

CARTILHA PARA
PROMOÇÃO DA
EQUIDADE DE GÊNERO
NO SERVIÇO PÚBLICO





CARTILHA PARA PROMOÇÃO DA EQUIDADE DE GÊNERO NO SERVIÇO PÚBLICO

**São Paulo
2024**

EXPEDIENTE

Presidente

Antonio Carlos Fernandes Lima Junior

1º Vice-Presidente

José Eduardo Rangel

2º Vice-Presidente

Amauri Perusso

3º Vice-Presidente

Dovercino Borges Neto

4º Vice-Presidente

Marco Sergio da Silva Ferreira Neto

5º Vice-Presidente

Daniel dos Santos

Diretora de Defesa dos Interesses e Direitos da Mulher Servidora Pública

Juçara Veiga Antoniassi

Comissão de Trabalho de Gênero

Membros

Isabella Pozzetti Guimaraes

Juçara Veiga Antoniassi

Marilene Queiroz Coelho Marçal

Martha Maria dos Santos

Patricia Bianca Clissa

Rejane Soldani

Sara Bazilio

Susanna do Val Moore

Valesk Rebouças

“A participação máxima da mulher, em igualdade de condições com o homem, em todos os campos, é indispensável para o desenvolvimento pleno e completo de um país, para o bem-estar do mundo e para a causa da paz”.

Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW), 1979¹.

¹ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW)**. Adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 18 dez. 1979. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao_cedaw1.pdf. Acesso em: 1 fev. 2024.

Bem-vindos à cartilha

“PROMOÇÃO DA EQUIDADE DE GÊNERO NO SERVIÇO PÚBLICO”!

Este documento é resultado de pesquisas e do desejo da Diretoria da Mulher da Conacate - Confederação Nacional das Carreiras e Atividades Típicas de Estado em contribuir para que as servidoras públicas tenham as mesmas oportunidades e direitos que seus colegas de carreira do sexo masculino.

Explora desafios enfrentados pelas servidoras públicas brasileiras, defende a diferença entre igualdade e equidade, aborda a existência do “teto de vidro” e a segregação horizontal, expõe disparidades de remuneração e obstáculos para a progressão nas carreiras públicas, com particular enfoque na falta de equidade de gênero e outros aspectos que impactam diretamente as trajetórias profissionais de milhares de mulheres na Administração Pública.

Ao contextualizar a situação atual, expondo dados tão relevantes, esta cartilha mostra quão urgente é a necessidade de conscientização das estruturas de Estado, dos próprios servidores públicos que ocupam os cargos de chefia e da sociedade como um todo.

Ao final deste relevante trabalho, você encontrará propostas de boas-práticas para promover um ambiente mais equitativo no serviço público e que podem contribuir para uma sociedade mais justa e inclusiva.

Buscando ser exemplo entre entidades representativas, a Conacate instituiu, em 2023, para além da paridade de gênero na diretoria, a inclusão no Estatuto da obrigatoriedade de alternância de presidência entre mulheres e homens nas sucessões. Significativo avanço.

Por isso, faço um convite: vamos juntos nos aprofundar na complexidade dessa pauta, ampliar os debates sobre o assunto e adotar atitudes práticas para promover uma Administração Pública mais plural, mais igualitária e com as mesmas oportunidades para todos. O Brasil só tem a ganhar.

Antonio Carlos Fernandes Lima Jr.
Presidente da Conacate



SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	7
2. CONCEITOS IMPORTANTES	9
3. LEGISLAÇÃO	15
4. COMO ESTAMOS	21
5. ALGUMAS CAUSAS DA DESIGUALDADE DE GÊNERO	26
6. ALGUMAS AÇÕES AFIRMATIVAS	37
7. O QUE PODE SER FEITO	46
8. REFERÊNCIAS	52



1. INTRODUÇÃO

A desigualdade de gênero no serviço público brasileiro é um problema que afeta tanto o acesso quanto a remuneração e a progressão das mulheres nas carreiras públicas. Uma pesquisa feita pelo Observatório das Desigualdades², evidenciou que as mulheres enfrentam uma segregação horizontal, ou seja, uma concentração em ocupações consideradas “tipicamente femininas” e de pior remuneração, como professoras, enfermeiras, assistentes e secretárias em geral. Além disso, as mulheres dedicam mais horas ao trabalho doméstico do que os homens, o que reduz o tempo disponível para se preparar para os concursos públicos mais valorizados e concorridos, sendo, também, um fator que afeta sua progressão na carreira.

Segundo os dados apresentados no evento “1º Encontro Nacional de Mulheres de Carreiras de Estado” promovido pela ENAP – Escola Nacional de Administração Pública, que ocorreu em 2023, em Brasília, as mulheres são minoria nos Ministérios considerados mais estratégicos, como, por exemplo, Fazenda, Planejamento, além de ocuparem menos cargos de chefia, e os dados são mais alarmantes quando se trata de mulheres pretas ou

² SOUZA, Letícia Godinho de; LIMA, Luísa Filizzola Costa Souza. **As desigualdades de gênero no serviço público**. Observatório das Desigualdades, 12 mar. 2021. Disponível em: <https://observatoriodesigualdades.fjp.mg.gov.br/?p=1548>. Acesso em: 5 fev. 2024.

pardas. Tal cenário se repete nas demais esferas e Poderes, sendo um problema cultural que precisa ser combatido com políticas públicas e iniciativas corporativas em que o poder público deve ser o precursor.

Portanto, considerando a **Diversidade existente e objetivando a Inclusão**, a distinção entre equidade e igualdade é fundamental, pois não basta apenas tratarmos os servidores de forma igual, independentemente das suas necessidades. É necessário um tratamento diferenciado, levando em consideração as peculiaridades individuais, para garantir que todos tenham as mesmas oportunidades. Isso é essencial para alcançarmos um ambiente inclusivo e justo no serviço público.

Diante de tal cenário, esta cartilha pretende sensibilizar tanto os gestores de órgãos públicos, como a classe política e dirigentes sindicais e associativos quanto a desigualdade de gênero existente no serviço público, mostrando dados, ações afirmativas de sucesso e apresentando sugestões para seu enfrentamento.



2. CONCEITOS IMPORTANTES

Igualdade x Equidade: são conceitos diferentes. Enquanto a igualdade significa tratar todos os indivíduos da mesma forma, a equidade reconhece que os indivíduos são diferentes e os trata de forma diferente, objetivando oferecer a todos o acesso às mesmas oportunidades. Isso significa dar mais para quem precisa mais, de forma proporcional e adequada às suas necessidades.



Teto de vidro: é a barreira para a ascensão na carreira, principalmente no acesso a cargos de gestão, mando e decisão para as mulheres. Esta barreira é tão sutil e transparente, mas ainda assim tão forte, que evita, por meio da falácia fundamentada na “incapacidade” da



mulher para o exercício da função, que as mulheres avancem na hierarquia corporativa e/ou institucional.

Deve ser vista como um problema coletivo porque se aplica a todas as mulheres que são impedidas de avançar na hierarquia porque são mulheres.



Segregação horizontal: ocorre quando determinados grupos são separados e excluídos de outros grupos. Sendo um fenômeno social, a segregação horizontal explica a produção e perpetuação das desigualdades de gênero no mercado de trabalho.

Tal segregação tem início na infância, especialmente por meio da educação familiar e escolar, que direcionam a escolha das carreiras profissionais de acordo com o gênero.

Assédio moral: conduta praticada no exercício profissional ou em razão dele, por meio da repetição deliberada de gestos, palavras faladas ou escritas ou comportamentos que exponham o profissional a situações humilhantes e



constrangedoras, que lhes cause ofensa à personalidade, à dignidade e à integridade psíquica ou física³.



Assédio sexual: conduta de conotação sexual praticada no exercício profissional ou em razão dele, manifestada fisicamente ou por palavras, gestos ou outros meios, proposta ou imposta à

pessoa contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual⁴.

Discriminação: tratamento constrangedor ou humilhante a uma pessoa ou grupo de pessoas, em razão de sua deficiência, raça, cor, sexo, procedência, origem étnica, condição de gestante, lactante ou nutriz, faixa etária, religião ou outro fator⁵.



³ BRASIL. **Lei nº 14.612 de 3 de julho de 2023**. Altera a Lei nº 8.906, de 4 de julho de 1994 (Estatuto da Advocacia), para incluir o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação entre as infrações ético-disciplinares no âmbito da Ordem dos Advogados do Brasil. Brasília: DF, 2023, art. 2º.

⁴ BRASIL, 2023, art. 2º.

⁵ *Ibid.*



Licença parental compartilhada: é o tempo remunerado longe do trabalho para cuidados da criança em que os pais decidem quem ficará com o filho e por qual período cada um.

Manerrupting: ocorre quando um homem interrompe uma mulher, de maneira desnecessária, não permitindo que ela consiga concluir sua frase. Tal comportamento objetiva



invalidar e desconsiderar opiniões/sugestões/propostas feitas por ela. A palavra é um neologismo do inglês composto por "man", que significa "homem", e "interrupting", cuja tradução é "interrompendo". O tom de voz utilizado pelo homem pode ser rude, grosseiro, sarcástico ou até mesmo desdenhoso.



Mansplaining: quando um homem tenta explicar algo óbvio a uma mulher considerando que ela não sabe o que está dizendo. A explicação pode ocorrer até mesmo quando o assunto já é de domínio dela (neologismo de "homem" e "explicação").

Gaslighting: é um dos tipos de violência psicológica que leva a mulher a achar que enlouqueceu ou está equivocada sobre um assunto, sendo que está originalmente certa.



Bropriating: é um termo que combina as palavras "bro" (gíria para amigo ou companheiro) e "appropriating" (apropriação, em inglês). Ele se refere a uma situação em que um homem se apropria de ideias, contribuições ou

conquistas de uma mulher e as apresenta como suas, sem dar crédito adequado ou reconhecimento à mulher que as originou.

Essa prática é considerada uma forma de sexismo e desigualdade de gênero, pois perpetua a ideia de que as contribuições das mulheres são menos valorizadas ou menos dignas de reconhecimento do que as dos homens.



3. LEGISLAÇÃO

✓ O que preconiza a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

Nossa Constituição Federal – CF tem como um dos seus princípios fundamentais a dignidade da pessoa humana e como objetivos fundamentais a construção de uma sociedade justa, redução das desigualdades, além da promoção do bem de todos sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

O artigo 7º prevê explicitamente a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos e também a proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

✓ Agenda 2030 da ONU para o desenvolvimento sustentável

Adotada em setembro de 2015 por 193 Estados Membros da ONU, inclusive o Brasil, a Agenda 2030 é um Plano de Ação universal, integrado e composto de quatro partes principais: Declaração; Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS); Acompanhamento e Avaliação da Agenda 2030; Implementação.

São 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e 169 metas correspondentes para erradicar a pobreza, proteger o planeta e garantir a prosperidade para todos. O Brasil se comprometeu a implementar os ODS, adaptando-os a sua realidade e necessidades específicas e criou a Comissão Nacional para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, que é responsável por coordenar e monitorar a implementação dos ODS no país. A Comissão é composta por representantes de diversos ministérios, da sociedade civil e do setor privado.

Dos 17 ODS, o objetivo 5 trata da igualdade de gênero, conforme reproduzido abaixo:

Objetivo 5. Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas

5.4 Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais.

5.5 Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública.

5.b Aumentar o uso de tecnologias de base, em particular as tecnologias de informação e comunicação, para promover o empoderamento das mulheres.

5.c Adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas em todos os níveis.

✓ **Convenção 190 e Recomendação 206 da Organização Internacional do Trabalho (OIT)**

A Convenção 190 (**Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho**)⁶ foi aprovada em 2019 pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), com vigência internacional a partir de junho de 2021.

No texto da Convenção, observa-se que a igualdade de gênero constitui um sólido pilar do trabalho decente, em conformidade ao princípio da dignidade da pessoa humana.

Atualmente (janeiro de 2024), a Convenção conta com 36 ratificações, sendo que o Brasil ainda não a ratificou, porém informou por meio da Secretaria de Comunicação Social da Presidência da República que iniciou o processo de ratificação.

O artigo 2º da Convenção 190 delimita a sua abrangência. Vejamos: *“Esta Convenção se aplica a todos os setores, sejam públicos ou*

⁶ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **C190 – Convenção (nº 190) sobre Violência e Assédio, 2019**. Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Adotada em Genebra, 108ª sessão da CIT (21 jun. 2019).

privados, tanto na economia formal como informal, e em áreas urbanas ou rurais.”

O artigo 4º, item 2, traz diretrizes para tornar eficiente a aplicação da Convenção. Já o artigo 6º trata dos grupos mais vulneráveis e especifica as mulheres trabalhadoras:

Cada Membro deve adotar leis, regulamentos e políticas que garantam o direito à igualdade e à não discriminação no trabalho e na ocupação, incluindo para mulheres trabalhadoras, bem como para trabalhadores e outras pessoas pertencentes a um ou mais grupos vulneráveis ou grupos em situação de vulnerabilidade que são desproporcionalmente afetados pela violência e assédio no mundo do trabalho.

A Convenção ainda menciona que suas disposições devem ser aplicadas por meio de leis e regulamentos nacionais, bem como por meio de acordos coletivos ou outras medidas consistentes com a prática nacional.

Já a **Recomendação 206 da OIT** é um conjunto de propostas que suplementam a **Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho**.

No item 3 dos Princípios Fundamentais é atribuída uma relevante função ao meio associativo e sindical:

Os Membros devem garantir que todos os trabalhadores e empregadores, incluindo aqueles em setores, ocupações e áreas

*de trabalho que estão mais expostos à violência e assédio, desfrutam plenamente da liberdade de associação e do reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva consistente com a Convenção sobre a Liberdade Sindical e Proteção do Direito de Sindicalização, 1948, 1948 (Nº 87), e a Convenção sobre o Direito de Sindicalização e Negociação Coletiva, 1949 (Nº 98)*⁷.

✓ O que determinam o Código Penal brasileiro e o Direito do Trabalho

O artigo 216-A do Código Penal considera crime o assédio sexual: “*Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição se superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício, emprego, cargo ou função*”.

Já para o Direito do Trabalho, o assédio sexual pode ser praticado com ou sem superioridade hierárquica, ou seja, é possível entre colegas ou até mesmo pelo subordinado em face da chefia.

✓ Código Civil – artigo 186

“Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

⁷ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **R206- Recomendação (nº 206) sobre violência e assédio**, 2019. Adotada em Genebra, 108ª sessão da CIT (21 jun. 2019).

✓ **Lei Federal nº 14.611/2023, Decreto nº 11.795/2023 e Portaria nº 3.714/2023 do MTE – Ministério do Trabalho e Emprego**

Em cumprimento aos ditames constitucionais, a Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023 dispõe sobre a igualdade salarial e critérios remuneratórios entre as mulheres e homens, além da possibilidade de fiscalização contra a discriminação salarial.

O Decreto nº 11.795, de 23 de novembro de 2023, regulamentou a citada lei e apresenta os mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios e se aplica às pessoas jurídicas de direito privado com 100 ou mais empregados que tenham sede, filial ou representação no território brasileiro, constituídas de fato ou de direito.

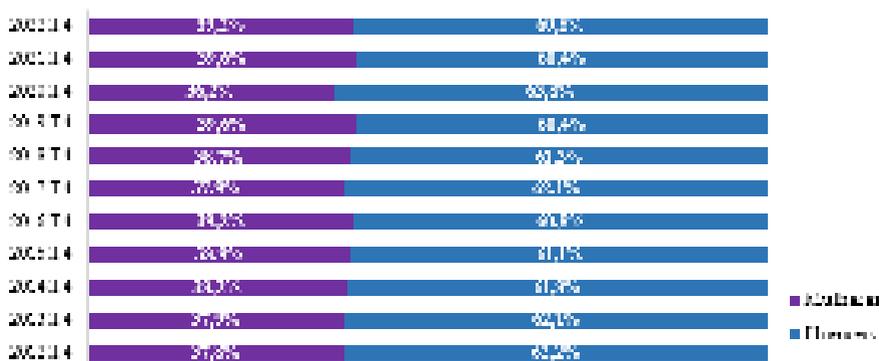
Já a Portaria nº 3.714, de 24 de novembro de 2023, regulamenta o citado Decreto nº 11.795/ 2023, e estabelece procedimentos administrativos para a atuação do Ministério do Trabalho e Emprego em relação aos mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios.

4. COMO ESTAMOS

Conforme dados do último Censo de 2022, o Brasil possui mais mulheres do que homens, contando com 48,5% de homens e 51,5% de mulheres. Temos 60 milhões de mulheres a mais do que homens! Será que isso se reflete no mercado de trabalho quanto a cargos de liderança e remuneração? Infelizmente, não! Vejamos:

No mercado de trabalho, as mulheres, apesar de estarem em maior número na sociedade brasileira, estão sub-representadas em cargos de liderança e ganhando menos do que os homens, conforme se observa no gráfico abaixo:

**Gráfico 1 - Composição de Gênero em Cargos de Gerência
4º Trim./2012 a 4º Trim./2022 - Brasil** ⁸



⁸ FEIJÓ, Janaina. **Diferenças de gênero no mercado de trabalho**. FGV, 8 mar. 2023. Disponível em: <https://portal.fgv.br/artigos/diferencas-genero-mercado-trabalho>. Acesso em: 5 fev. 2024.

Mas, e no serviço público? Será que estamos melhor?

Apesar de o ingresso ocorrer, geralmente, por meio de concurso público, e da existência de critérios pessoais de progressão nas carreiras, nossa realidade não é diferente da do setor privado. Vejamos no gráfico abaixo o destaque:

Gráfico 2 - Tipos de Diretorias e Gerências
4º Trim. / 2022 - Brasil⁹

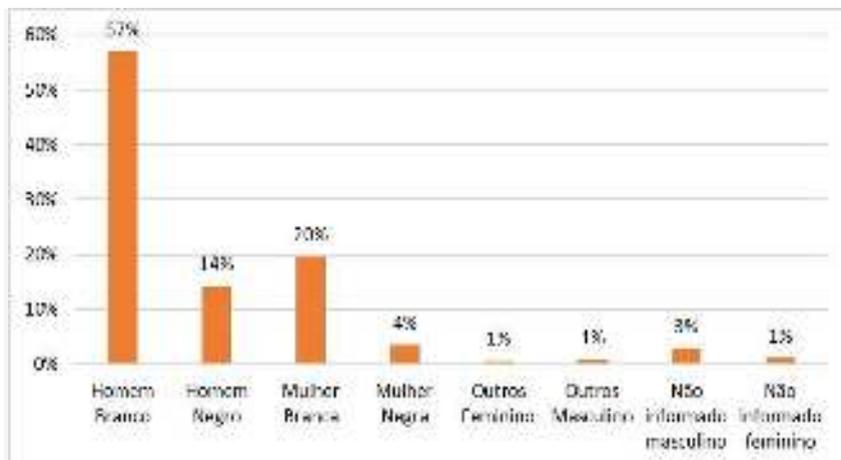
Diretoria/Gerência	Rendimento	Homens	Mulheres
Diretores gerais e gerentes gerais	16.515	75,5%	24,5%
Direntes de serviços de tecnologia da informação e comunicações	10.787	73,1%	26,9%
Direntes de vendas, comercialização e desenvolvimento	8.751	61,3%	38,7%
Direntes de administração e de serviços	8.260	56,6%	43,4%
Direntes e gerentes de serviços profissionais	7.986	44,6%	55,4%
Direntes de indústria de transformação, mineração, construção e distribuição	7.698	76,3%	23,7%
Direntes de produção agropecuária, silvicultura, aquicultura e pesca	7.498	84,4%	15,6%
Membros superiores do poder executivo e legislativo	7.162	73,8%	26,2%
Outros gerentes de serviços	6.928	58,0%	42,0%
Gerentes de comércio atacadistas e varejistas	4.722	60,0%	40,0%
Gerentes de hotéis e restaurantes	4.660	56,0%	44,0%

No gráfico a seguir é possível visualizar o fenômeno do “teto de vidro” na administração pública, especificamente no Executivo federal. Analisando pelos critérios de gênero e raça, verifica-se que os cargos de Direção e Assessoramento Superior (DAS) níveis 5 e 6, altos cargos do governo, são majoritariamente ocupados por homens brancos (57%), seguidos pelas mulheres

⁹ FEIJÓ, Janaina. **Diferenças de gênero no mercado de trabalho**. FGV, 8 mar. 2023. Disponível em: <https://portal.fgv.br/artigos/diferencas-genero-mercado-trabalho>. Acesso em: 5 fev. 2024.

brancas (20%), homens negros (14%) e, por último, as mulheres pretas ou pardas, que ocupam somente 4% desses cargos.

Gráfico 3 - Distribuição dos cargos de DAS 5 e 6 do Executivo federal, por sexo, cor ou raça (2020)¹⁰



Infelizmente, tal cenário não é exclusividade do Executivo federal, pois se repete nos estados e municípios brasileiros e também no Poder Judiciário e no Poder Legislativo do país.

Quando se analisa a composição do Supremo Tribunal Federal – STF ao longo da história, vemos um exemplo típico de como a desigualdade de gênero afeta o poder público: Foram 167

¹⁰ SOUZA, Letícia Godinho de; LIMA, Luísa Filizzola Costa Souza. **As desigualdades de gênero no serviço público**. Observatório das Desigualdades, 12 mar. 2021. Disponível em: <https://observatoriodesigualdades.fjp.mg.gov.br/?p=1548>. Acesso em: 5 fev. 2024.

homens e 3 mulheres. Apenas 1,8% de Ministras ao longo de sua história!

A primeira mulher foi nomeada para o STF apenas no ano de 2000, mais de um século depois de nomeado o primeiro Ministro em 26/02/1891. Apenas três mulheres já compuseram a Corte como Ministras, a saber: Ellen Gracie Northfleet, Cármen Lúcia e Rosa Weber.

Vale relembrar as palavras do Min. Celso de Mello quando da nomeação da primeira mulher para o STF, no ano 2000!:

*Com essa opção, transpôs-se uma barreira histórica, rompeu-se uma resistência cultural e superou-se um contexto ideológico cujas premissas institucionalizavam uma inaceitável discriminação de gênero, que impedia, injustamente, o pleno acesso da mulher às instâncias mais elevadas de poder em nosso País. O ato de escolha da Ministra Ellen Gracie para o Supremo Tribunal Federal – além de expressar a celebração de um novo tempo – teve o significado de verdadeiro rito de passagem, pois inaugurou, de modo positivo, na história judiciária do Brasil, uma clara e irreversível transição para um modelo social que repudia a discriminação de gênero, ao mesmo tempo em que consagra a prática afirmativa e republicana da igualdade*¹¹.

¹¹ MELLO FILHO, José Celso de. **Notas sobre o Supremo Tribunal (Império e República)**. 4. ed. Brasília: Supremo Tribunal Federal, 2014, p. 22-23.

Desde 2000, já se passaram 24 anos e somente mais duas mulheres alçaram o posto mais alto do Judiciário brasileiro, sendo que, atualmente, a Corte conta somente com a Min. Carmen Lúcia, num total de 11 Ministros.

É realmente muito alarmante, afinal, o STF tem como competência precípua a guarda da nossa Constituição Federal, que tem como um dos seus princípios fundamentais a dignidade da pessoa humana e como objetivos fundamentais a construção de uma sociedade justa, redução das desigualdades, além da promoção do bem de todos sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (cf. art. 3º, CF/1988).

Esses dados mostram que a desigualdade de gênero no serviço público brasileiro é uma realidade que precisa ser enfrentada com políticas públicas que promovam a igualdade de oportunidades, a valorização das mulheres e o combate ao preconceito e à discriminação.

5. ALGUMAS CAUSAS DA DESIGUALDADE DE GÊNERO

Achar que não tem nada de errado com o fato de que há poucas mulheres ocupando cargos de liderança, principalmente as pretas ou pardas, é reproduzir o racismo estrutural e promover uma cultura sectária contra as mulheres.



É comum ouvirmos frases insinuando que as mulheres são menos preparadas que os homens e que por isso há poucas delas em cargos de liderança, o que reforça que a principal causa da desigualdade de gênero e do racismo tem caráter cultural, sendo decorrência da maioria das causas da desigualdade de gênero citadas aqui.

Nossa cultura ainda guarda resquícios de autoritarismo e exclusão. A família do período colonial era patriarcal, em que o

homem mandava e a mulher obedecia, e permanece ainda assim em muitas famílias brasileiras, reproduzindo-se nos meios sociais, como o corporativo.

- **Aspecto cultural - divisão sexual do trabalho**

Superada a barreira do acesso, ou seja, após o ingresso no serviço público, as mulheres encontram outras dificuldades, uma delas é a divisão sexual do trabalho, sendo as mulheres, geralmente, as principais



responsáveis por organizar e executar o trabalho doméstico e o de cuidado de seus familiares, o denominado “trabalho invisível”.

Dessa forma, as mulheres, principalmente as que possuem dependentes, detêm menos tempo disponível para adquirir qualificações extras e, conseqüentemente, têm reduzidas suas probabilidades de progressão na carreira.

- **A maternidade**



Infelizmente, a sociedade pune as mulheres pela maternidade, na medida em que aspectos culturais e sociais persistem, como a divisão sexual tradicional do trabalho produtivo e reprodutivo, que são delegados predominantemente ao gênero feminino, associado às dificuldades de conciliação entre trabalho e família.

Assim, se por um lado observam-se transformações no modelo tradicional com a participação cada vez maior da mulher no mercado de trabalho e sendo responsáveis pelo provimento financeiro da família tanto quanto o homem, por outro, permanecem as responsabilidades das mulheres quanto aos serviços domésticos e cuidados com os filhos.

A desvalorização cultural e institucional das atividades tradicionalmente associadas à mulher – como os serviços de

cuidado e os serviços domésticos – traz poucos incentivos para que os homens se dediquem a estas atividades¹².

Uma pesquisa interessante apresentada na matéria publicada pela Revista Brasileira de Estudos de População, reafirma cientificamente uma percepção que a maioria das mulheres com dupla jornada de trabalho já sabe:

[...] a associação entre o acesso ao trabalho e a presença de filhos para as mulheres apresenta coerência impressionante. Em cada uma destas dimensões do acesso ao trabalho, o impacto negativo da presença dos filhos é maior quando estes são mais novos e em maior número, o que demonstra como maiores responsabilidades familiares refletem maior penalidade no âmbito do trabalho¹³.

- **Ambiente de trabalho hostil, principalmente para as mulheres e, em especial, as pretas ou pardas**

O ambiente hostil geralmente é marcado por sucessivos episódios de assédio moral e sexual, além de alguns comportamentos machistas nas relações de trabalho.

¹² GUIGINSKI, Janaina; WAJNMAN, Simone. A penalidade pela maternidade: participação e qualidade da inserção no mercado de trabalho das mulheres com filhos. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 36, p. e0090, 2019, p. 3.

¹³ *Ibid.*, p. 20.



Comportamentos machistas como *bropropriating*, *mansplaining*, *gaslighting* e *maninterrupting*, observados no ambiente laboral, e não necessariamente praticados por colegas de nível hierárquico superior, colaboram muito para esse ambiente desmotivador e discriminatório, além de gerar muita frustração e afetarem a saúde mental das servidoras.

É comum esses comportamentos desencadearem problemas emocionais, baixa autoestima, bloqueio criativo, estagnação profissional, distorção da realidade, desvalorização da mulher no seu ambiente de trabalho. Portanto, além de empobrecer e tornar o ambiente profissional desagradável, desigual etc., causa prejuízos para o órgão público com a

diminuição da produtividade, da criatividade, com o aumento de licenças médicas, entre outras consequências.

Ter uma equipe de servidores conscientizados do significado desses comportamentos pode evitar situações desagradáveis, frequentemente sofridas pelas mulheres.

- **Assédio moral**

O assédio moral no ambiente de trabalho ameaça à igualdade de oportunidades e constitui uma violação aos direitos humanos. São, portanto, atitudes incompatíveis com a Constituição e as leis que tratam da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho.



Nesse sentido, importante destacar o que preconiza o item “K”, da referida **Convenção 190 da OIT**:

“k) Reconhecendo que a violência e assédio baseado em gênero afetam desproporcionalmente mulheres e meninas, e reconhecendo que uma abordagem inclusiva, integrada e com perspectiva de gênero, que enfrenta as causas subjacentes e os fatores de risco, incluindo estereótipos de gênero, várias formas

*de discriminação e desigualdade nas relações de poder devido ao gênero, é essencial para acabar com a violência e o assédio no mundo do trabalho*¹⁴

O assédio moral no serviço público pode assim ser conceituado:

*No serviço público, caracteriza-se por condutas repetitivas do agente público que, excedendo os limites das suas funções, por ação, omissão, gestos ou palavras, tenham por objetivo ou efeito atingir a autoestima, a autodeterminação, a evolução na carreira ou a estabilidade emocional de outro agente público ou de empregado de empresa prestadora de serviço público, com danos ao ambiente de trabalho objetivamente aferíveis*¹⁵.

Importante! Perceba que a intenção é indispensável para caracterização do assédio moral. Essa intenção pode ser constatada pela habitualidade ou repetição das condutas durante um determinado intervalo. Assim, um evento isolado pode gerar dano moral, passível de indenização, mas não configura a prática de assédio moral¹⁶, que pressupõe reiteração de conduta ao longo do tempo.

O Tribunal Superior do Trabalho – TST, em sua Cartilha sobre o tema, traz a seguinte classificação:

¹⁴ OIT, 2019a.

¹⁵ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual: Pare e Repare – Por um Ambiente de Trabalho mais Positivo-2022**. Brasília: DF, 2022.

¹⁶ Ciset. Presidência da República. **Cartilha de Prevenção e Combate ao Assédio Moral**. Brasília: DF, 2022. Disponível em: [Cartilha Ciset](#). Acesso em: 5 fev. 2024.

- **Assédio moral interpessoal:** Ocorre de maneira individual, direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar o profissional na relação com a equipe;

- **Assédio moral institucional:** Ocorre quando a própria organização incentiva ou tolera atos de assédio¹⁷.

Importante! Tanto nos casos de assédio moral institucional e interpessoal, o órgão público poderá ser responsabilizado civilmente se não coibir a prática abusiva ou deixar de implantar políticas institucionais de enfrentamento e combate a tais práticas, além de ser omissor quanto a práticas de gestão potencialmente assediadoras, como os controles excessivos visando aumento de produtividade, por exemplo.

► Responsabilização pela prática de assédio moral



A doutrina e a jurisprudência respaldam a possibilidade de responsabilização do assediador nas instâncias civil, administrativa e, em certos casos, até mesmo criminal. Para obter eventual reparação civil por

¹⁷ TST, 2022.

danos morais à personalidade da vítima (a honra, dignidade e imagem) ou danos materiais a seu patrimônio (despesas com medicamentos, tratamento psicológico e hospitalar), em decorrência das agressões psicológicas desenvolvidas, deverá a vítima recorrer ao Poder Judiciário, com base no art. 186 do Código Civil, mencionado alhures.

- **Assédio sexual**



E quanto ao assédio sexual?

Bem, o gênero da vítima não é determinante para caracterização do crime de assédio sexual, porém, sabe-se que as vítimas são preponderantemente mulheres, então podemos dizer que há uma associação à discriminação de gênero.

No ambiente de trabalho, há situações em que a pessoa tem dúvidas se está sendo vítima ou não do assédio sexual, portanto, **fique atenta a atitudes como gestos, mensagens, comentários, e-mails de cunho sexual e convites inapropriados e insistentes feitos por colegas de trabalho!**

Para facilitar, seguem alguns exemplos de condutas que podem ser caracterizadas como assédio sexual no trabalho:

- Insinuações de caráter sexual, declaradamente ou dissimuladas;
- Conversas indesejáveis sobre sexo;
- Gestos ou palavras escritas com teor sexual;
- Uso de expressões e piadas de cunho sexual;
- Promessa de tratamento diferenciado;
- Contato físico não solicitado e não desejado;
- Ameaças e chantagens envolvendo um risco de demissão;
- Pedido de favores sexuais;
- Convites vexatórios;
- Pressão para aceitar encontros;
- Exibicionismo;
- Criação de um ambiente pornográfico; e/ou
- Ofensas e perturbações em geral ¹⁸.

¹⁸ COALIZE. **Assédio sexual no trabalho: 9 dúvidas mais comuns**. [S. l.], 20 abr. 2023. **Disponível em:** Assédio sexual no trabalho: 9 dúvidas mais comuns (coalize.com.br). Acesso em: 2 fev. 2024.

► Responsabilização pela prática de assédio sexual

Conforme salienta a Ministra Maria Cristina Peduzzi, presidente do TST e do CSJT, o empregador, aqui deve-se estender também para o serviço público, tem o dever de promover a gestão racional das condições de segurança e saúde do trabalho, o mesmo se aplicando ao serviço público.

Ao deixar de providenciar essas medidas, ele viola o dever objetivo de cuidado, configurando-se a conduta culposa”, assinala a ministra Peduzzi. “Cabe ao empregador, assim, coibir o abuso de poder nas relações de trabalho e tomar medidas para impedir tais práticas, de modo que as relações no trabalho se desenvolvam em clima de respeito e harmonia”¹⁹.

Sem prejuízo da responsabilização nas esferas trabalhista e cível, o assédio sexual configura crime, tipificado no artigo 216-A do Código Penal, com previsão de pena de detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos, e aumento da pena em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos.



¹⁹ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **Assédio sexual: o que é, quais são os seus direitos e como prevenir?** Brasília: DF, 30 out. 2020. Disponível em: https://www.tst.jus.br/assedio-sexual#_ftnref1. Acesso em: 2 fev. 2024.

6. ALGUMAS AÇÕES AFIRMATIVAS

Com o objetivo de inspirar os vários atores envolvidos no setor público, bem como os movimentos sindicais e associativos, seguem alguns exemplos de ações afirmativas já implementadas:

✓ **Princípios de Empoderamento das Mulheres** (WEPs - *Women's Principles Empowerment*)

Os **Princípios de Empoderamento das Mulheres**²⁰, criados pela ONU – Organização das Nações Unidas - e inicialmente voltados para a iniciativa privada, consistem em sete diretrizes que objetivam a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento feminino no ambiente de trabalho.

Portanto, trata-se de um roteiro prático que direciona as ações de seus signatários para que as mulheres sejam integradas em todos os níveis corporativos. São exemplos: ações como o pagamento igual para trabalho de igual valor, escolha de

²⁰ ONU MULHERES BRASIL. **Empresas**. [S.l.], [s.d.]. Disponível em: <https://www.onumulheres.org.br/referencias/principios-de-empoderamento-das-mulheres/>. Acesso em: 2 fev. 2024.

fornecedores com perspectiva de gênero e tolerância zero contra o assédio sexual no local de trabalho²¹.

Ao assinar os WEPs, a empresa assume publicamente o compromisso com essa agenda e passa a fazer parte de uma rede global e local das Nações Unidas. Em consulta ao site dos WEPs Empresas, realizada em janeiro/2024, verifica-se que no Brasil há 745 empresas que já aderiram aos WEPs.

Os princípios são:

1- Estabelecer liderança corporativa de alto nível para a igualdade de gênero. Liderança corporativa sensível à igualdade de gênero;

2- Tratar todos os homens e mulheres de forma justa no trabalho e respeitar e apoiar os direitos humanos e a não discriminação. Igualdade de oportunidades e inclusão;

3- Garantir a saúde, a segurança e o bem-estar de todos os trabalhadores e as trabalhadoras. Saúde, segurança e fim da violência;

²¹ ONU MULHERES. **Brochura WEPs.** Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Gênero e o Empoderamento das Mulheres. Nova Iorque, 2021. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2021/09/ONU_BROCHURA-WEPs_PT_REV.pdf. Acesso em: 5 fev. 2024.

4- Promover a educação, treinamento e o desenvolvimento profissional das mulheres. Investir em educação e formação;

5- Implementar práticas de desenvolvimento empresarial, cadeia de suprimentos e marketing que empoderem as mulheres. Apoiar o empreendedorismo feminino por meio da escolha dos fornecedores, por exemplo;

6- Promover a igualdade por meio de iniciativas e defesa comunitária. Liderança comunitária e engajamento;

7- Mediar e relatar publicamente o progresso para alcançar a igualdade de gênero. Transparência e publicidade.

Reparem que esses princípios visam garantir que as mulheres tenham as mesmas oportunidades e direitos que os homens no ambiente de trabalho **e podem ser adaptados para o setor público!**

✓ **Legislações com regras objetivas visando a equidade de gênero**

Sabe-se que na Administração Pública *lato sensu* as ações devem ser pautadas em legislação, portanto, na esteira do que foi previsto na Lei nº 14.611/2023 para a iniciativa privada, as

legislações que procuram minimizar as desigualdades sempre serão bem-vindas e devem ser replicadas para os demais entes federativos. Seguem alguns exemplos de legislações que objetivam a equidade de gênero dentro do serviço público:

- **Secretaria do Tesouro Nacional - Portaria STN/ME nº 1.689, de 8 de março de 2023**

A Portaria cria normas e os procedimentos dos processos seletivos para provimento de cargos em comissão e funções de confiança na Secretaria do Tesouro Nacional - STN.

No inciso III do art. 11, há a previsão da inclusão de pontuação diferenciada para mulheres nos certames. O mecanismo, que já obteve parecer favorável da Procuradoria Geral da Fazenda Nacional (PGFN), prevê a inclusão de dez pontos para as candidatas mulheres em todos os processos seletivos.

- **Norma que altera a Resolução CNJ nº 106/2010, que trata dos critérios objetivos para a promoção de magistrados e magistradas**

Norma aprovada pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) que prevê a criação de política de alternância de gênero no preenchimento de vagas para a segunda instância do Judiciário.

Segundo ela, as cortes deverão utilizar a lista exclusiva para mulheres, alternadamente, com a lista mista tradicional, nas promoções pelo critério do merecimento. A medida deve ser temporária e perdurar até o atingimento da paridade nos tribunais. Para a aferição dos resultados, o CNJ deverá manter banco de dados atualizado sobre a composição dos tribunais.

✓ **No movimento sindical**

Em um ambiente de trabalho desigual e comprovadamente discriminatório, o movimento sindical e associativo se torna um ator fundamental para o enfrentamento das principais causas das desigualdades de gênero, em especial quanto ao assédio.

Porém, para desempenhar esse importante papel é preciso um “olhar” crítico para dentro do movimento sindical e associativo, reconhecendo que, como os demais meios sociais, ele também, geralmente, reproduz essa desigualdade. Nesse sentido algumas ações afirmativas são fundamentais rumo a equidade de gênero. Citaremos algumas já foram implementadas:

• **CONACATE**

Recentemente, em 2023, a Confederação alterou seu estatuto social visando, entre outros objetivos, o enfrentamento

das desigualdades de gênero que permeia a sociedade brasileira, inclusive nos movimentos sindicais e associativos. Nesse sentido, acrescentou o inciso XI no Capítulo que enumera seus princípios e finalidades, com a seguinte redação: “XI – a defesa da equidade de gênero nas relações de trabalho e da participação da mulher no poder político e nas decisões de instâncias superiores”

Em consonância com tal princípio, a Confederação, no seu artigo 25, criou uma diretoria exclusiva para a defesa dos interesses e direitos da mulher servidora pública e estabeleceu que a composição da diretoria da Confederação será paritária entre homens e mulheres com alternância para o exercício da presidência e vice-presidência. Vide dispositivo:

§ 1º - A composição da diretoria se dará por ocupação dos cargos de forma paritária entre homens e mulheres, inclusive, em relação à alternância entre estes no exercício da presidência e vice-presidência durante os sucessivos mandatos, salvo a indisponibilidade de candidatos de algum dos respectivos gêneros, pelo que será preenchido pelos candidatos que houver, primando-se pela criação de um ambiente diverso e inclusivo de respeito mútuo, independentemente da identidade de gênero, orientação sexual, raça, origem religiosa, cultural e étnica ou deficiência, empenhando-se em alcançar o equilíbrio de gênero 50/50 e de diversidade geográfica.

- **Associação Nacional dos Analistas e Especialistas em Infraestrutura – ANEINFRA**

Em janeiro de 2023, a Associação Nacional dos Analistas e Especialistas em Infraestrutura - ANEINFRA, por meio do coletivo intitulado “Mulheres da Infra”, que conta com a participação de 145 mulheres da Carreira de Analista e Especialista de Infraestrutura, passou a divulgar o Painel das Mulheres na Infraestrutura. A intenção inicial foi dar mais destaque às mulheres da carreira, mas se ampliou ao longo do tempo. O coletivo também foi essencial para realizar a pesquisa sobre o perfil das mulheres na carreira, apresentado no 1º Encontro Nacional de Mulheres de Carreira de Estado, ocorrido em novembro de 2023.

Esse coletivo é ligado a ANEINFRA, que criou a Diretoria de Promoção de Liderança Feminina na Infraestrutura. A nova diretoria organizou um coletivo com todas as Analistas e Especialistas de Infraestrutura da carreira, associadas ou não. Dentre outros objetivos, o coletivo é um ambiente para que as profissionais façam *networking*, se apoiem umas às outras e debatam assuntos relativos à carreira, mulher, maternidade, oportunidades de movimentação, desigualdade de gênero no setor público e de infraestrutura.

- **Sindicato Nacional dos Servidores do Ministério das Relações Exteriores – SINDITAMARATY**

Criado em 2009, a entidade representa todos os servidores vinculados permanentemente ao Ministério das Relações Exteriores, Assistentes de Chancelaria, Diplomatas, Oficiais de Chancelaria e cargos do PC/PGPE.

Em razão da cultura organizacional com viés de gestão rígida e hierárquica, o assédio moral e a discriminação foram fomentadas por muitos anos. O Sinditamaraty iniciou ações afirmativas de combate ao assédio e, junto com outras entidades, criou, em 2014 a Frente Sindical contra as formas de Assédio no Serviço Público.

Atuou pelo fortalecimento dos canais de denúncia e de apuração (Corregedoria e Ouvidoria do MRE).

Em 2017, foi realizada pesquisa “Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho no Itamaraty” com o Laboratório de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho da Universidade de Brasília (UnB) que apontou que, de 2012 a 2017, mais de 80% dos servidores do órgão testemunharam casos de assédio.

Com a pesquisa, o Sinditamaraty criou cartilhas de conscientização e protocolou denúncia no Ministério Público do

Trabalho. Em termo de ajustamento de conduta, o MRE comprometeu-se a criar a Comissão de Prevenção contra as Formas de Assédio e Discriminação, resultando na primeira CPADIS do Poder Executivo.

Desde então, o Sinditamaraty conta com um núcleo técnico de orientação, direcionamento das denúncias e, também, com um núcleo de saúde mental.

Em 2023, foi criada a campanha permanente de combate ao assédio e o mês de maio foi o escolhido para a realização do Congresso Internacional de Enfrentamento ao Assédio e Discriminação. Na oportunidade, o Sinditamaraty divulgará o resultado da nova pesquisa de “Protocolo de Atos de Violência no Trabalho”, que objetiva monitorar o atual ambiente laboral dos servidores, no Brasil e no exterior.

O núcleo de violência no trabalho do Sindy atende no telefone: (61) 99828-4670 e, também, nas redes sociais [Instagram](#), [Twitter](#), [Facebook](#), [Youtube](#) e portal – www.sinditamaraty.org.br.

7. O QUE PODE SER FEITO

Os governos reconhecem que a inclusão das mulheres conduz ao desenvolvimento de diferentes esferas. Para avançar mais rapidamente e alcançar os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) em 2030²², os planos nacionais de desenvolvimento socioeconômico precisam incluir ações em direção à igualdade de gênero e não apenas no setor privado, mas no público também há muito para se avançar.

Restou evidente que o ambiente de trabalho no setor público ainda é muito discriminatório e que, para se promover um ambiente onde pessoas de todos os gêneros e, independentemente de sua cor, origem, raça, etnia, desfrutem de oportunidades iguais de desenvolvimento profissional, o primeiro passo é reconhecer a existência das desigualdades e compreender o perfil de seus servidores.

Assim, seguem algumas sugestões de ações que podem ser implementadas visando uma maior equidade de gênero no serviço público:

²² NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. ONU Brasil, Brasília: DF, 15 set. 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustent%C3%A1vel>. Acesso em: 2 fev. 2024.

✓ **Pesquisas e divulgação periódica de dados segregados por gênero, raça, idade**

Importante que os dados não se restrinjam apenas aos servidores e funcionários no geral, mas que apresentem as pesquisas dos quadros de gestores/líderes, e que também contemplem a segregação por nível hierárquico e marcadores de gênero, raça e idade.

Dessa forma, será possível identificar os setores, órgão ou funções com maior ou menor representatividade, o que constitui um dado primordial para o planejamento de ações afirmativas mais eficientes.

Outro aspecto importante é a divulgação periódica de tais pesquisas, constituindo ferramenta importante de conscientização e um ótimo aliado na mudança de cultura;

✓ **Canais oficiais de denúncia de assédio moral e sexual**

Os responsáveis não poderão medir esforços no combate a condutas que trazem tantos prejuízos ao ambiente de trabalho. Portanto, canais oficiais de denúncia devem ser criados e divulgados frequentemente com o intuito de incentivar sua utilização, para tanto, deverão ser confiáveis.

Outro atributo indispensável é a preservação das potenciais vítimas que utilizam o serviço.

Todas as denúncias deverão ser adequadamente verificadas, garantindo-se ao(s) investigado(s) todas as prerrogativas legais. Caso seja comprovada a conduta, o(s) responsável(is) deve(m) ser punido(s).

✓ **Enfrentamento do chamado “teto de vidro”**

O “teto de vidro” impede as mulheres de ultrapassarem um certo nível na hierarquia. Nesse sentido, os órgãos públicos podem adotar as seguintes medidas:

- É notório que qualquer alteração gera muita resistência, principalmente para aqueles que são privilegiados pela situação atual, que na sua maioria são homens brancos que ocupam os mais altos postos de poder dentro do serviço público, portanto, uma medida eficiente para minimizar a atual disparidade de gênero na distribuição das principais posições de liderança é a **edição de normativos** com caráter impositivo no sentido de estabelecer cotas para cargos de dentro do serviço público.

- Preparar as mulheres para liderança, investindo em **programas de capacitação específicos**, para que possam

adquirir as habilidades necessárias para ocupar posições de chefia e comando²³.

- Estabelecer **critérios objetivos de avaliação** para diminuir a parcialidade. Isso pode ajudar a evitar que as mulheres sejam preteridas em relação aos homens em processos de promoção²⁴.

- Realizar **campanhas visando alterar a cultura discriminatória** que ainda impera no setor público, por meio de treinamentos sobre tendências inconscientes e barreiras invisíveis de gênero, que são preconceitos e generalizações que precisam ser superados, como a crença que associa as mulheres à alta sensibilidade ou à baixa produtividade ao se tornarem mães²⁵.

✓ **Mitigação da punição pela maternidade, por meio de ações como:**

- O aumento do tempo da licença paternidade para que ela se iguale à licença maternidade. Assim, a responsabilização pelos cuidados com os filhos será mais equilibrada;

²³ TREE. **Teto de vidro:** o que é e como as empresas podem romper as barreiras que limitam ascensão das mulheres. São Paulo, c2024. Disponível em: <https://treediversidade.com.br/teto-de-vidro-o-que-e/>. Acesso em: 5 fev. 2024.

²⁴ *Ibid.*

²⁵ *Ibid.*

- A instituição da licença parental compartilhada, deixando o casal decidir sobre como dividir o uso da licença;

A substituição da licença maternidade pela licença parental compartilhada permitirá a igualdade na continuação das carreiras profissionais e maior convivência de ambos com o bebê²⁶.

✓ **Criação de uma rede de apoio às mulheres**

A formação de uma rede de apoio para as mulheres é importante para dar certa visibilidade a condutas de assédio e/ou às dificuldades ou até injustiças enfrentadas por elas para uma ascensão na carreira, além de trocas de experiências. Pois, essas redes fazem com que elas percebam que não estão sozinhas, além de proporcionar uma maior clareza na avaliação se determinadas condutas são preconceituosas ou se enquadram ou não como assédio, por exemplo, podendo constituir uma ótima ferramenta de disseminação de informações e encorajamento a denúncias de condutas incompatíveis com um ambiente laboral saudável e respeitoso.

²⁶ LORENTZ, Lutiana Nacur. **O 8 de março e a licença parental compartilhada**. Ministério Público do Trabalho em Minas Gerais, 11 mar. 2022. Disponível em: <https://www.prt3.mpt.mp.br/procuradorias/prt-belohorizonte/2194-o-8-de-marco-e-a-licenca-parental-compartilhada> Acesso em: 5 fev. 2024.

Na realidade do *home office*, em que a servidora fica de certa forma mais “isolada” e conseqüentemente diminui a troca de informações e experiências, a existência de uma rede de apoio se torna mais importante.

A iniciativa para a criação dessa rede de apoio, que pode ser um simples grupo no *WhatsApp*, deve ser espontânea ou incentivada, ou criada pelo sindicato ou associação, pois, para que realmente funcione, as integrantes têm que ter total liberdade de se expressarem e se exporem, sem receio de algum tipo de represália.

8. REFERÊNCIAS

BRASIL. **Lei nº 14.612 de 3 de julho de 2023**. Altera a Lei nº 8.906, de 4 de julho de 1994 (Estatuto da Advocacia), para incluir o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação entre as infrações ético-disciplinares no âmbito da Ordem dos Advogados do Brasil. Brasília: DF, 2023.

CISSET. Presidência da República. **Cartilha de Prevenção e Combate ao Assédio Moral**. Brasília: DF, 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/secretariageral/pt-br/noticias/2022/fevereiro/lancamento-de-cartilha-de-prevencao-e-combate-ao-assedio-moral/CARTILHAASSDIOMORALCISSETFinal.pdf>. Acesso em: 5 fev. 2024.

COALIZE. **Assédio sexual no trabalho: 9 dúvidas mais comuns**. [S. l.], 20 abr. 2023. **Disponível em:** Assédio sexual no trabalho: 9 dúvidas mais comuns (coalize.com.br). Acesso em: 2 fev. 2024.

FEIJÓ, Janaina. **Diferenças de gênero no mercado de trabalho**. FGV, 8 mar. 2023. Disponível em: <https://portal.fgv.br/artigos/diferencas-genero-mercado-trabalho>. Acesso em: 5 fev. 2024.

GUIGINSKI, Janaina; WAJNMAN, Simone. A penalidade pela maternidade: participação e qualidade da inserção no mercado de trabalho das mulheres com filhos. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 36, p. e0090, 2019.

LORENTZ, Lutiana Nacur. **O 8 de março e a licença parental compartilhada**. Ministério Público do Trabalho em Minas Gerais, 11 mar. 2022. Disponível em: <https://www.prt3.mpt.mp.br/procuradorias/prt-belohorizonte/2194-o-8-de-marco-e-a-licenca-parental-compartilhada>. Acesso em: 5 fev. 2024.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. ONU Brasil, Brasília: DF, 15 set. 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustentavel>. Acesso em: 2 fev. 2024.

ONU MULHERES. **Brochura WEPs**. Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Gênero e o Empoderamento das Mulheres. Nova Iorque, 2021. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2021/09/ONU_BROCHURA-WEPs_PT_REV.pdf. Acesso em: 5 fev. 2024.

ONU MULHERES BRASIL. **Empresas**. [S.l.], [s.d.]. Disponível em: <https://www.onumulheres.org.br/referencias/principios-de-empoderamento-das-mulheres/>. Acesso em: 2 fev. 2024.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW)**. Adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 18 dez. 1979. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao_cedaw1.pdf. Acesso em: 1 fev. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **C190 – Convenção (nº 190) sobre Violência e Assédio, 2019**. Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Adotada em Genebra, 108ª sessão da CIT (21 jun. 2019). Genebra, 2019a. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf. Acesso em: 1 fev. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **R206- Recomendação (nº 206) sobre violência e assédio, 2019**. Adotada em Genebra, 108ª sessão da CIT (21 jun. 2019). Genebra, 2019b. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729461.pdf. Acesso em: 1 fev. 2024.

SOUZA, Letícia Godinho de; LIMA, Luísa Filizzola Costa Souza. **As desigualdades de gênero no serviço público**. Observatório das Desigualdades, 12 mar. 2021. Disponível em: <https://observatoriodesigualdades.fjp.mg.gov.br/?p=1548>. Acesso em: 5 fev. 2024.

TREE. **Teto de vidro**: o que é e como as empresas podem romper as barreiras que limitam ascensão das mulheres. São Paulo, c2024. Disponível em: <https://treediversidade.com.br/teto-de-vidro-o-que-e/>. Acesso em: 5 fev. 2024.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual: Pare e Repare – Por um Ambiente de Trabalho mais Positivo-2022**. Brasília: DF, 2022. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/26144164/Campanha+ass%C3%A9dio+moral+e+sexual+-+a5+-+12092022.pdf/f10d0579-f70f-2a1e-42ae-c9dcfcc1fd47?t=1665432735176>. Acesso em: 5 fev. 2024.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **Assédio sexual: o que é, quais são os seus direitos e como prevenir?** Brasília: DF, 30 out. 2020. Disponível em: https://www.tst.jus.br/assedio-sexual#_ftnref1. Acesso em: 2 fev. 2024.

PATROCÍNIO:



ASSOCIAÇÃO PAULISTA DE
CRIMINALÍSTICA



FARAG, FERREIRA & VIEIRA
Advocacia e Arbitragem



ASSOCIAÇÃO DOS
AUDITORES FISCAIS
DE SÃO PAULO

ANAFISCO
ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS AUDITORES FISCAIS
DE TRIBUTAÇÃO FEDERAL, ESTADUAL E MUNICIPAL

SINDAFSP
SINDICATO E ASSOCIAÇÃO DOS SERVIDORES PÚBLICOS E FUNCIONÁRIOS
DO INTERIO DO ESTADO DE SÃO PAULO



SINDILEX
SINDICATO E ASSOCIAÇÃO DE CRIMINÓLOGOS
INSTITUTO DE PESQUISA SOCIAL DO CENPEDES

Sindifisco.MG
SINDICATO E ASSOCIAÇÃO DOS SERVIDORES PÚBLICOS E FUNCIONÁRIOS
DO INTERIO DO ESTADO DE MINAS GERAIS



FENALEGIS
FEDERAÇÃO NACIONAL DOS SERVIDORES
PÚBLICOS, LEGISLATIVOS E JUDICIAIS



ASTCOM
ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS TÉCNICOS
E ESPECIALISTAS EM TELECOMUNICAÇÕES



ASSOCIAÇÃO DOS PESQUISADORES
CIENTÍFICOS DO ESTADO
DE SÃO PAULO



ANEINFRA
Associação Nacional dos Analistas
e Especialistas em Infraestrutura

AFOCFE
SINDICATO
TÉCNICOS TRIBUTÁRIOS - RS

SITESP
SINDICATO E ASSOCIAÇÃO DE SERVIDORES
PÚBLICOS ESTADUAIS DO SÃO PAULO



SINDSERV TCE/RJ
SINDICATO E ASSOCIAÇÃO DOS SERVIDORES
PÚBLICOS DO TCE/RJ



FENAPEF
FEDERAÇÃO NACIONAL
DOS POLICIAIS FEDERAIS

FENASTC
Federação Nacional
dos Servidores dos Tribunais de Contas do Rio de Janeiro

REALIZAÇÃO:

CONACATE



www.conacate.org.br



[instagram.com/conacate](https://www.instagram.com/conacate)



[facebook.com/conacate](https://www.facebook.com/conacate)



[youtube.com/conacate](https://www.youtube.com/conacate)