2001
- ▶ Lei nº 10.421/2002
- ▶ Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, adotada pela Assembleia Geral da ONU em 1979 (Decreto nº 4.377/2002)
- ▶ Protocolo Facultativo da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (Decreto nº 4.316/2002)
- ▶ Lei nº 10.778/2003
- ▶ Lei nº 11.340/2006
- ▶ Lei nº 11.770/2008
- ▶ Decreto nº 8.086/2013
- ▶ Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015
- ▶ Decreto nº 9.571/2018
- ▶ Decreto nº 10.08/2019
- ▶ Lei nº 14.132/2021
- ▶ Lei nº 14.188/2021
- ▶ Lei nº 14.457/2022.

## 2. Violência Doméstica e Familiar - Lei Maria da Penha

A Lei Maria da Penha dispõe sobre prevenção à violência doméstica, repressão de crimes cometidos contra mulheres e proteção dos direitos das mulheres em situação de violência.



### Proteção dos direitos das mulheres

- 1** Se a mulher for trabalhadora com carteira assinada e tiver que se afastar do seu local de trabalho por motivos de segurança, o juiz poderá determinar seu afastamento por seis meses, com a manutenção do vínculo trabalhista.
- 2** Se servidora pública, a mulher pode ter prioridade na sua remoção para outro local de trabalho, por determinação do juiz.
- 3** A mulher em situação de violência doméstica pode ser incluída em programas assistenciais, como Bolsa Família, por exemplo, por prazo certo e por determinação do juiz.
- 4** A mulher em situação de violência tem direito a prioridade para matricular seus dependentes (filhos ou enteados, por exemplo) na escola mais próxima da sua casa, mediante a apresentação de documentos que comprovem a situação de violência (como Boletim de Ocorrência ou Processo Judicial). A escola deve, ainda, garantir o sigilo dos dados da mulher e de seus dependentes, por motivos de segurança.

- 5** O autor da agressão deve ressarcir os danos materiais e morais causados à mulher em situação de violência, ajuizada a ação judicial respectiva.
- 6** A mulher em situação de violência doméstica tem direito ao acesso a serviços de contracepção de emergência, a profilaxia das Infecções Sexualmente Transmissíveis (IST), entre outros procedimentos médicos necessários nos casos de violência sexual.

## **Direitos das mulheres no registro da violência**

- 1** É direito da mulher em situação de violência o atendimento por policiais e peritas mulheres. No registro da ocorrência ou na tomada de depoimento, por exemplo, a mulher deverá ter sua saúde psíquica e física protegida e não será submetida - nem seus familiares e testemunhas - a contato direto com o autor de agressão ou pessoas a ele relacionadas.
- 2** É direito da mulher não ser revitimizada - ou seja, as autoridades devem evitar que a mulher tenha que repetir sucessivas vezes a violência sofrida, revivendo o trauma. Também não cabem perguntas sobre sua vida privada que não guardem relação com a investigação.
- 3** A autoridade policial deverá garantir proteção, encaminhar a mulher em situação de violência aos serviços de saúde e/ou a abrigo ou local seguro e, se necessário, acompanhá-la até a sua casa para a retirada de bens e pertences.



- 4 Em caso de risco grave à integridade física da mulher, o juiz, o/a Delegado/a de Polícia (se não houver Fórum na cidade) ou a própria autoridade policial (se não houver Delegado/a presente no momento) poderá determinar o afastamento imediato do autor de agressão de casa.



**A mulher em situação de violência tem direito ao atendimento pela Defensoria Pública, bem como à Justiça Gratuita (ou seja, a isenção de custas processuais), ainda que sua renda não esteja dentro dos parâmetros considerados como situação de pobreza, inclusive para ajuizamento de ação de divórcio, anulação de casamento ou dissolução de união estável.**

## **Medidas Protetivas de Urgência (MPU)**

São medidas concedidas de forma rápida pelo Poder Judiciário para a proteção das mulheres em situação de violência, independente de registro de Boletim de Ocorrência, existência de ação ajuizada ou do tipo de crime praticado. Importante: a notificação das MPUs nunca deve ser entregue pela própria mulher em situação de violência ao autor de agressão. Isso cabe às autoridades.

A autoridade policial, quando realizar o registro da ocorrência, deverá informar à mulher em situação de violência os direitos previstos na Lei Maria da Penha e coletar eventual pedido de Medida Protetiva de Urgência. Em até 48h esse pedido deverá ser encaminhado ao juízo que, nas 48h seguintes, deverá decidir pela concessão ou não da(s) MPU(s) solicitada(s).

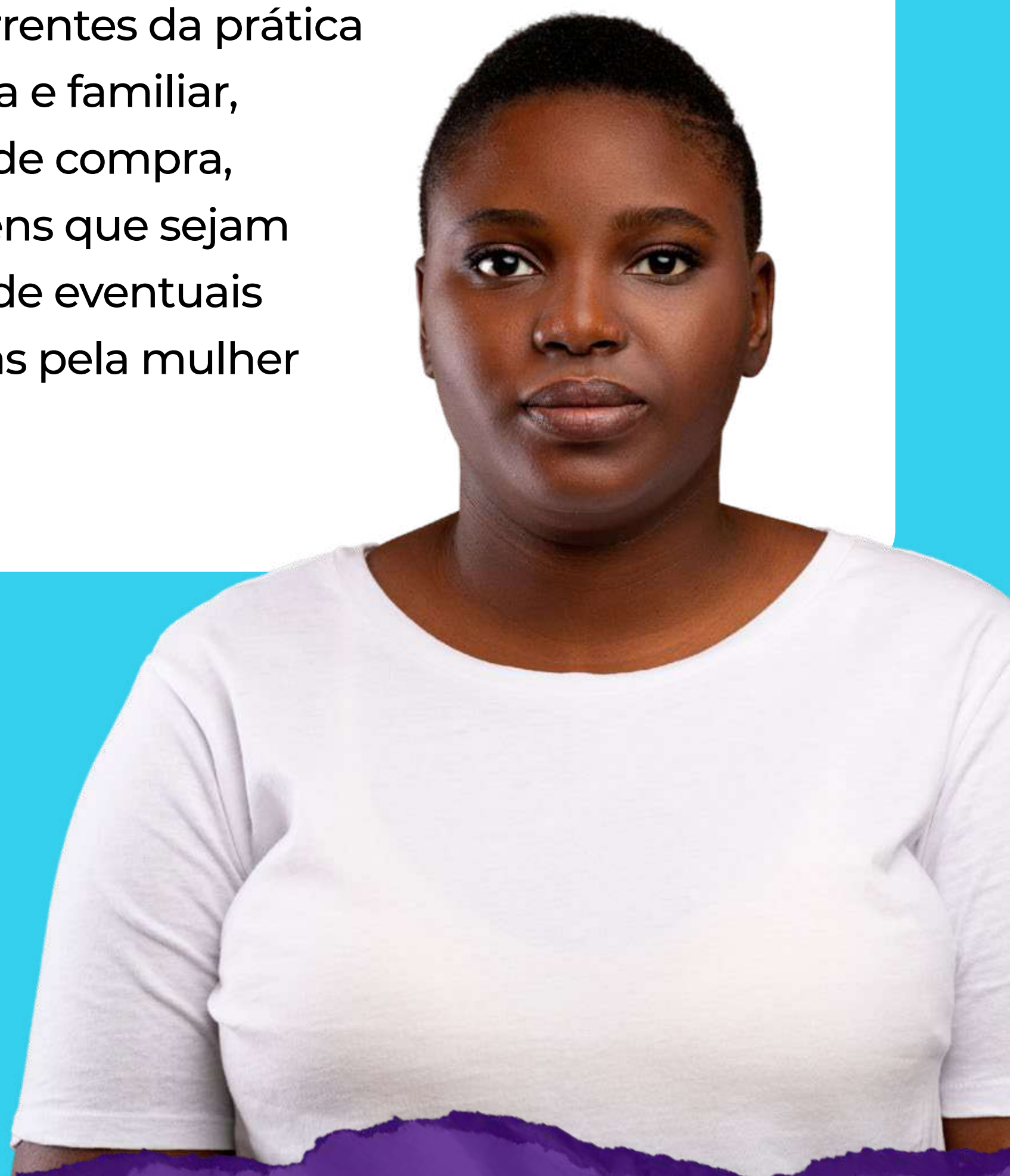
A MPU é válida enquanto forem necessárias para a garantia da integridade física, psíquica, sexual, moral ou patrimonial da mulher em situação de violência.

**O descumprimento das Medidas Protetivas de Urgência constitui crime, punível com detenção de três meses a dois anos.**



## Entre as Medidas Protetivas de Urgência estão:

- 1 Obrigações ao autor da agressão:** afastamento da casa ou local de convivência com a mulher em situação de violência, proibição de aproximação e contato, suspensão da posse de armas, restrição ou suspensão de visitas aos dependentes, pagamento de pensão alimentícia provisória e comparecimento a programas de recuperação e reeducação, bem como a acompanhamento psicossocial, individual ou em grupo.
- 2 Direitos das mulheres em situação de violência:** afastamento da mulher da sua casa, sem que isso cause prejuízo aos seus bens, a guarda dos filhos e a pensão alimentícia, encaminhamento a programa de proteção ou acolhimento, restituição de bens indevidamente subtraídos pelo autor de agressão, depósito de dinheiro em conta do juízo pelo autor de agressão, provisoriamente destinado a danos materiais decorrentes da prática de violência doméstica e familiar, proibição temporária de compra, venda e locação de bens que sejam do casal e suspensão de eventuais procurações conferidas pela mulher ao autor de agressão.



## **Outras iniciativas importantes no combate à violência contra a mulher no ambiente doméstico**

### **Notificação Compulsória nos Serviços de Saúde Lei 13.931/2019**

Os serviços de saúde públicos e privados são obrigados a notificar a autoridade policial, em até 24 horas, daqueles casos em que houver indícios ou confirmação de violência contra a mulher.

### **Semana Escolar de Combate à Violência contra a Mulher Lei 14.164/2021**

Todas as instituições de ensino públicas e privadas devem realizar, anualmente no mês de março, a Semana Escolar de Combate à Violência contra a Mulher, com o objetivo de conscientizar sobre a equidade de gênero e prevenir a violência contra as mulheres.

### **Cirurgias reparadoras pelo SUS - Lei 13.239/2015**

Realização, pelo SUS, de cirurgia plástica reparadora de sequelas de lesões causadas por atos de violência contra a mulher. Pela lei, os serviços de saúde são obrigados a informar esse direito às mulheres atendidas em situação de violência.

### **Botão do Pânico**

Em diversos estados do país, mulheres em situação de violência com Medida Protetiva de Urgência deferida têm acesso a um “Botão do Pânico” (em dispositivos específicos para seu acionamento ou em aplicativos para celular) que permite o acionamento imediato da Polícia Militar.



### 3. Violência Psicológica, Física e Sexual - Diferentes formas de assédio

A violência psicológica, física e sexual contra a mulher pode configurar diversos crimes previstos no Código Penal. Aqui, apresentamos alguns dos principais tipos penais. No entanto, há outros que podem ser praticados em uma situação de violência doméstica, como os crimes contra a honra (injúria, calúnia e difamação) e contra o patrimônio (estelionato, furto, dano), entre outros.



#### **Assédio Sexual**

Nas relações de trabalho, o assédio sexual é definido como toda a tentativa, por parte de superior hierárquico, visando obtenção de favores sexuais através de condutas reprováveis, indesejáveis e rejeitáveis, como forma de ameaçar e como condição para continuidade da mulher no emprego. Também se caracteriza por quaisquer manifestações agressivas de índole sexual com objetivo de prejudicar a atividade laboral, independente do uso do poder hierárquico. O assédio sexual é acompanhado de humilhações, insultos e intimidações e todos possuem característica sexual.

**Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos. § 2o A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos.**





## **Assédio Moral**

O assédio moral é uma conduta abusiva, frequente e repetitiva que se manifesta por meio de palavras, atos, gestos, comportamentos ou de forma escrita, que humilha, constrange e desqualifica a mulher, atingindo sua dignidade e saúde física e mental.

No ambiente de trabalho tais práticas evidenciam-se em relações hierárquicas autoritárias, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e antiéticas. O assédio moral pressupõe uma degradação deliberada das condições de trabalho.

## **Feminicídio**

Art. 121. Matar alguém: § 2º  
Se o homicídio é cometido:  
VI - contra a mulher por razões da condição de sexo feminino: Pena - reclusão, de doze a trinta anos. § 2o- A  
Considera-se que há razões de condição de sexo feminino quando o crime envolve: I - violência doméstica e familiar; II - menosprezo ou discriminação à condição de mulher.



## **Violência Psicológica contra a mulher**

Art. 147-B. Causar dano emocional à mulher que a prejudique e perturbe seu pleno desenvolvimento ou que vise a degradar ou a controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, chantagem, ridicularização, limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que cause prejuízo à sua saúde psicológica e autodeterminação: Pena - reclusão, de 6 (seis) meses a 2 (dois) anos, e multa, se a conduta não constitui crime mais grave.

### **Importunação Sexual**

Art. 215-A. Praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro: Pena - reclusão, de 1 (um) a 5 (cinco) anos, se o ato não constitui crime mais grave.

### **Violação sexual mediante fraude**

Art. 215. Ter conjunção carnal ou praticar outro ato libidinoso com alguém, mediante fraude ou outro meio que impeça ou dificulte a livre manifestação de vontade da vítima: Pena - reclusão, de 2 (dois) a 6 (seis) anos.

### **Estupro**

Art. 213. Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, a ter conjunção carnal ou a praticar ou permitir que com ele se pratique outro ato libidinoso: Pena - reclusão, de 6 (seis) a 10 (dez) anos. Caso haja lesão corporal grave ou morte ou seja praticado contra menor de 18 anos e maior de 14, considera-se estupro qualificado, com penas maiores. Também há a criminalização do estupro coletivo, em que há mais de um autor de violência, e do estupro corretivo, quando há a intenção de controlar o comportamento sexual da vítima.

### **Registro não autorizado da intimidade sexual**

Art. 216-B. Produzir, fotografar, filmar ou registrar, por qualquer meio, conteúdo com cena de nudez ou ato sexual ou libidinoso de caráter íntimo e privado sem autorização dos participantes: Pena - detenção, de 6 (seis) meses a 1 (um) ano, e multa. Parágrafo único. Na mesma pena incorre quem realiza montagem em fotografia, vídeo, áudio ou qualquer outro registro com o fim de incluir pessoa em cena de nudez ou ato sexual ou libidinoso de caráter íntimo.

### **Perseguição (Stalking)**

Art. 147-A. Perseguir alguém, reiteradamente e por qualquer meio, ameaçando-lhe a integridade física ou psicológica, restringindo-lhe a capacidade de locomoção ou, de qualquer forma, invadindo ou perturbando sua esfera de liberdade ou privacidade. Pena – reclusão, de 6 (seis) meses a 2 (dois) anos, e multa. § 1º A pena é aumentada de metade se o crime é cometido: II – contra mulher por razões da condição de sexo feminino, nos termos do § 2º-A do art. 121 deste Código.

### **Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça (CNJ)**

Publicado em 2021, o documento serve de guia para que os tribunais de todo o país façam julgamentos com perspectiva de gênero. O Protocolo possui orientações para a coleta e a análise de provas, por exemplo, considerando a situação de desigualdade entre homens e mulheres observada na sociedade.

### **Lei Mariana Ferrer - 14.245/2021**

A lei foi editada após o episódio em que Mariana Ferrer, uma vítima de estupro, foi submetida à coação e tortura psicológica em seu depoimento no curso do processo criminal ajuizado contra o autor da agressão. A lei busca impor medidas para coibir atos atentatórios à dignidade de vítimas durante procedimentos de apuração e julgamento de crimes contra a dignidade sexual. Dentre elas, prevê que é dever de todas as partes no processo zelar pela integridade física e psíquica, bem como pela dignidade das vítimas, sob pena de responsabilização civil, criminal e administrativa.



## **Protocolo Não é Não! – Lei 14.786/2023**

A Lei, em vigor a partir de junho de 2024, foi criada para atender mulheres vítimas de violência, constrangimento ou assédio em bares, boates, restaurantes, shows e outros estabelecimentos de lazer.

### **As obrigações dos estabelecimentos incluem:**

- ▶ preparar e capacitar funcionários para agir em casos de assédio ou violência;
- ▶ criar mecanismos de comunicação para que as vítimas alertem funcionários sobre a situação de assédio ou violência, bem como disponibilizar recursos para acionar órgãos de segurança, de assistência social ou de atendimento médico;
- ▶ agir imediatamente quando houver denúncias, protegendo e respeitando a vítima agredida/assediada;
- ▶ manter informações visíveis de como acionar o protocolo e os contatos da Polícia Militar e Central de Atendimento à Mulher (180) para denúncias;
- ▶ disponibilizar imagens de circuito de segurança, se houver.

**Locais que não forem obrigados por lei ao protocolo poderão aderir de forma espontânea e fazer jus ao “Selo ‘não é não’- mulheres seguras”.**



# A REALIDADE EM NÚMEROS

## Dados sobre mulheres no mercado de trabalho

Estadão / Opinião / Colunas



### Espaço Aberto

Conheça o Espaço Aberto na editoria de Opinião do Estadão. Veja análises e artigos de opinião em colunas escritas por convidados e publicadas pelo Estadão.

### Opinião | Liderança feminina em 2024: avanços, desafios e oportunidades

Mulheres oferecem perspectivas valiosas na tomada de decisões e desempenham um papel crucial na abordagem dos desafios globais contemporâneos

### Estatísticas de Gênero: ocupação das mulheres é menor em lares com crianças de até três anos

Editoria: **Estatísticas Sociais**

04/03/2021 10h00 | Atualizado em 05/03/2021 06h27



Em 2019, o nível de ocupação das mulheres de 25 a 49 anos vivendo com crianças de até 3 anos de idade foi de 54,6% e o dos homens foi de 89,2%. Em lares sem crianças nesse grupo etário, o nível de ocupação foi de 67,2% para as mulheres e 83,4% para os homens. As mulheres pretas ou pardas com crianças de até 3 anos de idade no domicílio apresentaram os menores níveis de ocupação: 49,7% em 2019. Em relação a cuidados

### Por que a participação recorde de mulheres na força de trabalho não significa maior equidade

Apesar do avanço da presença feminina ao longo dos anos, é preciso ampliar o olhar para a situação profissional das mães e as oportunidades necessárias para subir na carreira



Allison Robinson

5 de dezembro de 2023 | Atualizado há 3 meses

### Menopausa e carreira: como as mudanças hormonais afetam as mulheres no trabalho

Os sintomas, desde ondas de calor até alterações de humor, podem ter um impacto significativo no desempenho profissional – e as empresas precisam olhar para isso



Elizabeth Pearson

15 de fevereiro de 2024 | Atualizado há 3 semanas

### Liderança feminina avança, mas “degrau quebrado” impede mais promoções

Participação de mulheres em cargos executivos cresceu de 17% para 28% nos oito últimos anos. Agora, a principal barreira é a promoção para o primeiro cargo de gestão



Michael Peregrine

24 de outubro de 2023 | Atualizado há 4 meses

veja Mercado RADAR ECONÔMICO VEJA MERCADO EM VÍDEO VEJA S/A VEJA INSIGHTS AGENDA VERDE VEJA

Economia

### Mulheres sofrem cinco vezes mais assédio sexual no trabalho, aponta estudo

Uma de cada quatro mulheres diz ter sido demitida ao voltar de licença-maternidade; nenhum homem relatou o mesmo problema

Por Felipe Erlich

Atualizado em 27 jun 2023, 17h04 - Publicado em 26 jun 2023, 16h44

agênciaBrasil

© Marcelo Carmago/Agência Brasil

Geral

### Mulheres negras recebem 48% do que ganham homens brancos

Pesquisa é do Instituto Brasileiro de Economia da FGV

Publicado em 31/07/2023 - 14:59 Por Ana Cristina Campos - Repórter da Agência Brasil - Rio de Janeiro

OUVR:

0:00 / 3:38

Pesquisa do Instituto Brasileiro de Economia da Fundação Getúlio Vargas (Ibre/FGV) aponta que, no primeiro trimestre de 2023, a remuneração média das mulheres negras era de R\$ 1.948, o que equivale a 48% do que homens brancos ganham na média, 62% do que as mulheres brancas recebem e 80% do que os homens negros ganham.

Relacionadas

Direitos Humanos  
Marcha das Mulheres Negras



**Segundo a ONU Mulheres, apenas 38% das mulheres ocupam cargos de liderança e, apesar de terem maiores taxas de escolaridade, ganham, em média, 20,5% menos que os homens.**



**De acordo com o Ministério do Trabalho e Emprego, o salário médio das mulheres é 12% menor que o dos homens nos empregos típicos (contrato por tempo indeterminado e jornada completa) e 15% menor nos empregos atípicos (contrato intermitente, contrato por tempo determinado, contrato por tempo parcial e contrato como aprendiz por exemplo).**



**Levantamento da Fórum Hub aponta que cerca de 18,3% das mulheres já sofreram assédio sexual no trabalho, percentual cinco vezes maior que o dos homens – de 3,4%.**



**Conforme a ONU Mulheres, em 2023, o percentual de homens pró-feminismo caiu -9 pontos. O apoio à equidade feminina de direitos e oportunidades se reduz a partir do perfil da renda, sendo menor o apoio quanto menor a renda - e ainda mais intensa entre homens mais pobres.**



**A atenção sobre a questão da violência contra mulheres permanece mais elevada quanto mais alta a renda, sendo que aumentou entre os homens mais pobres, enquanto reduziu entre mulheres de baixa renda.**



Entre 2021 e 2023, houve uma queda de 4% na percepção da misoginia enquanto problema grave;



Enquanto cresce entre as mulheres a concordância de que “Homens e mulheres devem ter o mesmo salário quando exercem a mesma função”, homens pardos e brancos apresentam menor aderência a essa ideia.



Conforme o IBGE (2019), o nível de ocupação das mulheres de 25 a 49 anos vivendo com crianças de até 3 anos de idade foi de 54,6% e o dos homens foi de 89,2%.



Em relação a cuidados de pessoas ou afazeres domésticos, as mulheres dedicam quase o dobro de tempo que os homens: 21,4 horas contra 11 horas semanais.



Na população com 25 anos ou mais, 15,1% dos homens e 19,4% das mulheres possuem nível superior completo. No entanto, as mulheres representam menos da metade (46,8%) dos professores de instituições de ensino superior no país.

Esses índices se agravam quando consideramos as mulheres negras, indígenas, com deficiência, migrantes e transexuais, por exemplo.



# COMO O PMR AUXILIA AS EMPRESAS NA JORNADA ANTIDISCRIMINATÓRIA

O PMR Advocacia oferece treinamentos para empresas para desenvolver um ambiente corporativo mais equânime e livre de discriminações e violências, com uma abordagem única que intersecciona conhecimentos nas áreas do Direito, Compliance e Ciências Sociais.

Nosso Desk Antidiscriminatório é especializado em auxiliar empresas a promover conformidade com a legislação, corrigir riscos e ampliar ações de inclusão e equidade na cultura organizacional.

- ▶ Criação de Programa Interno de Compliance;
- ▶ Consultoria Antidiscriminatória;
- ▶ Treinamentos in company sobre violência, assédio, equidade e diversidade;
- ▶ Revisão e Redação de posicionamentos jurídicos;
- ▶ Criação de protocolos antidiscriminatórios para as empresas;
- ▶ Desenho de fluxos para Canal de Denúncias e Investigações Internas;
- ▶ Ampla divulgação das normas internas e políticas sobre assédio por meio de estratégia de comunicação.





# Conheça nossos treinamentos e palestras para proporcionar equidade de gênero nas empresas

**Escolha o tema que mais se adequa à sua necessidade:**

## Prevenção ao Assédio Moral, Sexual e a outras formas de violência

A Lei 14.457/2022, Emprega + Mulheres, estabelece que empresas com CIPA devem promover ações de prevenção ao assédio moral e sexual, bem como outras formas de violência. Eventuais descumprimentos das suas disposições podem ser alvo de fiscalização. Mais do que um dever, falar sobre o tema é uma oportunidade de construção de ambientes de trabalho mais saudáveis e livres de assédio.

### **Tópicos abordados:**

- ▶ Conceito de Assédio Moral (vertical, horizontal e misto; interpessoal, coletivo e organizacional) e exemplos adequados à realidade corporativa;
- ▶ Conceito de Assédio Sexual (por chantagem e por intimidação) e exemplos adequados à realidade corporativa;
- ▶ Conceito de discriminação (direta e indireta), de preconceito e de microagressões, com exemplos práticos;
- ▶ Análise de casos paradigmáticos, com condenações judiciais e/ou atuação de órgãos fiscalizadores e repercussão midiática.

**Público alvo:** Todas as pessoas.

## Violências simbólicas, micro agressões e vieses inconscientes: identificando e mitigando

Violências simbólicas e microagressões são conceitos oriundos da sociologia e da psicologia para designar as cotidianas e pequenas violações que pessoas negras, LGBTQIA+ e mulheres, dentre outras, sofrem. Sua identificação é complexa e, muitas vezes, tais violências não possuem provas contundentes. Nesse treinamento, iremos estudar os seus conceitos e refletir sobre ferramentas possíveis de compliance para solucionar casos tais – e suas limitações.

### **Tópicos abordados:**

- ▶ Breve histórico da desigualdade de gênero, em especial no ambiente de trabalho;
- ▶ Conceito de violência simbólica, microagressões e micromachismos;
- ▶ Vieses inconscientes de gênero;
- ▶ Mansplanning, Bropropriating e Menterrupting;
- ▶ Compliance e boas práticas gerais.

**Público alvo:** Todas as pessoas.



## Capacitação: Protocolo “Não é Não”

A Lei 14.786/2023 estabeleceu o Protocolo “Não é Não”, para prevenção e combate à violência de gênero, bem como para a proteção de mulheres. As disposições da lei aplicam-se a casas noturnas e boates, bem como espetáculos musicais realizados em locais fechados e em shows, com venda de bebida alcoólica. Entre os deveres dos estabelecimentos, está manter pelo menos uma pessoa colaboradora capacitada a aplicar o Protocolo “Não é Não”. Ainda, estabelecimentos que não sejam obrigados por lei, mas que adotarem o Protocolo “Não é Não”, poderão receber o selo “Não é Não - Mulheres Seguras”, ainda pendente de regulamentação própria. O PMR Advocacia oferece treinamentos para capacitação de pessoas colaboradoras, bem como assessora os estabelecimentos para adequação à lei.

### **Tópicos abordados:**

- ▶ Violência de gênero, constrangimento e assédio sexual;
- ▶ Princípios do Protocolo “Não é Não”;
- ▶ Rede de enfrentamento à violência contra a mulher;
- ▶ Direitos das mulheres previstos no Protocolo;
- ▶ Deveres dos estabelecimentos;
- ▶ Sanções em caso de descumprimento.



## Escolha o formato que mais se adequa à sua empresa:



### PALESTRAS

**Tempo:** 1h a 1h30min

**Público alvo:** Turmas maiores, com perfil menos interativo

**Objetivo:** Sensibilizar e introduzir assuntos sobre antidiscriminação, com maior tempo dedicado ao método expositivo, sem abrir mão de metodologias ativas como forma de interação.



### WORKSHOPS

**Tempo:** 2h

**Público alvo:** Turmas menores, com perfil dinâmico e interativo

**Objetivo:** Aprofundar o conhecimento sobre temas de antidiscriminação, priorizando-se metodologias ativas com dinâmicas práticas, solução de problemas e “mão na massa”.



### TRILHAS DE FORMAÇÃO

**Tempo:** 2 a 3 encontros de 1 a 2h cada

**Público alvo:** Turmas menores, com perfil para multiplicação posterior dos aprendizados

**Objetivo:** Aprofundar o conhecimento sobre temas de antidiscriminação, combinando metodologias expositivas e ativas.

\*Nos consulte para treinamentos com metodologias e temas customizados para atender sua necessidade.

## Conheça também o PMR Trilhas Corporativas - conteúdo on demand

As trilhas corporativas são assíncronas e disponibilizadas em plataforma de educação à distância. Cada trilha possui de uma a duas horas, divididas em mini vídeos de até quinze minutos. Na mesma plataforma, são disponibilizadas avaliações de reação e de aprendizado, materiais complementares em formato E-book, bem como relatórios de presença, os quais podem ser utilizados como evidências para atendimento de exigências legais e de compliance. Conheça nossa trilha “Construindo Equidade de Gênero”!

**Quer saber mais? Entre em contato com [comunicacao@pmradvocacia.com.br](mailto:comunicacao@pmradvocacia.com.br)**

# MULHER, QUEM TE INSPIRA?

**Dicas de conteúdos  
protagonizados  
por mulheres**



## Escritoras

### **Toni Morrison**

Primeira mulher negra a receber um Prêmio Nobel de Literatura. Autora de livros como “O olho mais azul”, “Sula”, “Jazz”, “Amada”, “Volta para casa”, entre outros.



### **G. Willow Wilson**

Escritora norte-americana de histórias em quadrinhos, foi criadora da primeira personagem muçulmana a ter um título próprio na Marvel Comics – a super-heroína Kamala Khan (Ms. Marvel).



### **Verenilde Pereira**

Pioneira da literatura afroindígena, é filha de mãe negra e pai do povo sateré mawé. Em 1998 lançou o livro “Um Rio Sem Fim”, tese antropológica que conta a história de uma missão religiosa no norte da Amazônia e as consequências para os nativos da região, revelando as representações de grupos marginalizados, abordando a decolonialidade e a violência. Também é autora da coletânea de contos “Não da Maneira como Aconteceu”.





## Livros



### **Um defeito de Cor**

Livro de Ana Maria Gonçalves sobre a história de uma mãe africana que viaja ao Brasil em busca do filho, de paradeiro incerto. A obra foi inspiração para o samba-enredo da Portela em 2024.



### **Senhoras da Justiça 2º Edição**

Escrito pela Desembargadora Graça Figueiredo. O livro traz reflexões sobre a mulher na construção da sociedade e também a sua presença dentro da esfera do direito e da justiça.



### **Cartas para minha avó**

Escrito por Djamilia Ribeiro a partir de memórias de infância, a obra traz uma reflexão sobre ancestralidade, feminismo e racismo.



### **Os Homens Explicam Tudo Para mim**

Ensaio feminista escrito por Rebecca Solnit. A obra começa com a narrativa do episódio cômico vivenciado por Rebecca: um homem passou uma festa inteira falando de um livro que ela deveria ler, sem lhe dar chance de dizer que, na verdade, ela era a autora do referido livro.



### **Ninguém quis ver**

Livro de poesia de Bruna Mitrano que, com uma sensibilidade brutal e contundente, aprofunda reflexões sobre a vida à margem, condição relacionada à desigualdade de gênero, mas também ao contexto geográfico e social.



### **Íntima Fuligem**

Livro escrito pela manauara Astrid Cabral. Reúne um conjunto de poemas que trata a morte, a solidão, a mudez, a dor, a memória, a perda de pessoas amadas e a passagem do tempo com crueza e exatidão.



### **Alma Corsária**

Obra poética de Cláudia Roquette-Pinto. Nas páginas, o impulso de liberdade, de quem se arrisca continuamente a ir além das próprias fronteiras para provar, no limite, o desejo, se depara, tantas vezes, com forças contrárias: saltos no vazio, banalidade do real, horror da pandemia e a passagem das horas que deixa marcas no corpo e na consciência.



### **12321-O Amor é um Palindromo**

Com foco nas tão comuns relações tóxicas, o romance é construído a partir de cartas. A autora Marina Kon explora em sua obra o ciclo vicioso de agressões diversas, infidelidade, adestramento e triangulação praticadas por um homem que busca impor suas vontades.



### **Oração para Desaparecer**

Romance de Socorro Acioli que conta a história de uma mulher que, sem lembrança nenhuma de seu passado, precisa reconstruir a vida em um lugar completamente desconhecido, apenas com a língua portuguesa como porto seguro.



## Filmes e Séries



### **Maid** - Disponível na Netflix

Minissérie inspirada no livro de memórias de Stephanie Land, onde narra sua experiência de jovem mãe que foge de um relacionamento abusivo, sua luta para sustentar a filha, trabalhando como faxineira.



### **Minas do Hóquei** - 1ª temporada disponível na Netflix

Série catalã que conta a história de jovens jogadoras de hóquei que buscam pelo mesmo espaço e direitos que os jogadores do time masculina.



### **I May Destroy You** - Disponível no HBO Max

Série descrita como um “drama sobre consentimento” – ou melhor, um drama sobre o que acontece quando o consentimento é removido da equação. Narra a história de Arabella, uma jovem escritora que ao sair para uma festa para se divertir, foi dopada e estuprada. A trama é roteirizada, dirigida e protagonizada por Michaela Coel, que vivenciou um episódio semelhante de violência sexual e fez do seu trauma uma obra ganhadora do Emmy.



### **Insecure** - 5 temporadas disponíveis no HBO Max

Criada e protagonizada por Issa Rae, a série traz – através da comédia – elementos de autoconhecimento de duas mulheres negras ao ter que lidar com inseguranças da vida adulta.





### **Estrelas Além do Tempo** - Disponível no Disney Plus

Conta a história de três matemáticas da NASA que, durante a Guerra Fria, atuavam como “computadores” e foram fundamentais para os avanços tecnológicos que permitiram a ida do primeiro americano ao espaço.



### **Barbie** - Disponível no HBO Max

Na Barbieland, Barbie acreditava que sua criação havia inspirado mulheres a serem quem elas quisessem ser no mundo real – com igualdade de direitos, cargos e forma de tratamento. No entanto, ao chegar na realidade se depara com um mundo onde o patriarcado domina, inclusive, as decisões da Mattel – empresa criadora da Barbie.



### **A Mulher Rei** - Disponível no HBO Max

Estrelado por Viola Davis, Thuso Mbedu e Lashana Lynch, a trama acompanha um grupo de guerreiras que tenta ferozmente proteger o reino africano do Daomé, por volta do ano de 1820. Lançado em 2022, o longa é escrito por Dana Stevens e Maria Bello e tem direção de Gina Prince-Bythewood.



### **Emily em Paris** - 3 temporadas disponíveis na Netflix

A executiva de marketing de Chicago, Emily Cooper, é contratada para fornecer uma perspectiva americana em uma empresa de marketing em Paris.



### **Women Talking** - Disponível no Prime Video

Longa-metragem dramático feminista lançado em 2022 escrito e dirigido por Sarah Polley baseado no romance homônimo de Miriam Toews publicado em 2018.



### **Aftersun** - Disponível na Netflix

Estreia da cineasta escocesa Charlotte Wells na direção, entregando um enredo emocionante baseado em sua própria vida.



### **Till - A Busca por Justiça** - Disponível no Prime Video

Dirigido por Chinonye Chukwu, o filme conta a história de Mamie Till-Mobley em sua busca por justiça para seu filho de 14 anos, Emmett, linchado e morto quando visitava seus primos no Mississippi.



### **Ela Disse** - Disponível no Telecine

Filme de drama biográfico dirigido por Maria Schrader e escrito por Rebecca Lenkiewicz, baseado no livro de mesmo nome das repórteres Jodi Kantor e Megan Twohey sobre a história de abuso e má conduta sexual do ex-produtor Harvey Weinstein contra mulheres.





## Podcasts e videocasts



É nóia minha?  
De Spotify Studios



É nóia minha?



Bom dia, Obvious  
De Marcela Ceribelli



Bom dia, Obvious



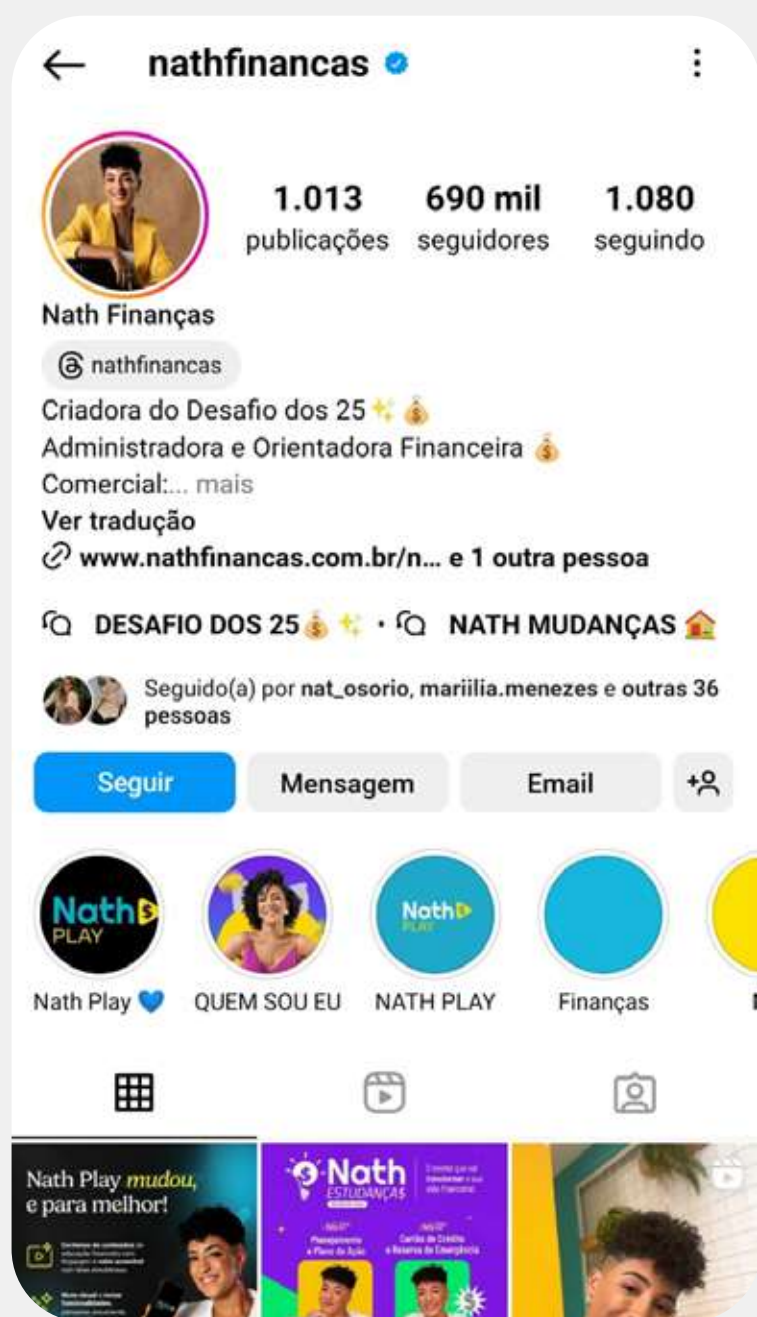
Mil e uma TrETAS  
De Mil e uma TrETAS



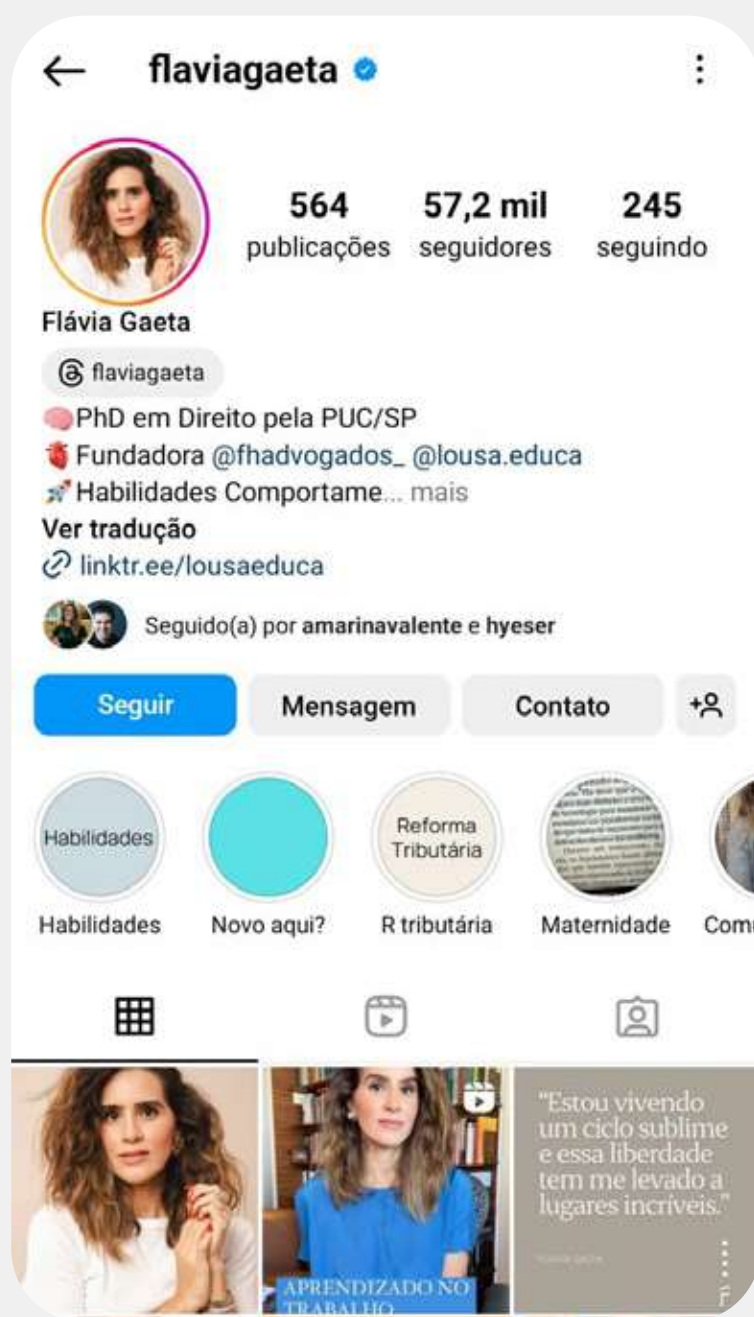
Mil e uma TrETAS



## Redes sociais



@nathfinancas



@flaviagaeta



@todasgroup



# OBRIGADO!



 [www.pmradvocacia.com.br](http://www.pmradvocacia.com.br)

 @pmradvocacia

 PMR Advocacia

 [comunicacao@pmradvocacia.com.br](mailto:comunicacao@pmradvocacia.com.br)