



Serviço Público Federal
Ministério da Educação
Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
FACULDADE DE ARTES, LETRAS E COMUNICAÇÃO
CURSO DE JORNALISMO

QUANTO VALE SEU TRABALHO?

Um podcast sobre a disparidade salarial entre homens e mulheres no mercado de trabalho formal em Mato Grosso do Sul

JÚLIA ALVES BARRETO

Campo Grande
NOVEMBRO/2025



QUANTO VALE SEU TRABALHO?

Um podcast sobre a disparidade salarial entre homens e mulheres no mercado de trabalho formal em Mato Grosso do Sul

JÚLIA ALVES BARRETO

Relatório apresentado como requisito parcial para aprovação na Componente Curricular Não Disciplinar (CCND) Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) do Curso de Jornalismo da Faculdade de Artes, Letras e Comunicação (FAALC) Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS).

Campo Grande
NOVEMBRO 2025



AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a Deus, por ser a base de tudo. Pela força nos dias difíceis, pela sabedoria nas decisões e pela saúde e coragem que me sustentaram ao longo dessa jornada. Sem Sua presença constante e amor incondicional, nada disso seria possível. A Ele, toda honra e toda gratidão.

Aos meus pais, Claudio e Elizangela, e minha irmãzinha, Sofia, minha eterna gratidão. Obrigada por me ensinarem a importância do estudo, o valor do esforço, da honestidade e da perseverança. Agradeço pelo apoio, incentivo e por acreditarem em mim quando muitas vezes até eu desacreditava. Sem vocês, nada disso seria possível.

Ao meu namorado, Calebe, por estar ao meu lado em cada etapa importante da minha vida. Agradeço pela parceria, pelas ajudas no meus trabalhos da faculdade e por estar sempre pronto a me auxiliar no que fosse preciso. Sempre me motivando, apoiando e sendo paciente comigo.

Não poderia deixar de mencionar Sebastião e Ruth, por quem tenho um carinho especial. Agradeço a vocês pelo incentivo, por torcerem por mim, ficarem felizes pelas minhas conquistas e pelo carinho que sempre demonstram ter por mim.

Aos meus amigos e colegas de curso, pela amizade, pelas risadas compartilhadas, pelo companheirismo nos trabalhos e pela leveza que tornaram essa trajetória mais bonita. Aprendi com cada um de vocês, e levarei comigo memórias que jamais esquecerei.

Aos professores que contribuíram para que este sonho se tornasse realidade, deixo meus sinceros agradecimentos. Cada gesto de apoio, cada conselho e cada palavra de incentivo tiveram um papel essencial na construção dessa conquista.

Encerro este capítulo com o coração cheio de gratidão. A todos que estiveram comigo nessa jornada, deixo o meu muito obrigada.



SUMÁRIO

Resumo	5
Introdução	6
1. Atividades desenvolvidas	9
1.1 Execução	9
1.2 Dificuldades encontradas	11
1.3 Objetivos alcançados	12
2. Suportes teóricos adotados	14
2.1 Um direito constitucional	14
2.2 Desigualdade entre gêneros presente no mercado de trabalho	16
2.3 A desigualdade de gênero como construção histórica	17
2.4 Raça e gênero no mercado de trabalho	21
2.5 Políticas públicas e sua efetividade	23
2.6 A desigualdade em números no Mato Grosso do Sul	24
2.7 Iniciativas para a redução da desigualdade salarial	26
2.8 O Produto Podcast	27
3. Considerações finais	30
4. Referências	31
5. Apêndices	35
5.1 Roteiro de perguntas	35
5.2 Roteiro do Podcast	39



RESUMO

O “Quanto vale seu trabalho?” consiste em um podcast que aborda a disparidade salarial entre homens e mulheres no mercado de trabalho formal em Mato Grosso do Sul. O projeto foi desenvolvido como Trabalho de Conclusão de Curso em Jornalismo na Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. O produto foi realizado em um único episódio, que retrata a história de Nick, mulher trans não-binária, e Maria de Fátima, ambas vítimas de preconceito no ambiente de trabalho no estado. A narrativa contextualiza os diversos tipos de discriminação enfrentados por elas e por outras mulheres em situação semelhante. A produção do podcast baseou-se em pesquisas bibliográficas e entrevistas com especialistas e personagens, que contribuíram para aprofundar o tema. Por meio das análises de especialistas e dos depoimentos de mulheres que sofreram discriminação e receberam salários menores, foi possível compreender, na prática, como o preconceito no ambiente de trabalho está enraizado na sociedade. O conteúdo evidencia, ainda, a necessidade de criação e fortalecimento de políticas públicas que promovam a equidade de gênero e combatam as desigualdades salariais.

PALAVRAS-CHAVE: Disparidade Salarial; Mercado de Trabalho; Políticas Públicas; Preconceito de gênero; Podcast jornalístico



INTRODUÇÃO

A persistência da desigualdade salarial entre homens e mulheres no Brasil configura um desafio contínuo para a sociedade atual. Tal disparidade se manifesta com particular intensidade no mercado de trabalho formal, regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A questão, longe de ser recente, tem suas raízes nos séculos XVIII e XIX, período de transformações sociais e impulsionamento do desenvolvimento industrial.

Naquela época, a transição para modelos de produção orientados para o mercado representou um afastamento progressivo das formas de produção doméstica, tradicionalmente voltadas ao consumo familiar. A consolidação do sistema capitalista, por sua vez, intensificou esse processo, delineando um cenário em que as desigualdades persistem até os dias atuais.

A discussão sobre a igualdade salarial entre homens e mulheres, embora tenha suas raízes no final do século XIX, ganhou destaque significativo durante a Primeira Guerra Mundial (1914-1918). Naquele período, a análise do tema revelou que a questão transcendia a simples disparidade de remuneração, abrangendo um conjunto mais amplo de desafios interligados.

Nesse contexto, emergiram como pontos centrais do debate o acesso das mulheres ao mercado de trabalho, as desigualdades nas condições de emprego, a visão da mulher como figura materna e esposa, a contribuição feminina para o bem-estar social (tanto no âmbito do trabalho remunerado quanto no não remunerado), a dependência do sistema capitalista em relação à força de trabalho feminina e a complexa interação entre sistemas de classes e de gênero em uma sociedade patriarcal capitalista.¹

Os dados do 2º Relatório de Transparência Salarial, divulgado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e Ministério das Mulheres em 18 de setembro de 2024, trazem à tona um retrato dessa realidade. A análise de 50.692 estabelecimentos revela a nível nacional que, dos 18.044.542 vínculos empregatícios formais, a distribuição entre homens e mulheres é significativamente desproporcional: apenas 7.207.472 vagas são ocupadas por mulheres, em contraste com as 10.832.929 destinadas aos homens.

¹ Disponível em: <https://periodicos.uff.br/revistagenero/article/view/30952/18041> Acesso em:



O relatório lança luz sobre uma persistente desigualdade no mercado de trabalho brasileiro: as mulheres ganham, em média, 20,7% a menos do que homens. Essa diferença se intensifica em posições de gerência e direção, onde a distinção remuneratória alcança 27%. Além disso, o relatório revela a ainda diminuta representatividade de mulheres negras no mercado de trabalho, correspondendo a apenas 18,03%.

Ocupando a 6ª posição entre os estados com a maior disparidade salarial entre gêneros, Mato Grosso do Sul (MS) atingiu o índice de 27,1% de diferença salarial média entre homens e mulheres. No estado², os homens ocupam 62% dessas vagas (125.468), enquanto as mulheres representam apenas 36,9% (73.542). A presença masculina é quase o dobro da feminina no mercado de trabalho formal sul-mato-grossense, o que demonstra a dificuldade de inserção e a permanência das mulheres em empregos com carteira assinada.

Ranking dos estados com maior desigualdade salarial em 2024:

1. Espírito Santo – 29,2%
2. Paraná – 29,1%
3. Santa Catarina – 28,3%
4. Mato Grosso – 27,7%
5. Rio de Janeiro – 27,3%
- 6. Mato Grosso do Sul – 27,1%**

A análise de 615 estabelecimentos em Mato Grosso do Sul revela que, dos 212.439 vínculos empregatícios formais, a distribuição entre homens e mulheres é significativamente desproporcional: apenas 77.554 vagas são ocupadas por mulheres, em contraste com as 134.878 destinadas aos homens.

² Disponível em:

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiOTYzNTdkZGUtYjFiNi00OWFiLWFiNWItMTUvZjU1YTlkYWFiIiwidCI6IjNlYzkyOTY5LTvhNTEtNGYxOC04YWM5LWVmOThmYmFmYTk3OCJ9> Acesso em: 01/04/2025



Remuneração média do MS em 2024:

- **Mulheres negras:** R\$ 2.331,35
- **Mulheres não negras:** R\$ 2.691,86
- **Homens negros:** R\$ 3.385, 82
- **Homens não negros:** R\$ 4.086, 68

Apesar da existência de políticas públicas que visam a equidade salarial, a realidade nos mostra que a aplicação integral dessas medidas ainda é um desafio. Compreender as nuances que perpetuam a disparidade remuneratória e as barreiras que dificultam a progressão profissional das mulheres é um passo fundamental, bem como analisar como a igualdade salarial, um princípio constitucional, pode ser efetivamente utilizado para atenuar as desigualdades estruturais e sociais presentes ao longo da história.

A garantia de direitos iguais e a promoção de transformações tanto no setor público quanto nas empresas dependem da concretização de políticas públicas que discutem a temática. Nesse contexto, o trabalho busca abordar a efetivação da igualdade salarial e a busca pela aplicação eficaz das normas existentes.

Embora iniciativas visando a equiparação salarial estejam em vigor no Brasil, a persistência da disparidade salarial de gênero sinaliza a necessidade de um debate sobre as razões pelas quais as políticas existentes não alcançam sua totalidade. Pela abrangência do tema, meu foco principal será o estado de Mato Grosso do Sul.

O projeto tem a intenção de produzir um podcast para abordar o contexto nos quais as mulheres estão inseridas a partir da realidade vivida no mercado de trabalho, as políticas públicas existentes, com o objetivo de identificar suas fragilidades e a implementação de medidas mais eficazes que, de fato, promovam a igualdade de remuneração entre gêneros.



1. ATIVIDADES DESENVOLVIDAS

- Elaboração do pré-projeto;
- Pesquisa documental e bibliográfica;
- Pesquisa e seleção de fontes;
- Criação de roteiro de perguntas para a realização das entrevistas;
- Escrita da primeira versão do roteiro do podcast;
- Realização das entrevistas e captação do material em formato de áudio;
- Decupagem e seleção dos trechos a serem utilizados;
- Edição dos trechos de cada fonte;
- Edição e finalização do roteiro da série de podcast;
- Gravação do off;
- Edição dos offs e edição das fontes;
- Finalização do episódio;
- Produção do relatório final.

1.1 Execução

A execução do projeto teve início no mês de agosto, quando realizei a revisão do pré-projeto e defini, a partir dele, os objetivos principais do Trabalho de Conclusão de Curso. Em seguida, iniciei uma pesquisa de artigos, legislações e bibliografias que pudessem contribuir para a elaboração do roteiro de perguntas e para a seleção das fontes a serem entrevistadas.

Com os objetivos devidamente alinhados, comecei a desenvolver a pauta e o roteiro das entrevistas. No final de setembro, procurei meu orientador para que ele pudesse sugerir novas ideias, indicar possíveis fontes e avaliar o material produzido até aquele momento.

A partir do feedback recebido, foi sugerido que o programa fosse dividido em dois episódios de aproximadamente vinte minutos cada. No entanto, minha proposta inicial previa a produção de um único episódio, com duração máxima de trinta e cinco minutos, que abordasse o tema de maneira completa e coesa.



Com base nessa definição, entrei em contato com as assessorias de imprensa de órgãos públicos, como o Ministério Público do Trabalho e o Ministério do Trabalho e Emprego, além de fontes especializadas indicadas por colegas que haviam atuado no Ministério Público Estadual de Mato Grosso do Sul e possuíam contato direto com promotores. Esses contatos foram realizados, em sua maioria, por meio das redes sociais e de aplicativos de mensagens, como Instagram e WhatsApp.

Durante a revisão do pré-projeto, percebi que o tema abrangia diversas dimensões. Mesmo delimitado ao estado de Mato Grosso do Sul, havia múltiplas vertentes que contribuíam para a desigualdade e o preconceito no ambiente laboral. Diante disso, foi necessário delimitar ainda mais o recorte temático, a fim de evitar que o conteúdo se tornasse superficial ou disperso. Entre os fatores que compõem o problema central, destaquei três: gênero, etarismo e machismo estrutural.

Em reunião com meu orientador, foi sugerido que eu entrevistasse representantes de sindicatos, a fim de discutir o papel da mulher no mercado de trabalho. A partir dessa orientação, decidi contatar a Central Única dos Trabalhadores (CUT/MS). Paralelamente, busquei, por meio de grupos de WhatsApp, personagens que tivessem vivenciado situações de discriminação ou disparidade salarial em suas trajetórias profissionais. Amigos e colegas começaram a indicar pessoas conhecidas, e entrei em contato com cada uma delas. Além disso, divulguei a proposta do projeto em meu perfil pessoal no Instagram, o que ampliou minha rede de contatos e possibilitou novas indicações.

Com as fontes definidas, iniciei o agendamento das entrevistas no início do mês de outubro, priorizando os encontros presenciais. O Procurador do Trabalho, Januário Justino, uma das quatro fontes entrevistadas, entretanto, encontrava-se fora do país e retornaria apenas após a primeira semana de novembro. Por se tratar de uma fonte indispensável, realizei a entrevista por telefone: enviei as perguntas previamente via WhatsApp, e o mesmo respondeu dentro do prazo de cinco dias, enviando os áudios gravados.

A entrevista com a fonte Maria de Fátima foi realizada presencialmente em sua residência, utilizando o gravador de voz do meu celular. Já a entrevista com a secretária da Mulher Trabalhadora da CUT/MS, Cléo Bortolli, também ocorreu presencialmente, mas no estúdio



de gravação da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS), com o uso de um microfone de lapela. No mesmo local, havia sido agendada a entrevista com a Nick, mas, devido a alguns imprevistos, foi necessário remarcar a gravação, que acabou sendo de forma remota por conta dos compromissos da fonte.

Concluídas todas as entrevistas, iniciei o processo de seleção das falas e a construção do roteiro do podcast. A partir da edição dos áudios brutos, selecionei os trechos mais relevantes das declarações de cada entrevistado e, em seguida, elaborei as interlocuções e a estrutura narrativa do episódio, buscando garantir coerência e fluidez à narrativa sonora.

Após finalizar a seleção das sonoras e estruturar o roteiro, submeti o material à revisão do meu orientador. Ele realizou correções, sugeriu ajustes e apresentou novas ideias. Com base nas recomendações recebidas, fiz as adaptações necessárias até chegarmos à versão final do roteiro. Em seguida, gravei minhas sonoras e iniciei o processo de edição final do programa.

Na etapa conclusiva, realizei os cortes nos áudios brutos e nas gravações dos meus off's. Em colaboração com um colega, que participou da fase final da edição, foram adicionadas as trilhas e os efeitos sonoros, harmonizados os áudios e realizados os ajustes de volume.

1.2 Dificuldades Encontradas

As principais dificuldades, sem dúvida, foram encontrar fontes dispostas a falar sobre o tema. Por se tratar de um assunto delicado, muitas mulheres demonstraram receio em se expor, temendo possíveis retaliações, mesmo após terem deixado seus empregos.

Parte das fontes que consegui contatar aceitou relatar suas experiências, porém solicitou que seus nomes não fossem divulgados ou que suas vozes não fossem utilizadas nas gravações. Algumas ainda trabalhavam nos locais onde ocorreram os episódios mencionados e, por dependerem do emprego, preferiram não se pronunciar sobre a temática ou sobre os abusos vivenciados.

Agendar entrevistas com as fontes também representou um grande desafio. Elaborei uma lista com 15 possíveis entrevistados e mantive alguns nomes como reserva, caso houvesse



imprevistos. No entanto, poucas pessoas demonstraram disponibilidade ou aceitaram falar sobre o assunto.

Esse foi um dos motivos pelos quais optei por não dividir o programa em mais de um episódio, conforme havia sugerido meu orientador. Embora o tema seja amplo e apresente diversas vertentes a serem exploradas, as limitações relacionadas à disponibilidade das fontes inviabilizaram a ampliação do conteúdo.

No roteiro inicial, planejava incluir entrevistadas que abordassem questões como maternidade, preconceito estrutural dentro das organizações empresariais e relatos de pessoas que sofreram discriminação por raça, gênero, idade ou orientação sexual, de modo a contemplar diferentes perspectivas. Entretanto, devido à indisponibilidade das fontes e à falta de retorno em minhas diversas tentativas de contato, essa proposta precisou ser deixada de lado.

Enfrentei também dificuldades no contato com as assessorias de imprensa dos órgãos públicos, que demoravam consideravelmente para responder as mensagens. Diante disso, recorri a um plano alternativo: busquei os perfis das fontes especialistas nas redes sociais e entrei em contato diretamente com cada uma delas. Alguns se dispuseram a conceder entrevistas, enquanto outros informaram não poder participar ou estavam de férias, com retorno previsto apenas para novembro - o que seria inviável em razão dos prazos de entrega do projeto.

1.3 Objetivos Alcançados

O objetivo geral do pré-projeto era produzir um podcast que abordasse, de forma ampla, os diferentes fatores que contribuem para a desigualdade salarial entre homens e mulheres no mercado de trabalho, com recorte territorial delimitado ao estado de Mato Grosso do Sul. Entretanto, durante o desenvolvimento do projeto, surgiram dificuldades para estabelecer contato com fontes dispostas a conceder entrevistas sobre o tema, o que impossibilitou a concretização integral da proposta inicial. Diante dessas limitações, foi necessário adaptar o



formato e o recorte temático, priorizando as fontes disponíveis e os aspectos mais acessíveis à pesquisa.

Em relação aos objetivos específicos, o primeiro visava identificar as causas históricas, sociais e culturais que sustentam a desigualdade salarial de gênero, o que foi parcialmente alcançado por meio das entrevistas realizadas com representantes sindicais e especialistas que aceitaram participar do trabalho.

O segundo objetivo consistia em analisar as percepções e experiências de mulheres que enfrentam situações de desigualdade e discriminação no ambiente laboral em Mato Grosso do Sul. Esse objetivo foi atingido de forma parcial, visto que muitas potenciais entrevistadas demonstraram receio em relatar suas vivências, temendo exposição ou possíveis retaliações.

Outro objetivo específico previa destacar o papel das instituições públicas, em especial do Ministério Público do Trabalho em Mato Grosso do Sul (MPT-MS), na promoção da equidade de gênero e no combate à disparidade salarial. Esse objetivo foi cumprido com base nas observações e experiências obtidas durante o estágio supervisionado no próprio MPT-MS, que contribuíram significativamente para a fundamentação teórica e prática do projeto.

Por fim, embora nem todos os objetivos tenham sido plenamente alcançados, o trabalho revelou-se de grande importância para o reconhecimento da relevância do tema, sobretudo ao evidenciar que, mesmo nos dias atuais, a desigualdade de gênero e a disparidade salarial ainda persistem no mercado de trabalho sul-mato-grossense. A experiência também reforçou a necessidade de se ampliar o debate sobre a temática, reafirmando o compromisso social e profissional de promover a igualdade e o respeito no ambiente de trabalho.



2. SUPORTES TEÓRICOS ADOTADOS

2.1 Um direito constitucional

A Constituição Federal de 1988³, marco legal fundamental da República Federativa do Brasil, consagra em seu texto o princípio da igualdade como um dos pilares da sociedade democrática. O artigo 5º da Carta Magna estabelece, de maneira inequívoca, que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”. Em seu inciso I, a Constituição detalha essa premissa ao assegurar que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição”.

Este dispositivo constitucional marca um progresso significativo rumo à equidade, estabelecendo legalmente a igualdade de direitos entre homens e mulheres. Contudo, a mera previsão legal, embora essencial, não garante a efetiva concretização da igualdade no plano prático, especialmente no que concerne às relações de trabalho e à remuneração. A persistência da desigualdade salarial de gênero, como será explorado nas seções subsequentes, demonstra o hiato existente entre o texto constitucional e a realidade do mercado de trabalho, inclusive em Mato Grosso do Sul.

O artigo 7º, inciso XXX, da Constituição Federal de 1988 complementa essa proteção ao proibir a diferenciação de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. Esse dispositivo específico direciona a igualdade para o âmbito laboral, buscando coibir práticas discriminatórias que resultem em disparidades salariais injustificadas.

A garantia da igualdade salarial entre homens e mulheres não se restringe à Constituição Federal de 1988. Ela também encontra respaldo na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), especificamente no Artigo 373-A e seus incisos, introduzidos pela Lei nº 9.799, de 26 de maio de 1999. Essa legislação aborda, de forma mais ampla, o acesso da

³ Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm Acesso em: 06/05/2025



mulher ao mercado de trabalho, com o objetivo de assegurar a paridade entre os gêneros e vedar práticas discriminatórias na contratação de mão de obra feminina.

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

I - Publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;

II - Recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;

III - Considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;

IV - Exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;

V - Impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;

VI - Proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias (CLT, 1943, online).

Essas medidas refletem a tentativa do Estado brasileiro de criar um ambiente de trabalho mais justo e igualitário. No entanto, a existência dessas normas legais não tem sido suficiente para eliminar a desigualdade salarial entre homens e mulheres. Mesmo em funções idênticas e com a mesma qualificação, é comum que mulheres recebam remuneração inferior aos homens, o que indica a necessidade de mecanismos mais eficazes de fiscalização e conscientização.

A igualdade de salários por trabalho de igual valor também está prevista no artigo 461 da CLT. Esse dispositivo determina que, havendo identidade de função e tempo de serviço, a remuneração deve ser igual para todos os trabalhadores, independentemente de sexo.

A legislação foi recentemente atualizada pela Lei nº 14.611/2023⁴, que passou a exigir, em empresas com cem ou mais empregados, a publicação semestral de relatórios de transparência salarial, como forma de garantir maior visibilidade às práticas de gestão de pessoas (BRASIL, 2023).

⁴ Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14611.htm Acesso em: 06/05/2025



Essas ações se alinharam ao artigo 7º da Constituição Federal, que, além de proibir distinções salariais, garantiu direitos trabalhistas como salário mínimo, jornada de trabalho limitada, descanso semanal e licença maternidade e paternidade, compondo um conjunto de proteções que buscam assegurar condições dignas e igualitárias a todos os trabalhadores, independentemente de gênero (BRASIL, 1988).

Apesar dessas previsões, dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) demonstram que, na prática, a desigualdade de remuneração persiste. Em muitos casos, a diferença salarial não é explicitada por função, mas sim pelas barreiras de acesso a cargos de chefia, pelas interrupções de carreira ligadas à maternidade e pela distribuição desigual das tarefas de cuidado no ambiente doméstico (IBGE, 2023).

O combate à desigualdade salarial entre homens e mulheres não depende apenas de normas escritas, mas de políticas públicas contínuas, fiscalização efetiva e mudança de cultura organizacional. Campanhas educativas, políticas de equidade de gênero e medidas de incentivo à liderança feminina são ações fundamentais para fazer valer, na prática, os direitos assegurados por lei.

2.2 Desigualdade entre gêneros presente no mercado de trabalho

A desigualdade de gênero permanece como uma característica marcante no mercado de trabalho brasileiro. Conforme dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2023), as mulheres recebem, em média, 20,9% a menos que os homens, mesmo quando exercem funções similares.

Além da diferença salarial, a sub-representação feminina em cargos de liderança é alarmante: apenas 27,1% dos cargos gerenciais são ocupados por mulheres (ILO, 2023).

A desigualdade de gênero no mundo do trabalho também se manifesta por meio da dupla jornada de trabalho, realidade enfrentada por grande parte das mulheres. Além das atividades remuneradas, elas continuam sendo as principais responsáveis pelas tarefas domésticas e pelos cuidados com filhos e familiares.

De acordo com o IBGE (2022), as mulheres dedicam, em média, 21,3 horas semanais a afazeres domésticos, enquanto os homens dedicam apenas 11 horas. Essa



sobrecarga impacta negativamente na produtividade, no tempo disponível para qualificação profissional e no bem-estar físico e mental das mulheres.

Outro fator que contribui para a perpetuação da desigualdade é a cultura organizacional baseada em estereótipos de gênero. Muitas empresas ainda associam liderança e racionalidade ao masculino, enquanto características como sensibilidade e emocionalidade são atribuídas ao feminino, sendo desvalorizadas em ambientes corporativos.

Como destaca Scott (2022), essas construções simbólicas reforçam a exclusão feminina dos espaços de poder e dificultam o reconhecimento de suas competências profissionais.

As mulheres negras enfrentam uma realidade ainda mais adversa no mercado de trabalho, marcada por intersecções entre gênero e raça. Segundo o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), em 2023, mulheres negras recebem os menores salários entre todos os grupos sociais, mesmo com escolaridade equivalente ou superior. Elas estão super-representadas em funções de baixa remuneração e alta informalidade, como o trabalho doméstico, o que evidencia a necessidade de políticas públicas interseccionais que considerem múltiplas formas de opressão.

Iniciativas de equidade de gênero nas empresas têm sido impulsionadas por organismos internacionais e movimentos sociais, com destaque para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), da ONU, que incluem a igualdade de gênero como uma das metas prioritárias (ONU, 2023). Programas de mentoria para mulheres, treinamentos contra vieses inconscientes e adoção de metas para inclusão de mulheres em cargos de chefia são algumas das estratégias adotadas por organizações comprometidas com a diversidade.

O enfrentamento da desigualdade de gênero no trabalho deve ser compreendido como uma responsabilidade coletiva, que envolve Estado, empresas, instituições educacionais e a sociedade civil. Promover a equidade requer a desconstrução de padrões culturais enraizados, a criação de oportunidades reais de ascensão profissional para mulheres e a promoção de um ambiente de trabalho mais inclusivo e respeitoso.

2.3 A desigualdade de gênero como construção histórica



A disparidade salarial entre homens e mulheres é resultado de um processo histórico de exclusão e marginalização feminina no ambiente de trabalho. Como destaca Scott (2025), o gênero é uma construção social que organiza a vida econômica, política e cultural, definindo papéis, espaços e funções atribuídas a homens e mulheres..

Essa construção histórica fundamenta-se na divisão sexual do trabalho, em que as atividades atribuídas às mulheres, muitas vezes ligadas ao cuidado e à esfera doméstica, foram socialmente desvalorizadas e, consequentemente, sub-remuneradas (Hirata, 2022).

Durante séculos, a exclusão das mulheres do espaço público e produtivo foi justificada por discursos científicos, religiosos e jurídicos que reforçavam a ideia de inferioridade feminina. A partir do século XIX, com o surgimento do capitalismo industrial, consolidou-se a lógica de que o espaço feminino deveria se restringir ao lar, enquanto o espaço masculino era o do trabalho assalariado.

Essa separação contribuiu para naturalizar a desigualdade e perpetuar estigmas de que as mulheres seriam menos aptas ao trabalho produtivo fora de casa (Delphy, 2020).

Outro aspecto fundamental na análise do ingresso das mulheres no mercado de trabalho é a segmentação ocupacional, que se manifesta na concentração feminina em determinadas áreas, como educação, saúde e serviços domésticos. Essas ocupações são tradicionalmente associadas ao papel de cuidadora, atribuído culturalmente às mulheres, o que limita sua inserção em setores mais valorizados e melhor remunerados (Hirata; Kergoat, 2007).

Além disso, os estereótipos de gênero construídos historicamente continuam a influenciar decisões de contratação, promoção e remuneração. A crença de que mulheres são naturalmente mais cuidadoras, emocionais ou frágeis ainda interfere negativamente na sua inserção em áreas de liderança, tecnologia e ciência - setores geralmente mais bem remunerados e prestigiados (Saffioti, 2024). Assim, o mercado de trabalho atual ainda carrega as marcas dessa longa história de exclusão e hierarquização entre os sexos.

No Brasil, o ingresso das mulheres no mercado de trabalho foi intensificado a partir da industrialização da década de 1930, ainda que marcado por condições precárias de trabalho e desigualdade salarial. Durante as Guerras Mundiais, a escassez de mão de obra masculina levou à ocupação feminina em postos até então reservados aos homens, iniciando uma mudança importante nas relações laborais (Saffioti, 2024).



A partir da década de 1970, com o crescimento da urbanização e o aumento da escolaridade feminina, houve uma ampliação da participação das mulheres no mercado de trabalho. Esse movimento foi impulsionado tanto por mudanças culturais quanto pela necessidade econômica das famílias, que passaram a depender da renda feminina (Bruschini, 2017).

Mesmo com o avanço dos direitos civis e políticos das mulheres ao longo do século XX, como o direito ao voto e ao estudo, a entrada no mercado de trabalho ocorreu de forma subordinada. As ocupações tradicionalmente femininas - como professoras, enfermeiras, secretárias - foram caracterizadas por baixos salários e pouca valorização social, mantendo a lógica de que o trabalho feminino tem menor valor econômico (Kergoat, 2020). Esse cenário evidencia como a desigualdade de gênero é enraizada em estruturas históricas e simbólicas de poder.

A maternidade ainda é percebida por muitas empresas como um empecilho à produtividade e ao crescimento profissional das mulheres. Muitas vezes, elas enfrentam discriminação em entrevistas de emprego ou perdem oportunidades de promoção após terem filhos.

Segundo pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2022), mulheres com filhos pequenos apresentam menores taxas de participação no mercado de trabalho do que aquelas sem filhos, revelando um claro impacto da maternidade sobre a trajetória profissional feminina.

Nos últimos anos, políticas públicas e legislações vêm tentando amenizar essas desigualdades por meio de incentivos à equidade de gênero, como a criação de programas de inclusão feminina em áreas técnicas e científicas, a ampliação da licença-paternidade e o estímulo à adoção de critérios igualitários de promoção nas empresas.

De acordo com Araújo (2020), essas ações ainda são pontuais e não enfrentam as estruturas sociais que sustentam as desigualdades, sendo necessário um compromisso mais profundo com a transformação das relações de gênero no trabalho.

Os movimentos feministas têm sido protagonistas na luta por espaços de trabalho mais justos, promovendo debates, mobilizações e a valorização das pautas de gênero na esfera pública (Teles, 2018).



Autoras como Simone de Beauvoir (2019) denunciaram a condição de ‘outra’ atribuída à mulher e propuseram uma reflexão crítica sobre os papéis impostos culturalmente. As conquistas legais e sociais obtidas desde então são resultado de mobilizações que visam desconstruir a desigualdade como algo natural e inquestionável.

Entender a desigualdade de gênero como uma construção histórica é essencial para identificar suas raízes e combatê-la de forma eficaz. A mudança não se limita a corrigir dados estatísticos, mas exige uma transformação cultural, que seja capaz de ressignificar valores, práticas e estruturas que ainda reproduzem a exclusão das mulheres.

Outro aspecto que aprofunda a desigualdade é o chamado ‘teto de vidro’, barreiras invisíveis que impedem a ascensão profissional de mulheres, especialmente em cargos de chefia. Segundo Ribeiro (2019), essas barreiras se manifestam através de práticas discriminatórias sutis, como a falta de oportunidades de promoção ou o preconceito velado sobre a competência feminina.

Complementar a isso, o ‘chão pegajoso’ refere-se à estagnação das mulheres em cargos de baixa remuneração e pouca mobilidade, especialmente entre mulheres negras e periféricas (Holanda, 2018).

Esses dois conceitos - ‘teto de vidro’ e ‘chão pegajoso’ - são fundamentais para compreender as múltiplas formas pelas quais a desigualdade de gênero se manifesta nas estruturas organizacionais.

Enquanto o teto de vidro limita a ascensão das mulheres mesmo quando elas possuem qualificação equivalente ou superior à dos homens, o chão pegajoso prende grande parte das trabalhadoras em ocupações mal remuneradas e pouco valorizadas, especialmente nos setores de serviços, cuidado e limpeza. Esses mecanismos são alimentados por uma cultura organizacional que privilegia modelos masculinos de liderança e penaliza as mulheres que desafiam essas normas (Carrieri; Davel, 2017).

Mulheres em cargos de liderança frequentemente enfrentam o chamado ‘duplo padrão de julgamento’: comportamentos valorizados em homens, como assertividade e ambição, são vistos de forma negativa quando manifestados por mulheres. Esse viés dificulta não apenas o acesso, mas também a permanência e o reconhecimento feminino em posições de poder. Além disso, a ausência de políticas corporativas voltadas à equidade de gênero contribui para a perpetuação dessas barreiras invisíveis (Ely; Meiningen, 2020).



No caso das mulheres negras e de baixa renda, o chão pegajoso é ainda mais espesso. Segundo Beatriz Nascimento (2020), as estruturas racistas e classistas se sobrepõem ao machismo, tornando quase intransponíveis os obstáculos para esse grupo social.

A interseccionalidade, conceito proposto por Kimberlé Crenshaw (1991), ajuda a explicar como diferentes formas de opressão - de gênero, raça e classe - se articulam para restringir oportunidades e perpetuar desigualdades estruturais.

Para romper com esses limites, é necessário que empresas e instituições adotem políticas afirmativas, como metas de diversidade nos cargos de liderança, programas de mentoria para mulheres e capacitação em vieses inconscientes. Essas ações não devem ser encaradas como privilégios, mas como reparações necessárias em contextos historicamente excludentes. A criação de ambientes mais flexíveis, com políticas de apoio à maternidade e à parentalidade, é essencial para permitir a conciliação entre vida profissional e pessoal.

A desconstrução do teto de vidro e do chão pegajoso depende também de uma transformação cultural que valorize a liderança feminina, reconheça a diversidade como um ativo organizacional e questione os modelos de sucesso pautados exclusivamente em padrões masculinos.

2.4 Raça e gênero no mercado de trabalho

Quando se considera o recorte racial, a desigualdade salarial adquire contornos ainda mais profundos. Segundo Carneiro (2021), mulheres negras enfrentam um duplo desafio: a discriminação racial e a discriminação de gênero. No Brasil, esse grupo está super-representado em ocupações informais e de baixa qualificação, com os menores salários do mercado.

De acordo com o IBGE (2023), mulheres negras ganham, em média, 44% a menos que homens brancos no país, o que evidencia a interseccionalidade da discriminação.

A interseccionalidade entre raça e gênero no mercado de trabalho vai além das questões salariais, impactando também as oportunidades de ascensão profissional. Mulheres negras, ao ocuparem postos mais baixos na hierarquia organizacional, enfrentam barreiras significativas para alcançar cargos de liderança e decisão.



Segundo Della Costa (2024), esse fenômeno ocorre não apenas pela desvalorização do trabalho que desempenham, mas também pela falta de representatividade desses grupos em posições de poder, o que perpetua a marginalização e a exclusão social das mulheres negras.

Além disso, as mulheres negras frequentemente são descredibilizadas em suas competências e habilidades, sendo estigmatizadas por estereótipos negativos ligados à sua raça e gênero. Esses estereótipos contribuem para uma visão distorcida do seu potencial profissional, dificultando o acesso a treinamentos, promoções e cargos de responsabilidade.

Souza (2017) aponta que a desvalorização do trabalho feminino negro é uma forma de reprodução da desigualdade histórica, que exclui esse grupo de oportunidades mais amplas de mobilidade social.

Outro fator relevante é a falta de políticas públicas eficazes que possam combater de maneira estrutural a discriminação racial e de gênero no mercado de trabalho. Embora o Brasil tenha avançado em algumas políticas afirmativas, como a reserva de vagas para negros e negras em concursos públicos, essas iniciativas ainda são insuficientes para corrigir as distorções presentes no setor privado e em outros segmentos da economia.

Conforme aponta Carneiro (2021), muitas empresas falham em adotar práticas inclusivas que promovam a equidade salarial e a diversidade no ambiente corporativo, perpetuando a desigualdade dentro dos espaços de trabalho.

O impacto dessa desigualdade vai além da esfera individual e reflete-se em uma sociedade desigual. As mulheres negras, ao não terem acesso a salários mais altos e a cargos de liderança, enfrentam sérias dificuldades para melhorar sua qualidade de vida e, consequentemente, a de suas famílias.

Segundo o IBGE (2023), esse ciclo de exclusão contribui para a perpetuação da pobreza e da desigualdade social no país, criando uma divisão econômica que é, em grande parte, racializada, o que coloca as mulheres negras em uma posição de desvantagem no que diz respeito ao acesso a recursos e serviços básicos.

Portanto, é urgente a adoção de políticas públicas e privadas que visem à redução das disparidades salariais e à promoção de ambientes de trabalho mais inclusivos.



Como defende Silva (2020), a implementação de treinamentos sobre diversidade, a promoção de uma gestão antirracista e o incentivo à criação de ambientes de trabalho que reconheçam a riqueza das diferentes identidades culturais são fundamentais para garantir maior equidade no mercado de trabalho.

Só assim será possível garantir que as mulheres negras, historicamente marginalizadas, tenham suas capacidades e direitos reconhecidos em sua plenitude.

2.5 Políticas públicas e sua efetividade

A existência de leis como a Lei nº 14.611/2023, representa um avanço jurídico no enfrentamento da desigualdade. No entanto, sua implementação prática ainda esbarra na ausência de fiscalização efetiva e na resistência de parte do setor empresarial.

Como aponta Pimentel (2021), “As políticas públicas de promoção da igualdade de gênero no mercado de trabalho precisam ser acompanhadas por mecanismos de monitoramento, metas de redução de desigualdades e sanções eficazes”.

A efetividade das políticas públicas depende de uma implementação rigorosa que poderia envolver, por exemplo, o estabelecimento de metas claras e mensuráveis, a criação de mecanismos de coordenação interinstitucional e a promoção da transparência e o acompanhamento contínuo de órgãos fiscalizadores, como Justiça do Trabalho, Ministério Público do Trabalho, Ministério do Trabalho e Emprego e os sindicatos (que possuem acesso direto aos trabalhadores).

A falta de fiscalização e controle rigoroso impede que as leis sejam aplicadas de forma abrangente e eficiente, fazendo com que muitas empresas adotem práticas discriminatórias sem consequências. Em muitos casos, as mulheres que enfrentam desigualdades salariais não sabem sequer que têm o direito de exigir a equiparação de salários, o que limita a eficácia da lei e perpetua a discriminação.

Segundo Souza (2019), “A desigualdade salarial não é apenas um reflexo de políticas públicas ineficazes, mas também de uma cultura organizacional que muitas vezes negligencia as necessidades de grupos marginalizados”.

As políticas públicas precisam ser acompanhadas por mecanismos de monitoramento eficientes, como sugere Pimentel (2021), que propõem a criação de indicadores claros e



metas específicas para a redução das desigualdades de gênero no ambiente corporativo. Esses mecanismos deveriam ser capazes de identificar onde as disparidades persistem, possibilitando a adoção de ações corretivas.

Além disso, é necessário que as sanções para empresas que desrespeitam a igualdade salarial sejam eficazes e desestimuladoras. A simples existência de uma lei, sem consequências tangíveis para aqueles que a infringem, não é suficiente para promover mudanças significativas.

O uso de medidas punitivas, como multas ou a exclusão de empresas de programas de incentivos fiscais, pode ser uma forma de garantir que as políticas públicas atinjam seus objetivos e que as empresas se sintam compelidas a adotar práticas mais justas.

2.6 A desigualdade em números no Mato Grosso do Sul

No estado de Mato Grosso do Sul, os indicadores de desigualdade de gênero no mercado de trabalho são expressivos. Segundo o IBGE (2024), as mulheres recebem, em média, R\$2.691,86, enquanto os homens recebem R\$3.692,81 - o que representa uma diferença de 27,11%. O estado ocupa a sexta posição no ranking nacional de desigualdade salarial entre os sexos.

De acordo com o 3º Relatório de Transparência Salarial⁵, divulgado em abril de 2025, as mulheres recebem, em média, 20,9% a menos que os homens nos 53.014 estabelecimentos com 100 ou mais empregados(as) no Brasil. Mato Grosso do Sul apresentou uma queda de 1,8% em relação ao último relatório divulgado em 2024. A análise feita no 2º semestre de 2024 abrangeu 615 estabelecimentos e 212.439 vínculos empregatícios registrados. Já na pesquisa realizada no 1º semestre de 2025 o número de estabelecimentos aumentou para 640 e o vínculo empregatício para 220.257.

Tabela 1 - Remuneração média do MS no 2º semestre de 2024:

- **Mulheres negras:** R\$ 2.331,35 (57%)
- **Mulheres não negras:** R\$ 2.691,86 (65,9%)

⁵ Disponível em:

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiNTFhZWl0MzUtZjZkOC00Y2EwLTg5MTMtYjlkODYyOGEwNTIwlwidCI6IJNlYzkyOTY5LTVhNTEtNGYxOC04YWM5LWVmOThmYmFmYTk3OCJ9> Acesso em: 10/05/2025



- **Homens negros:** R\$ 3.385, 82 (82,8%)
- **Homens não negros:** R\$ 4.086, 68 (100%)

Tabela 2 - Remuneração média do MS no 1º semestre de 2025:

- **Mulheres negras:** R\$ 2.551,45 (57,6)
- **Mulheres não negras:** R\$ 3.465,76 (78,3)
- **Homens negros:** R\$ 3.544, 05 (80,1)
- **Homens não negros:** R\$ 4.426,04 (100%)

Tabela 3 - Vínculos empregatícios do MS no 2º semestre de 2024:

- **Mulheres não negras:** 36.006 (16,9%)
- **Mulheres negras:** 39.697 (18,7%)
- **Homens não negros:** 56.423 (26,6%)
- **Homens negros:** 80.306 (37,8%)

Tabela 3 - Vínculos empregatícios do MS no 1º semestre de 2025:

- **Mulheres não negras:** 33.998 (15,9%)
- **Mulheres negras:** 45.439 (20,6%)
- **Homens não negros:** 55.013 (25%)
- **Homens negros:** 85.807 (39%)

Fonte: RAIS/MTE

Apesar de alguns avanços, os dados do 3º Relatório de Transparência Salarial revelam uma disparidade significativa na remuneração média de homens negros e não negros (R\$ 3.909,03) e mulheres negras e não negras (R\$ 2.919,14). A quantidade de vínculos trabalhistas masculinos (138.644) também é quase o dobro da feminina (81.613) no estado.

A desigualdade de gênero no mercado de trabalho sul-mato-grossense também se manifesta na segmentação ocupacional. As mulheres estão majoritariamente inseridas em áreas como educação, saúde e serviços administrativos, enquanto os homens predominam nos setores da construção civil, agropecuária e transporte, que costumam oferecer melhores



remunerações e mais benefícios (IBGE, 2024). Essa divisão reflete estereótipos de gênero historicamente construídos, que ainda limitam as escolhas profissionais femininas e reforçam a desigualdade salarial.

Outro ponto preocupante é a baixa representatividade feminina em cargos de chefia e gestão. Segundo levantamento da Fundação de Apoio ao Desenvolvimento do Ensino, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso do Sul (FUNDECT, 2024), apenas 22% das mulheres ocupam cargos de liderança no setor público e privado estadual. A ausência de mulheres em posições decisórias perpetua um ciclo de exclusão, dificultando a formulação de políticas internas mais inclusivas e representativas.

Além disso, a informalidade entre as mulheres permanece elevada no estado, principalmente entre aquelas com menor escolaridade ou que vivem em áreas rurais. Dados do Observatório do Trabalho de MS (2025) indicam que cerca de 38% das mulheres economicamente ativas atuam de forma informal, muitas vezes em condições precárias, sem acesso à segurança social e com instabilidade contratual. Essa realidade contribui para o aumento da vulnerabilidade social e dificulta o empoderamento econômico feminino.

A dupla jornada é outra realidade que afeta diretamente a qualidade de vida das trabalhadoras em Mato Grosso do Sul. Mesmo quando inseridas no mercado formal, as mulheres continuam assumindo a maior parte das responsabilidades domésticas e dos cuidados com filhos e familiares.

2.7 Iniciativas para a redução da desigualdade salarial

Nos últimos anos, o Brasil tem intensificado esforços para combater a desigualdade de gênero no mercado de trabalho. Instituído em 2024, o Plano Plurianual 2024-2027⁶ prevê 85 metas específicas para a promoção da igualdade de gênero, distribuídas entre 21 ministérios (Governo Federal, 2023).

Além das ações em nível federal, diversos estados e municípios também têm implementado programas regionais para enfrentar a desigualdade salarial e ampliar a participação feminina no mercado de trabalho. No Mato Grosso do Sul, por exemplo, foi

⁶ Disponível em:

<https://www.gov.br/secom/pt-br/assuntos/noticias/2024/03/ppa-2024-2027-tem-agenda-transversal-mulheres-com-85-objetivos-especificos-191-entregas-e-75-medidas> Acesso em: 06/05/2025



criado o Plano Estadual de Políticas para Mulheres⁷, que prevê ações integradas nas áreas de empregabilidade, empreendedorismo e qualificação profissional (SEMU/MS, 2024).

Outra medida importante é a transparência salarial nas empresas privadas, incentivada por legislações como a Lei nº 14.611/2023, que exige relatórios de igualdade salarial para empresas com mais de 100 funcionários. A obrigatoriedade desses relatórios permite a identificação de disparidades e a adoção de medidas corretivas, além de estimular uma cultura de prestação de contas e respeito à diversidade (Governo Federal, 2023).

Organizações da sociedade civil também desempenham um papel essencial nesse contexto. Instituições como o Instituto Patrícia Galvão e a ONU Mulheres no Brasil promovem campanhas de conscientização, estudos e capacitações sobre igualdade de gênero no mundo do trabalho. Essas entidades auxiliam na formação de lideranças femininas, no combate aos estereótipos de gênero e na difusão de boas práticas corporativas.

A ampliação do acesso das mulheres à educação, especialmente em áreas de ciência, tecnologia, engenharia e matemática (STEM), é outra estratégia essencial para reduzir desigualdades estruturais. Programas como o 'Meninas nas Exatas' e bolsas de estudo específicas para mulheres são ferramentas que visam a inclusão feminina em setores tradicionalmente masculinos e de alta remuneração, contribuindo para uma distribuição mais equitativa das oportunidades de carreira (CNPq, 2023).

A articulação intersetorial - entre os poderes Executivo, Legislativo, Judiciário, iniciativa privada e sociedade civil - assegura que os avanços legais se traduzam em mudanças efetivas na vida das mulheres. A redução da desigualdade salarial é, portanto, uma meta coletiva que exige compromisso, continuidade e responsabilização em todos os níveis da sociedade.

2.8 O Produto Podcast

De acordo com Santaella e Lemos (2010), a transformação das mídias tradicionais pela internet é um fenômeno notável. Nesse contexto, em sua origem, o podcast surgiu como um formato midiático que utiliza o áudio e estabelece uma conexão com a internet,

⁷ Disponível em:

<https://www.naoescalate.ms.gov.br/wp-content/uploads/2021/03/arquivo-4-PLANO-ESTADUAL-DE-POLITICAS-PUBLICAS-PARA-MULHERES.pdf> Acesso em: 06/05/2025



viabilizando sua utilização em diversos aparelhos digitais. Tal aspecto o firmou como um instrumento de comunicação com o potencial de transformar os métodos convencionais de divulgação e produção de materiais, que previamente eram centralizados na radiodifusão. No panorama contemporâneo, entretanto, essa mídia vem desenvolvendo particularidades, tanto no que diz respeito ao modo como é consumida quanto aos novos formatos de negócios.

No geral a mídia, em específico o *Podcast*, exerce papel estratégico na visibilização das desigualdades e na formação da opinião pública. Segundo Sodré (2014), a comunicação tem o potencial de gerar mudanças sociais ao colocar em pauta questões negligenciadas ou naturalizadas, como a desigualdade salarial de gênero.

Como afirmado por Figueiredo (2017), o formato de podcast permite uma comunicação mais intimista e profunda, em que os ouvintes podem se conectar com as histórias e argumentos de forma mais direta e pessoal. A natureza dinâmica e acessível do podcast facilita o engajamento com temas complexos, tornando-os mais palatáveis para uma audiência ampla, o que é um grande diferencial quando se trata de sensibilizar e educar o público.

Além disso, o podcast tem a vantagem de ser uma mídia que pode ser consumida em diferentes momentos do dia, permitindo que as pessoas, muitas vezes em um ritmo de vida acelerado, tenham acesso a conteúdo informativo de forma flexível. Isso amplia o alcance da mensagem, pois a audiência não está restrita a um espaço ou horário específico, como ocorre com a televisão ou rádio, e pode consumir o conteúdo no momento que melhor lhe convier.

O podcast, ao permitir uma comunicação sob demanda, flexível e de baixo custo, cria um espaço democrático em que diferentes vozes podem emergir e circular livremente, contribuindo para a pluralidade de discursos. (Spinelli, 2015, p. 45).

Essa flexibilidade é especialmente importante para atrair uma audiência diversa, composta por indivíduos de diferentes faixas etárias, níveis educacionais e contextos sociais.

Outro ponto a ser destacado é a capacidade do podcast de criar um ambiente de diálogo, onde temas como desigualdade salarial podem ser debatidos de forma colaborativa, com especialistas, ativistas e ouvintes participando de um processo de troca de ideias e experiências. Essa interação é vital para que os ouvintes se sintam parte da mudança e entendam que a luta pela igualdade de gênero não é uma causa isolada, mas um movimento coletivo que exige a ação de todos.



O podcast se apresenta como uma ferramenta eficaz para alcançar um público amplo. Ao alavancar essa mídia, é possível criar uma plataforma de conscientização que não só informa, mas também fomenta o debate público.



3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho surgiu a partir do interesse em abordar um tema de grande relevância social e profissional, especialmente por eu atuar como estagiária no Ministério Público do Trabalho em Mato Grosso do Sul (MPT/MS) e vivenciar diariamente situações que envolvem desigualdades e desafios nas relações de trabalho. Essa vivência prática me despertou o interesse em abordar e pesquisar mais profundamente sobre o tema, buscando compreender como tais questões se manifestam e de que forma podem ser enfrentadas.

O intuito da criação deste projeto foi, portanto, promover uma reflexão sobre os fatores que contribuem para a desigualdade, bem como discutir os mecanismos existentes para a sua redução. A realização da revisão teórica foi fundamental para sustentar essa análise, permitindo compreender de maneira mais ampla os contextos históricos, sociais e jurídicos que moldam as desigualdades ainda presentes na sociedade contemporânea. A partir do estudo de dados e referências, foi possível perceber que, embora existam leis e políticas voltadas à promoção da igualdade, ainda há um longo caminho a ser percorrido para que esses direitos se efetivem plenamente.

O desenvolvimento do podcast representou uma etapa essencial para a consolidação dos conhecimentos adquiridos ao longo da pesquisa. Através desse formato, foi possível comunicar de forma acessível e dinâmica os resultados do estudo, incentivando o debate e a conscientização sobre o tema. A experiência contribuiu de forma significativa para compreender como os fatores abordados impactam mulheres no ambiente de trabalho.



4. REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Clara. **Gênero e desigualdades:** limites da democracia no Brasil. São Paulo: Boitempo, 2020.

CARNEIRO, Sueli. **Racismo, sexismo e desigualdade no Brasil.** São Paulo: Selo Negro, 2021.

COSTA, Della. **A luta das mulheres negras por reconhecimento no mercado de trabalho.** São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2024.

SAFFIOTI, Heleieth I. B. **Gênero, patriarcado, violência.** São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2024.

SILVA, Jamile. **Equidade racial e de gênero nas organizações:** desafios e perspectivas. Salvador: EDUFBA, 2020.

SODRÉ, Muniz. Reinventando a cultura: a comunicação e seus produtos. Petrópolis: Vozes, 2024.

SOUZA, Maria Aparecida de. **Mulheres negras no mercado de trabalho:** desafios da inclusão. Belo Horizonte: UFMG, 2017.

SANTAELLA, Lúcia; LEMOS, Renato. **Redes sociais digitais:** a cognição conectiva do Twitter. São Paulo: Paulus, 2010.

TELES, Maria Amélia de Almeida. **Breve história do feminismo no Brasil.** 2. ed. São Paulo: Alameda, 2018.

BRUSCHINI, Cristina. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, n. 137, p. 537–572, jul. 2017.

FIGUEIREDO, Ana Carolina. Podcast: uma nova forma de comunicar? **Revista Comunicação & Sociedade**, São Paulo, v. 39, n. 2, 2017.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, n. 117, p. 687–699, nov. 2017.



PIMENTEL, Camila. Políticas públicas e igualdade de gênero no trabalho: desafios para a efetivação da lei. **Revista de Políticas Públicas**, São Luís, v. 25, n. 2, p. 123–138, 2021.

SOUZA, Raquel. **Desigualdade salarial de gênero:** limites das políticas públicas no Brasil. **Revista de Sociologia Contemporânea**, Florianópolis, v. 9, n. 1, p. 87–101, 2019.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.** Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 2 maio 2025.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil.** Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 2 maio 2025.

BRASIL. **Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023.** Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 4 jul. 2023. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/L14611.htm. Acesso em: 2 maio 2025.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). **Estatísticas de Gênero:** Indicadores sociais das mulheres no mercado de trabalho. Brasília: IBGE, 2024. Disponível em:

<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html>. Acesso em 03 maio 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Novo Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Novo CAGED).** Brasília: MTE, 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho>. Acesso em 03 maio 2025.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Mulher chefia mais domicílios, mas segue com menos direitos e oportunidades no trabalho.** São



Paulo: DIEESE, 2025. Disponível em:

<https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2025/mulheres2025.html>. Acesso em: 2 maio 2025.

FUNDAÇÃO DE APOIO AO DESENVOLVIMENTO DO ENSINO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL (FUNDECT). Relatório de Participação Feminina em Cargos de Liderança. Campo Grande: FUNDECT, 2024.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Estatísticas de Gênero:** Indicadores sociais das mulheres no Brasil. Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 2 maio 2025.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Estatísticas de Gênero:** Indicadores sociais das mulheres no Brasil. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 2 maio 2025.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **Desigualdades de Gênero e Jornada de Trabalho Doméstico no Brasil.** Brasília: IPEA, 2023.

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Retrato das desigualdades de gênero e raça.** Brasília: IPEA, 2019. Disponível em:
<https://www.ipea.gov.br/portal/categoria-projetos-e-estatisticas/9944-retrato-das-desigualdades-de-genero-e-raca?highlight=WJyYVx1MDBIN2EiXQ==>. Acesso em: 2 maio 2025.

MATO GROSSO DO SUL. Secretaria de Estado de Administração e Desburocratização (SEAD/MS). **Boletim de Indicadores de Gênero no Mercado de Trabalho.** Campo Grande: SEAD, 2025.

OBSERVATÓRIO DO TRABALHO DE MATO GROSSO DO SUL. **Panorama da Informalidade no Mercado de Trabalho Feminino.** Campo Grande: Observatório do Trabalho, 2025.

SEBRAE/MS. **Programa de Empreendedorismo Feminino em Mato Grosso do Sul.** Campo Grande: SEBRAE, 2024.



Serviço Público Federal
Ministério da Educação
Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul



SENAI/MS. Iniciativas de Qualificação Profissional para Mulheres. Campo Grande:
SENAI, 2024.



5. APÊNDICES

5.1 Roteiro de perguntas

Dr. Januário Justino Ferreira

1. A Constituição garante igualdade de direitos entre homens e mulheres (art. 5º e art. 7º, XXX). Como o MPT-MS tem atuado para garantir esse princípio no mercado de trabalho sul-mato-grossense?
2. Se a legislação existe, o que falta para que ela funcione de forma mais efetiva?
3. Como o MPT conduz investigações em casos de desigualdade salarial? É possível obrigar a empresa a equiparar salários quando a diferença é injustificada?
4. A Lei nº 14.611/2023, que trata da igualdade salarial, já gerou efeitos concretos no Mato Grosso do Sul ou ainda é cedo para avaliar seu impacto?
5. Que políticas públicas ou ações institucionais o senhor considera mais eficazes para combater a desigualdade salarial de forma interseccional?
6. A legislação trabalhista ainda adota um modelo "universal" de trabalhador. Como essa abordagem impacta casos que envolvem gênero, maternidade, idade ou identidade de gênero?
7. Como o MPT tem tratado casos de pessoas trans e não binárias que enfrentam desigualdade salarial ou exclusão profissional por identidade de gênero?
8. A maternidade ainda é usada como critério velado para reduzir salários ou negar oportunidades. Em que situações o MPT tem conseguido responsabilizar empresas por essa prática?
9. Mulheres mais velhas enfrentam discriminação por gênero e idade. O MPT reconhece essa dupla vulnerabilidade?
10. O MPT oferece canais anônimos para denúncias de desigualdade salarial? E como garante a proteção da trabalhadora contra retaliações?
11. Apesar da previsão legal de igualdade salarial na Constituição e na CLT, a prática mostra que isso não é cumprido em muitos setores. O que isso revela sobre a efetividade das leis trabalhistas no Brasil?
12. Existem formas de discriminação que não são explícitas, mas que operam no cotidiano, como a falta de promoção, os cargos inferiores ou a desvalorização de certas competências femininas. Se sim, como o Direito do Trabalho pode lidar com essas formas sutis de desigualdade?



13. Muitas mulheres não denunciam por medo de retaliação ou de perder o emprego. O sistema jurídico está preparado para proteger essas trabalhadoras de forma eficaz?
14. Algumas empresas criam "narrativas" para justificar diferenças salariais, como meritocracia, produtividade ou tempo de casa. Até que ponto isso mascara desigualdades estruturais?
15. A fiscalização trabalhista tem força para coibir práticas discriminatórias dentro das empresas? Ou ainda vivemos um cenário em que a responsabilização é rara e lenta?
16. Existem decisões judiciais recentes que representem avanços concretos no combate à desigualdade salarial de gênero? Há movimentação da Justiça do Trabalho?
17. Se a legislação já existe, o que falta para que ela funcione de forma mais efetiva? O problema está na cultura, na fiscalização, no Judiciário ou na forma como os casos chegam ao sistema?

Maria de Fátima de Paula

1. Como foi sua trajetória profissional desde o trabalho no comércio até a mudança de área de atuação?
2. Você já foi tratada com menos respeito ou teve menos oportunidades por conta da sua idade?
3. Em algum momento você teve a sensação de que sua experiência não era valorizada por ser uma mulher mais velha?
4. Em alguma das funções que exerceu, você percebeu diferenças salariais entre homens e mulheres que desempenhavam o mesmo trabalho?
5. Você acredita que a idade também influencia nos salários oferecidos, especialmente para mulheres?
6. Você presenciou ou sofreu abuso de poder no ambiente de trabalho. Pode contar um pouco sobre como isso aconteceu?
7. Ao longo da sua trajetória, você percebeu alguma diferença de tratamento entre homens e mulheres dentro das empresas onde trabalhou?
8. Você sente que o mercado de trabalho está preparado para acolher mulheres com mais de 40 ou 50 anos?



Nick Zanoni

1. Conta pra gente quem é Nick Zanoni
2. Você percebeu mudanças na forma como era tratado no ambiente de trabalho antes e depois da transição?
3. Sua identidade de gênero já fez com que duvidassem da sua competência profissional?
4. Você já sofreu discriminação ao procurar emprego depois da transição?
5. Você já sentiu diferença nas oportunidades ou salários oferecidos a você em comparação com pessoas cisgênero?
6. A desigualdade salarial entre homens e mulheres também atinge pessoas trans/não-binárias? Como isso aparece na prática?
7. A criação da Your Time foi influenciada por essa da falta de oportunidades no mercado de trabalho após a transição?
8. Você acredita que existe uma resistência em permitir que pessoas trans/não-binárias cresçam profissionalmente?

Sindicato - CUT

1. Quais são os principais fatores que contribuem para a diferença salarial entre homens e mulheres no mercado de trabalho sul-mato-grossense?
2. Quais são os setores ou áreas profissionais em que a desigualdade salarial de gênero é mais evidente no estado?
3. Os papéis sociais da mulher influenciam a desigualdade salarial ? De que forma?
4. Quais ações a CUT/MS tem realizado para combater a desigualdade salarial de gênero no estado?
5. Quais desafios o sindicato enfrenta para identificar, monitorar e combater discriminação salarial, incluindo etarismo, raça, maternidade e identidade de gênero?
6. Como avalia a efetividade da legislação atual como a Lei nº 14.611/2023 (de igualdade salarial) na prática?



7. Quais são os principais desafios para alcançar a igualdade salarial no estado nos próximos anos?
8. Quais medidas acredita que deveriam ser adotadas por sindicatos, empresas e governo para combater essa desigualdade?
9. Recentemente, uma pessoa trans não binária relatou que precisou abrir o próprio negócio após diversas tentativas frustradas de inserção no mercado formal de trabalho, devido à discriminação por sua identidade de gênero. Como a senhora avalia a situação de pessoas trans e não binárias no mercado de trabalho em Mato Grosso do Sul? Quais são os principais obstáculos enfrentados por essa população, e o que os sindicatos e o poder público podem (ou deveriam) fazer para garantir inclusão e igualdade de oportunidades?"

Fonte desigualdade salarial

1. Você poderia se apresentar e contar um pouco sobre sua trajetória profissional e sua formação?
2. Quando e como você percebeu que estava ganhando menos do que um colega homem que fazia a mesma função que você?
3. Você já sentiu que precisava se esforçar mais que seus colegas homens para ser reconhecida e valorizada da mesma forma?
4. A Lei nº 14.611/2023 garante igualdade salarial para funções idênticas, mas na sua experiência, por que você acha que a legislação ainda é tão difícil de ser aplicada na prática?
5. Você buscou algum tipo de apoio jurídico, sindical ou denunciou essa desigualdade salarial? Pode nos contar o que te motivou a agir ou, se não fez nada, o que te impediu?
6. O que falta para que a legislação sobre igualdade salarial seja cumprida de forma mais efetiva?
7. A desigualdade salarial acontece por preconceitos individuais, ou enxerga que existe um sistema maior e mais estruturado que favorece os homens no mercado de trabalho?
8. Quais mudanças seriam essenciais nas empresas para que a desigualdade salarial entre homens e mulheres diminua?



5.2 Roteiro do Podcast

EP. 1

[TRILHA SONORA - ir diminuindo para dar espaço à narração]

QUEM NUNCA PENSOU OU OUVIU “TRABALHO IGUAL, SALÁRIO IGUAL”/ PROVAVELMENTE NÃO IMAGINA O QUANTO ESSA IDEIA AINDA ESTÁ LONGE DE SER UMA REALIDADE//

MESMO COM AVANÇOS NA LEGISLAÇÃO E A PRESENÇA FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO/ A DIFERENÇA DE REMUNERAÇÃO ENTRE HOMENS E MULHERES CONTINUA SENDO UM DOS PRINCIPAIS SINAIS DE DESIGUALDADE NO BRASIL//

NO MATO GROSSO DO SUL/ OS NÚMEROS MOSTRAM QUE MULHERES TRABALHAM MAIS/ ESTUDAM MAIS/ MAS AINDA ASSIM GANHAM MENOS QUE OS HOMENS//

ESTE É O QUANTO VALE SEU TRABALHO?/ UM PODCAST QUE ABORDARÁ A DESIGUALDADE SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO SUL-MATO-GROSSENSE// A PRODUÇÃO TRAZ RELATOS DE MULHERES QUE ENFRENTARAM PRECONCEITO NO AMBIENTE PROFISSIONAL E SOBRE COMO A DISCRIMINAÇÃO E A DIFERENÇA DE OPORTUNIDADES IMPACTARAM SUAS TRAJETÓRIAS// O EPISÓDIO CONTA COM A PARTICIPAÇÃO DA SECRETARIA DA MULHER TRBALHADORA E DO PROCURADOR REGINAL DO TRABALHO/ QUE AJUDAM A CONTEXTUALIZAR O PROBLEMA E DISCUTIR CAMINHOS PARA A EQUIDADE DE GÊNERO NO TRABALHO//



[TRILHA SONORA – encerra a trilha]

AS HISTÓRIAS GANHAM AINDA MAIS FORÇA QUANDO OLHAMOS PARA OS DADOS// SEGUNDO O RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL DO GOVERNO FEDERAL/ AS MULHERES SUL-MATO-GROSSENSES AINDA GANHAM EM MÉDIA/ 25,32% A MENOS QUE OS HOMENS// TORNANDO O ESTADO O SEXTO COM MAIOR DISPARIDADE SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES NO BRASIL//

QUANDO SE ANALISA A REMUNERAÇÃO MÉDIA TOTAL/ O CENÁRIO É AINDA MAIS ALARMANTE// O ABISMO SALARIAL CHEGA A QUASE 34%/ OU SEJA/ CERCA DE 990 REAIS DE DIFERENÇA POR MÊS// ENQUANTO OS HOMENS TÊM A MÉDIA SALARIAL DE 3.909 REAIS E 3 CENTAVOS/ AS MULHERES RECEBEM 2.919 REAIS E 14 CENTAVOS//

ESSA REALIDADE ATINGE UM NÚMERO EXPRESSIVO DE TRABALHADORES// SÓ EM MATO GROSSO DO SUL/ FORAM REGISTRADOS MAIS DE 220 MIL VÍNCULOS FORMAIS EM 2025/ SENDO APENAS 36% DELES OCUPADOS POR MULHERES// O LEVANTAMENTO FOI FEITO COM BASE EM DADOS DE 640 EMPRESAS COM MAIS DE 100 FUNCIONÁRIOS//

MAS QUANDO A DESIGUALDADE DE GÊNERO SE SOMA AO PRECONCEITO CONTRA PESSOAS LGBTQIAPN+/ A INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO SE TORNA AINDA MAIS LIMITADA// É O CASO DE NICK ZANONI/ MULHER TRANS NÃO-BINÁRIA/ QUE ENFRENTOU BARREIRAS POR UM ESPAÇO PROFISSIONAL EM MATO GROSSO DO SUL//

SONORA 1 NICK ZANONI



	<p>DEPOIS DE DIVERSAS TENTATIVAS FRUSTRADAS DE CONSEGUIR UM EMPREGO FORMAL/ NICK PERCEBEU QUE SERIA PRECISO CRIAR O PRÓPRIO NEGÓCIO// FOI ASSIM QUE ELA DECIDIU FUNDAR UMA ESCOLA DE INGLÊS ONLINE//</p> <p style="text-align: center;">SONORA 2 NICK ZANONI</p> <p>MESMO APÓS CONQUISTAR SEU ESPAÇO COMO EMPREENDEDORA/ NICK AINDA OBSERVA COMO O MERCADO DE TRABALHO SEGUE RESISTENTE À PRESENÇA DE PESSOAS TRANS EM POSIÇÕES DE DESTAQUE// PARA ELA/ A FALTA DE OPORTUNIDADES NÃO SE LIMITA À PORTA DE ENTRADA/ MAS SE ESTENDE ÀS POSSIBILIDADES DE CRESCIMENTO E ASCENSÃO PROFISSIONAL//</p> <p style="text-align: center;">SONORA 3 NICK ZANONI</p> <p>DURANTE SUA TRAJETÓRIA/ NICK ENFRENTOU PRECONCEITOS E ATITUDES DISCRIMINATÓRIAS QUE MARCARAM SUA EXPERIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO// ERA COMUM SER OLHADA COM DESCONFORTO/ RECEBER TRATAMENTO EXCLUDENTE E SER SUBESTIMADA PELO SIMPLES FATO DE SER QUEM É//</p> <p style="text-align: center;">SONORA 4 NICK ZANONI</p> <p>CLÉO BORTOLLI/ ATUAL SECRETÁRIA DA MULHER TRABALHADORA DA CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES DE MATO GROSSO DO SUL/ A CUT/MS/ TEM SE DESTACADO NA DEFESA DA IGUALDADE/ DO RESPEITO E DA INCLUSÃO NO MUNDO DO TRABALHO// ELA RESSALTA QUE MUITAS MULHERES ACABAM DIRECIONADAS A SUBEMPREGOS/ COM BAIXA REMUNERAÇÃO E POUCA VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL//</p> <p style="text-align: center;">SONORA 1 CLÉO BORTOLLI</p>
--	--



A Lei 14.611/2023 DE IGUALDADE SALARIAL REPRESENTA UM MARCO NA BUSCA POR JUSTIÇA E EQUIDADE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL// CLÉO DESTACA A IMPORTÂNCIA DESSE AVANÇO/ MAS CRITICA O FATO DE A SOCIEDADE PRECISAR DE UMA LEI PARA QUE A IGUALDADE DE FATO ACONTEÇA// SEGUNDO ELA/ A EXISTÊNCIA DESSA LEGISLAÇÃO REVELA QUE A DESIGUALDADE DE GÊNERO AINDA É UMA REALIDADE PROFUNDA NO MUNDO DO TRABALHO/ E QUE A MUDANÇA PRECISA IR ALÉM DAS NORMAS LEGAIS/ ENVOLVENDO CONSCIÊNCIA/ EDUCAÇÃO E TRANSFORMAÇÃO CULTURAL//

SONORA 2 CLÉO BORTOLLI

A FALTA DE POLÍTICAS PÚBLICAS QUE VALORIZEM E RECONHEÇAM O PAPEL DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO CONTINUA SENDO UM GRANDE DESAFIO PARA A IGUALDADE DE GÊNERO// MESMO COM AVANÇOS NAS LEIS E NAS CONQUISTAS SOCIAIS/ AS MULHERES AINDA ENFRENTAM DIFICULDADES PARA CONCILIAR A ROTINA PROFISSIONAL COM AS RESPONSABILIDADES DOMÉSTICAS E O CUIDADO COM A FAMÍLIA//

CLÉO BORTOLLI/ SECRETÁRIA DA MULHER TRABALHADORA DA CUT MATO GROSSO DO SUL/ FALA SOBRE ESSA REALIDADE E DESTACA QUE A FALTA DE APOIO ESTRUTURAL REFLETE DIRETAMENTE NA DESVALORIZAÇÃO DO TRABALHO FEMININO// SEGUNDO ELA/ É FUNDAMENTAL QUE O PODER PÚBLICO AVANCE NA IMPLEMENTAÇÃO DE POLÍTICAS NA EXTENSÃO DE HORÁRIOS DAS CRECHES PÚBLICAS E LICENÇAS IGUALITÁRIAS//

SONORA 3 CLÉO BORTOLLI

TRILHA SONORA PARA TRANSIÇÃO DE TEMA



ESSAS REFLEXÕES EVIDENCIAM A FALTA DE POLÍTICAS PÚBLICAS PARA AS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO E ABREM ESPAÇO PARA OUTRAS DISCUSSÕES SOBRE DESIGUALDADE/ COMO O ETARISMO/ PRECONCEITO CONTRA PESSOAS PELA IDADE// ESSA DISCRIMINAÇÃO SE REFLETE NA FALTA DE OPORTUNIDADES/ NA NEGATIVA DE PROMOÇÕES E/ EM CASOS MAIS GRAVES/ NA DEMISSÃO INJUSTIFICADA// PROFISSIONAIS SÃO FREQUENTEMENTE SUBESTIMADOS APENAS POR SEREM MAIS VELHOS/ MESMO QUANDO POSSUEM QUALIFICAÇÃO E EXPERIÊNCIA//

MARIA DE FATIMA/ DE 56 ANOS DEDICOU MAIS DE UMA DÉCADA À SUA CARREIRA EM UMA CLÍNICA PRIVADA NA CAPITAL DE MATO GROSSO DO SUL// AO LONGO DE SUA TRAJETÓRIA/ CONQUISTOU RESPEITO PELOS COLEGAS E NOS ÚLTIMOS ANOS/ COMEÇOU A ENFRENTAR AS BARREIRAS DO ETARISMO NO AMBIENTE DE TRABALHO// ALÉM DE PERCEBER DIFERENÇAS SALARIAIS SIGNIFICATIVAS EM RELAÇÃO AOS PROFISSIONAIS MAIS JOVENS// HOJE/ ELA BUSCA NOVAS OPORTUNIDADES/ CARREGANDO CONSIGO A EXPERIÊNCIA E OS DESAFIOS DE UMA LONGA JORNADA PROFISSIONAL//

SONORA 1 MARIA DE FÁTIMA

FÁTIMA INICIOU SUA JORNADA NESTE EMPREGO COMO AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS// COM O TEMPO E MUITA DEDICAÇÃO/ PASSOU A ATUAR COMO AUXILIAR DE SALA/ ACOMPANHANDO OS PACIENTES ATÉ A REALIZAÇÃO DOS EXAMES// ELA SE SUBMETEU A JORNADAS EXCESSIVAS E A TAREFAS ALÉM DAS SUAS ATRIBUIÇÕES/ MOTIVADA PELO DESEJO DE CRESCIMENTO PROFISSIONAL E NA EXPECTATIVA DE UMA PROMOÇÃO//



SONORA 2 MARIA DE FÁTIMA

MARIA DE FÁTIMA RELATA QUE/ MUITAS VEZES/ PESSOAS MAIS VELHAS SÃO ROTULADAS COMO "LENTAS" OU "ULTRAPASSADAS"/ PRINCIPALMENTE QUANDO ENFRENTAM DIFICULDADES NO APRENDIZADO DE NOVAS TECNOLOGIAS// ELA DESTACA QUE A SOCIEDADE COSTUMA VALORIZAR OS MAIS JOVENS/ COMO SE A IDADE FOSSE UM FATOR DETERMINANTE PARA A CAPACIDADE DE APRENDER OU CONTRIBUIR//

SONORA 3 MARIA DE FÁTIMA

QUANDO MARIA DE FÁTIMA COMEÇOU A TRABALHAR EM UMA GRANDE LOJA DE DEPARTAMENTOS/ AOS 14 ANOS/ A LEGISLAÇÃO QUE REGE OS DIREITOS DOS TRABALHADORES NÃO ERA ALVO DE FISCALIZAÇÃO RIGOROSA// EMBORA AINDA NÃO TENHAMOS ALCANÇADO TODAS AS CONQUISTAS DESEJADAS/ A CRIAÇÃO DESSAS LEIS FOI ESSENIAL PARA COIBIR AS EXPLORAÇÕES TRABALHISTAS// PARA FÁTIMA/ A IMPLEMENTAÇÃO DE NOVAS LEGISLAÇÕES QUE ASSEGUREM OS DIREITOS DAS MULHERES É FUNDAMENTAL PARA GARANTIR SUA PROTEÇÃO E VALORIZAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO//

SONORA 4 MARIA DE FÁTIMA

A DESIGUALDADE DE GÊNERO AINDA É UM DESAFIO NO MERCADO DE TRABALHO/ REFLEXO DE UMA CULTURA QUE MUITAS VEZES NÃO RECONHECE O VALOR DA ATUAÇÃO FEMININA EM CONDIÇÕES DE IGUALDADE// PARA FALAR SOBRE ESSE CENÁRIO E OS OBSTÁCULOS QUE AINDA PERSISTEM/ CONVERSAMOS COM JANUÁRIO JUSTINO FERREIRA/ PROCURADOR REGIONAL DO TRABALHO EM MATO GROSSO DO SUL E COORDENADOR REGIONAL DA COORDENADORIA DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E ELIMINAÇÃO



DA DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO// ELE EXPLICA COMO ESSA PERCEPÇÃO CULTURAL IMPACTA DIRETAMENTE A FORMA COMO AS MULHERES SÃO VISTAS E TRATADAS NO AMBIENTE PROFISSIONAL//

SONORA 1 JANUÁRIO JUSTINO

MESMO COM A CRIAÇÃO DE LEIS QUE BUSCAM GARANTIR A IGUALDADE SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES/ AINDA HÁ DESAFIOS PARA MEDIR SEUS EFEITOS NA PRÁTICA// O PROCURADOR EVIDENCIA QUE OS RESULTADOS DESSAS AÇÕES FISCAIS COMEÇAM A SER OBSERVADOS DE FORMA GRADUAL/ MAS AINDA CARECEM DE DADOS CONCRETOS QUE COMPROVEM MUDANÇAS NO MERCADO DE TRABALHO SUL-MATO-GROSENSE//

SONORA 2 JANUÁRIO JUSTINO

MARIA DE FÁTIMA TROUXE À TONA COMO O PRECONCEITO ETÁRIO AFETA PROFISSIONAIS NO MERCADO DE TRABALHO/ ESPECIALMENTE MULHERES// COM BASE NESSA REALIDADE, JUSTINO DETALHA COMO O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO IDENTIFICA E COMBATE ESSAS SITUAÇÕES/ MOSTRANDO AS MEDIDAS ADOTADAS PARA ENFRENTAR A DISCRIMINAÇÃO E GARANTIR IGUALDADE DE OPORTUNIDADES//

SONORA 3 JANUÁRIO JUSTINO

TRILHA SONORA DE ENCERRAMENTO

FICA EVIDENTE QUE/ MESMO COM AVANÇOS SIGNIFICATIVOS NAS LEIS E NA FISCALIZAÇÃO/ ELES AINDA SÃO TÍMIDOS/ E A LUTA PELA IGUALDADE DE GÊNERO E CONTRA TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTINUA// É FUNDAMENTAL COBRARMOS POLÍTICAS PÚBLICAS EFETIVAS E REFLETIRMOS



SOBRE O VALOR DO TRABALHO PARA CONSTRUIRMOS UM MERCADO MAIS JUSTO E INCLUSIVO//

GOSTARIA DE AGRADECER A MARIA DE FÁTIMA E NICK ZANONI POR COMPARTILHAREM SUAS EXPERIÊNCIAS/ À CLÉO BORTOLLI/ SECRETÁRIA DA MULHER TRABALHADORA/ E AO PROCURADOR DO TRABALHO DOUTOR JANUÁRIO JUSTINO PELA PARTICIPAÇÃO//

E ASSIM CHEGAMOS AO FINAL DESTE EPISÓDIO DE "QUANTO VALE SEU TRABALHO?"// EU SOU JULIA BARRETO/ E ESTE É UM TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO DE JORNALISMO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL/ SOB A ORIENTAÇÃO DO PROFESSOR MARIO LUIZ FERNANDES// OBRIGADA PELA AUDIÊNCIA//