



**UNICEPLAC**

**Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos - UNICEPLAC**

**Curso de Direito**

**Trabalho de Conclusão de Curso**

**Desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro:  
Desvalorização do trabalho da mulher na relação de emprego**

Gama-DF

2021

**THAUANE DA SILVA COSTA**

**Desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro:  
Desvalorização do trabalho da mulher na relação de emprego**

Artigo apresentado como requisito para  
conclusão do curso de Bacharelado em Direito  
pelo Centro Universitário do Planalto Central  
Apparecido dos Santos – Uniceplac.

Orientador: Prof. MSc José Paes de Santana

Gama-DF

2021

**THAUANE DA SILVA COSTA**

**Desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro:** Desvalorização do trabalho da mulher na relação de emprego

Artigo apresentado como requisito para conclusão do curso de Bacharelado em Direito pelo Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos – Uniceplac.

Gama, 07 de maio de 2021.

**Banca Examinadora**

---

Prof. José Paes de Santana  
Orientador

---

Prof. Dr. Luis Felipe Perdigão de Castro

---

Prof. Me. Caroline Lima Ferraz

## **Desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro: Desvalorização do trabalho da mulher na relação de emprego**

Thauane da Silva Costa<sup>1</sup>

### **Resumo:**

Este artigo visa investigar a desigualdade de gênero e a proteção do direito tutelar do trabalho levando em conta as distinções existentes na sociedade. O objetivo geral é compreender como e por que ocorre a desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro e os reflexos desse desnível na desvalorização do trabalho da mulher nas relações de emprego. Com o intuito de entender a divisão sexual do trabalho, debruçou-se sobre a evolução normativa e os princípios que regem a equidade, na busca da igualdade de gênero, concluindo-se que toda forma de violência e discriminação deve ser combatida. Esta pesquisa caracteriza-se como uma revisão de literatura, qualitativa e descritiva, tendo como população envolvida mulheres em idade produtiva. Por fim, concluiu-se que para que a discriminação de gêneros seja corrigida no cenário brasileiro é necessário ir além de normas que garantam a proteção do trabalho feminino, elaborando-se legislações que incentivem empresas a contratarem e ainda a pagarem remuneração.

**Palavras-chave:** Desigualdade de gênero. Trabalho feminino. Mercado de trabalho.

### **Abstract:**

This article aims to investigate gender inequality and the protection of the tutelary right to work taking into account the existing distinctions in society. The general objective is to understand how and why gender inequality occurs in the Brazilian labor market and the reflexes of this gap in the devaluation of women's work in employment relationships. In order to understand the sexual division of labor, it looked at the normative evolution and the principles that govern equity, in the pursuit of gender equality, concluding that all forms of violence and discrimination must be combated. This research is characterized as a literature review, qualitative and descriptive, involving women of working age as the population involved. Finally, it was concluded that for gender discrimination to be corrected in the Brazilian scenario, it is necessary to go beyond norms that guarantee the protection of female labor, drafting laws that encourage companies to hire and still pay remuneration.

**Keywords:** Gender inequality. Female work. Job market.

---

<sup>1</sup> Graduanda do Curso de Direito do Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos – Uniceplac. E-mail: thauanee.16@gmail.com.

## 1 INTRODUÇÃO

A luta por direitos iguais vem ocorrendo há vários anos, sendo que tal isonomia ainda não se encontra presente no mercado de trabalho. Essa desigualdade é compreendida como a falta de equidade, tendo como sinônimos as palavras irregularidade, desproporção e inclusive o termo inferioridade. É preocupante notar que mesmo em pleno século XXI e após diversas lutas pela inclusão do sexo feminino no mercado de trabalho, as mulheres ainda continuam sofrendo preconceito, especialmente nas relações de emprego.

A distinção do gênero, no decorrer da história, fez com que a mulher fosse vista como inferior em relação ao homem, devendo ser submissa a esse somente por ser do sexo feminino. Apesar do enorme avanço objetivando a inclusão da mulher na sociedade, oferecendo-lhe direito ao voto, a voz e a ocupação no mercado de trabalho, ainda é possível perceber a desigualdade salarial, a discriminação e a falta de proteção no labor da obreira.

Em decorrência da constante presença da desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro, a presente pesquisa busca responder o seguinte problema de pesquisa: Porque existem desigualdades salariais entre sexos no mercado de trabalho e quais os fatores determinantes dessa desigualdade?

Desta feita, o objetivo geral é compreender como e por que ocorre a desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro e os reflexos desse desnível na desvalorização do trabalho da mulher nas relações de emprego. Para alcançar este objetivo principal, foram estipulados alguns objetivos específicos, quais sejam: (i) investigar a origem de questões como e de onde surgiram as desigualdades em relação aos salários masculino e feminino; (ii) mostrar como a desigualdade de gênero influencia na desvalorização da mão de obra feminina; e (iii) identificar quais as perspectivas para a erradicação deste tema por meio do direito tutelar do trabalho brasileiro.

Desta forma, o presente trabalho busca pesquisar o tema em questão, mediante a utilização de uma revisão de literatura, que, por sua vez, foi realizada através de uma pesquisa bibliográfica com o objetivo de efetivar o levantamento e a coleta dos dados. Sendo assim, por meio da leitura de documentos, livros e artigos disponibilizados na internet foi possível organizar e operacionalizar o levantamento e a coleta dos dados. Ademais, trata-se de uma pesquisa do tipo descritiva com abordagem qualitativa, que utilizou literaturas publicadas até 2021 e traduzidos para a língua portuguesa.

A pesquisa em tela tem como justificativa o fato de que, historicamente, se atribuiu à mulher trabalhos domésticos ou de baixa complexidade sob a alegação de que o sexo

feminino não estaria apto a desenvolver atividades elaboradas. Além disso soma-se a sobrecarga social de uma segunda jornada ocorrida dentro do lar, ao cuidar de filhos e família.

Entendendo esse cenário, a Consolidação das Leis do Trabalho e posteriormente a Constituição Federal estabeleceram dispositivos que cuidassem de proteger o trabalho da mulher e garantir remunerações pareadas com o sexo masculino para as mesmas funções. Contudo, ainda permanece a indagação sobre que impactos, tais garantias trouxeram para o mercado de trabalho e como é possível evoluir na legislação para que de fato possa ser possível a prevalência de direitos iguais.

## **2 ANÁLISE DA DESIGUALDADE DE GÊNERO NO TRABALHO**

Tendo em vista a luta feminina e principalmente a busca da mulher brasileira em ocupar maiores espaços no âmbito profissional, busca-se nesse tópico da pesquisa entender, por meio de bibliografias sobre o tema, os motivos que ensejam a desvalorização do trabalho feminino, mediante a análise da evolução histórica e normativa, da divisão sexual do trabalho, dos direitos fundamentais como igualdade e liberdade, e a discriminação laboral da obreira.

### **2.1 Evolução Histórica e Normativa**

O desvalor da mulher encontra-se presente em diversos períodos históricos. O primeiro registro dessa desvalorização ocorreu no Código de Hamurabi, em 2.067 a.C., o qual apresentava imposições severas e desiguais para as mulheres diante de ofensas comuns a ambos os sexos. Segundo Vieira (2002, p. 25), um exemplo clássico dessa desigualdade era a forma de tratamento dada às relações extraconjugais entre os babilônios, isto porque o homem traído “teria como castigo o abandono da esposa traída enquanto a mulher infiel receberia uma pena muito mais severa sendo lançada para a morte na corrente tormentosa de um rio”.

Anos depois, o Código de Manu, destinado aos indianos, datando de 1.300 a.C., e a Lei das XII Tábuas, destinada aos romanos em 451 a.C., permaneceram apresentando implicações severas ao penalizar as mulheres infiéis, ao contrário das implicações insignificantes, ou mesmo nenhuma implicação, aos homens que procedessem da mesma forma. (GODOY, 2015, p. 15). Com o decorrer da história, as mulheres passaram a buscar sua liberdade e igualdade feminina. O ápice desta busca ocorreu em 1789, com a Revolução Francesa, onde houve o início da utilização do vocábulo ‘feminismo’, o qual representava os diferentes grupos que tentavam melhorar a situação das mulheres. Além disso, ideias

revolucionárias feministas como a igualdade natural entre mulher e homem, e a declaração de liberdade, propriedade, segurança resistência à opressão e acesso ao poder e à justiça, foram perseguidos fortemente neste período. (GODOY, 2015, p. 14 - 18).

Uma das maiores impulsionadoras do feminismo nesta época foi Olympe de Gouges, autora da Declaração dos Direitos da Mulher e da Cidadã, elaborada em 1791. A autora “proclamava que as mulheres possuíam direitos naturais tanto quanto os homens e que por isso deveriam participar do processo de formação das leis de forma direta ou não, por meio de eleições por representantes”. (GODOY, 2015, p. 18).

No século XVIII, com a Revolução Industrial, as mulheres conseguiram se libertar das amarras do interior de seus lares e encontraram seu espaço no mundo moderno. Neste período, houve o início da emancipação feminina, na qual as mulheres começaram a trabalhar fora de casa e, conseqüentemente, passaram a ser remuneradas. Como afirma Simone de Beauvoir (1980, p. 449), “foi pelo trabalho que a mulher cobriu em grande parte a distância que a separava do homem; só o trabalho pode assegurar-lhe uma liberdade concreta”. No entanto, a independência econômica não foi suficiente para igualar a mulher ao homem, isto porque a mulher operária não conseguiu encontrar um espaço social para gozar de sua emancipação financeira. (GODOY, 2015, p. 19).

No Brasil, a evolução da mulher brasileira em busca da igualdade legal teve seu início em 1960, através de um movimento feminista que buscava romper definitivamente com o sistema imposto, instalar o feminismo liberal ou igualitário e igualar totalmente a mulher ao homem, reproduzindo ao máximo o modelo masculino. Este movimento foi marcado e ganhou grande repercussão graças a queima dos sutiãs pelas mulheres em praça pública, que, como salientado por Godoy (2015, p. 26), “demonstra a ruptura mais íntima do feminino com o masculino”. (GODOY, 2015, p. 25 e 26).

No entanto, este movimento não perdurou por muito tempo, visto que não eram todas as mulheres que concordavam ou estavam dispostas a reproduzir o modelo masculino de igualdade. Sendo assim, em 1970, surgiu uma nova concepção de feminismo denominada feminismo moderado, a qual era “pautado na multiplicação de grupos de mulheres que exigiam uma discriminação positiva mais ampla, levando-se em consideração as adversidades que as cercavam em relação ao modelo masculino”. (GODOY, 2015, p. 26). O pós-feminismo da década de 70 ficou marcado por abrir o mercado de trabalho brasileiro para as mulheres. Desta forma, é possível perceber que, apesar do trabalho não ser a única forma de independência da mulher, é com o trabalho e com a inserção econômica que a mulher tem sua liberdade feminina mais representativa contra a opressão masculina. (GODOY, 2015, p. 28).

O início das conquistas normativas femininas foi em 1962 com a publicação do Estatuto da Mulher Casada (Lei nº 4.121/1962), que reconheceu, expressamente, em seu artigo 233 que “o marido é o chefe da sociedade conjugal, função que exerce com a colaboração da mulher, no interesse comum do casal e dos filhos”, ou seja, reconheceu que a chefia da família deveria ser exercida pelo homem em colaboração da mulher. Apesar de não nivelar os direitos de ambos os sexos, essa previsão legal representou um grande avanço jurídico na época. (BRASIL, 1962; GODOY, 2015, p. 20).

Segundo Goulart (1964, p. 80), apesar da condição de colaboradora não proporcionar igualdade entre os sexos, “com certeza fissurou o primitivo instituto da chefia absoluta por parte do marido, principalmente porque a mulher casada passou a poder exercer qualquer profissão sem necessitar de outorga marital”. Nesse mesmo sentido, Godoy (2015, p. 20) complementa ao afirmar que:

[...] o Estatuto da Mulher Casada revolucionou e inaugurou uma nova era de conquistas jurídicas da mulher brasileira colocando-a mais próxima do homem ao reconhecer-lhe colaboradora do marido na sociedade conjugal, desobrigada a aceitar a anterior imposição de fixação do domicílio conjugal, livre para escolher sua profissão e laborar fora do lar sem a outorga marital e, finalmente, apta para buscar seus direitos em juízo sem previa autorização do marido. (GODOY, 2015, p. 20)

A igualdade entre homens e mulheres foi tratada expressamente pela Constituição Federal Brasileira de 1988. No inciso I do artigo 5º, a Carta Magna estabelece que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações”. De acordo com Godoy (2015, p. 10), a igualdade estabelecida pela Constituição Federal “certamente busca enaltecer a figura feminina antes sufocada pela marginalidade, vivendo à sombra e as sobras dos direitos relegados pelos homens” (BRASIL, 1988; GODOY, 2015, p. 10). Nesse sentido, o §5º do artigo 226 da Constituição Federal erradica por definitivo a figura do cabeça de casal na direção da família e o pátrio poder cede lugar ao poder de família ao prever que “os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher”. (BRASIL, 1988; GODOY, 2015, p. 10)

Tal como a Carta Magna, as legislações infraconstitucionais também apresentam um tratamento diferenciado às mulheres. Inicialmente, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Decreto-Lei nº 5.452/1943, detém um capítulo específico que trata da Proteção do Trabalho da Mulher, com previsão nos artigos 372 ao 401. (BRASIL, 1943; GODOY, 2015, p. 11). Por sua vez, a Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, além de outras práticas discriminatórias contra a mulher, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho. Já a Lei nº 9.799, de 26 de



maio de 1999, que inseriu o art. 373-A na CLT, proíbe referências de contratação fundadas em sexo, idade, cor, situação familiar, estado de gravidez e outras formas de discriminação em anúncios de contratação. (BRASIL, 1995; BRASIL, 1999; GODOY, 2015, p. 11).

O Código Civil de 1916 (Lei nº 3.071, de 1º de janeiro de 1916) determinava que os direitos e deveres em relação aos filhos menores de dezoito anos eram de responsabilidade exclusiva do pai, conforme afirmava o seu artigo 379: “os filhos legítimos, os legitimados, os legalmente reconhecidos e os adotivos estão sujeitos ao pátrio poder, enquanto menores”. Sendo assim, não se considerava o papel da mãe nestas responsabilidades, isto porque, o próprio termo ‘pátrio poder’ remete, etimologicamente, ao termo ‘pai’. (BRASIL, 1916)

Em contrapartida, com o avanço da legislação e da sociedade, o Código Civil de 2002 (Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002) deixou de utilizar o termo ‘pátrio poder’ e passou a utilizar a expressão ‘poder familiar’, a qual concede poder igualitário tanto ao pai quanto à mãe em relação às responsabilidades para com seus filhos, conforme previsto nos seguintes artigos 1630, 1631, 1634 e 1689<sup>2</sup> do Código Civil.

Um outro grande avanço ocorreu com o Código de Processo Civil de 1973 (Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973), posteriormente reafirmado no Código Civil de 2002, bem como no Novo Código de Processo Civil de 2015 (Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015), que trata da outorga conjugal para determinados atos e negócios jurídicos, ou seja, a mulher se encontra em um patamar de igualdade com o homem visto que há a necessidade de sua aprovação para que se concretize determinados negócios jurídicos realizados pelo seu cônjuge. Ao se falar na necessidade de aprovação da esposa tem-se a outorga marital, por outro lado, a necessidade do consentimento do esposo é conhecida como outorga uxória. Segundo o Código Civil (BRASIL, 2002), a outorga conjugal é exigida, em regra, nos atos elencados nos casamentos sob os regimes da comunhão parcial de bens, da comunhão universal de bens e da participação final nos aquestos. Ademais, ressalta-se a importância de analisar detalhadamente tais previsões legais<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> Art. 1.630. Os filhos estão sujeitos ao poder familiar, enquanto menores.

Art. 1.631. Durante o casamento e a união estável, compete o poder familiar aos pais; na falta ou impedimento de um deles, o outro o exercerá com exclusividade.

Art. 1.634. Compete a ambos os pais, qualquer que seja a sua situação conjugal, o pleno exercício do poder familiar, que consiste em, quanto aos filhos: [...]

Art. 1.689. O pai e a mãe, enquanto no exercício do poder familiar: [...] (BRASIL, 2002)

<sup>3</sup> Art. 10. O cônjuge somente necessitará do consentimento do outro para propor ações que versem sobre direitos reais imobiliários. (BRASIL, 1973)

Art. 73. O cônjuge necessitará do consentimento do outro para propor ação que verse sobre direito real imobiliário, salvo quando casados sob o regime de separação absoluta de bens. (BRASIL, 2002)

Art. 1.647. Ressalvado o disposto no art. 1.648, nenhum dos cônjuges pode, sem autorização do outro, exceto no regime da separação absoluta: I - alienar ou gravar de ônus real os bens imóveis; II - pleitear, como autor ou réu,

Por último, uma lei de extrema importância ao combate da desigualdade feminina e que concede plena eficácia ao art. 226, §8º da Constituição Federal é a Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006, conhecida como Lei Maria da Penha. Esta lei cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher. (BRASIL, 2006; GODOY, 2015, p. 11). De acordo com Godoy (2015, p. 11) a Lei Maria da Penha “afeta à peculiaridade do sexo feminino, traz disposições legais específicas a fim de compensar a disparidade na relação de gênero”, além de ser um claro exemplo de que o “legislador está preocupado em garantir à mulher a isonomia material”.

Sendo assim, é possível perceber que com o avanço histórico, bem como com a evolução normativa, a mulher caminha, mesmo que a passos lentos, para a igualdade de gênero. Ademais, percebe-se que “nem sempre o tratamento legislativo desigual implica em favorecimento pessoal ao sexo feminino”, na realidade, o que se percebe na maioria das vezes é que esse tratamento legislativo desigual proporciona “justamente a igual competitividade no mercado de trabalho”, conforme salienta Godoy (2015, p. 53).

## **2.2 Divisão Sexual do Trabalho**

De acordo com Hirata e Kergoat (2007, p. 02), o termo divisão sexual do trabalho surgiu na França, no início da década de 70, a partir do movimento feminista. Neste período houve uma conscientização coletiva de que as mulheres realizavam uma grande quantidade de trabalho de forma gratuita e invisível, isto porque havia sido naturalizado socialmente que o trabalho desenvolvido por elas se tratava de uma atribuição direta das mulheres. (HIRATA e KERGOAT, 2007, p. 02). É possível definir a divisão sexual do trabalho como sendo a maneira que se divide o trabalho social decorrente das relações sociais entre os gêneros masculino e feminino. Essa maneira de dividir é caracterizada pela “designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado” como, por exemplo, as funções políticas, religiosos e militares, conforme destaca Hirata e Kergoat (2007, p. 03).

Essa forma de divisão social do trabalho tem como base dois princípios, são eles: (i) princípio da separação; e (ii) princípio hierárquico. O primeiro deles, o princípio da separação, determina que existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres, ou seja,

---

acerca desses bens ou direitos; III - prestar fiança ou aval; IV - fazer doação, não sendo remuneratória, de bens comuns, ou dos que possuem integrar futura meação. (BRASIL, 2015)

admite a existência de trabalhos considerados como essencialmente femininos ou masculinos. Já o princípio hierárquico determina que um trabalho de homem tem valor superior ao trabalho de mulher, ou seja, admite a superioridade do trabalho masculino em qualquer labor. (HIRATA e KERGOAT, 2007, p. 03). Esses princípios organizadores da divisão sexual do trabalho são válidos para todas as sociedades conhecidas e são legitimados pela ideologia naturalista, todavia esses princípios “rebaixa o gênero ao sexo biológico, reduz as práticas sociais a ‘papéis sociais’ sexuados que remetem ao destino natural da espécie”, como informa Hirata e Kergoat (2007, p. 03).

Sabe-se que, no modelo tradicional de divisão social do trabalho, o papel de cuidadora da família e o papel doméstico é exercido exclusivamente pelas mulheres, enquanto os homens exercem o papel de provedores do lar. No entanto, esse modelo tem sido desconstruído ao longo dos anos, visto que a mulher tem passado a ter novos papéis, além daqueles desempenhados tradicionalmente como mãe, esposa e ‘dona do lar’. (HIRATA e KERGOAT, 2007, p. 05; GODOY, 2015, p. 25). De acordo com Godoy (2015, p. 25), a expressão ‘dona do lar’ se refere a um trabalho doméstico não remunerado que limita a atuação da mulher no interior de seu lar, sem perspectivas de crescimento econômico, intelectual e social. O professor Godoy complementa afirmando que “a expressão ‘dona do lar’ [...] talvez tenha sido a causa de maior preconceito imposto à mulher mascarada por trás de uma titulação que, em princípio, lhe garantia respeito”. (GODOY, 2015, p. 25).

Na busca pela desconstrução do modelo tradicional de divisão social do trabalho, chegou-se ao modelo de conciliação no qual a mulher passa a conciliar, quase que exclusivamente, a vida familiar com a sua vida profissional. Nesse sentido, Novais (2006, p. 142) salienta que:

Além da preocupação com a debilidade física do sexo feminino, afirmava-se que cabiam às mulheres as atividades do lar, consideradas próprias para seu sexo, posicionamentos que refletiam uma estrutura cultural arraigada de estereótipos sexistas, que atribuem à mulher apenas o ‘papel’ secular de mãe e dona de casa, fortalecendo o mito da fragilidade feminina e o preconceito do homem, no tocante às atividades familiares e domésticas. (NOVAIS, 2006, p. 142).

Como se vê, apesar de alcançar seu espaço no mercado de trabalho, a mulher não pôde esquecer de suas atividades no lar, isto porque, na prática, esse modelo de conciliação impôs apenas às mulheres que praticassem o ato de conciliar suas atividades. (HIRATA e KERGOAT, 2007, p. 05). Percebe-se, portanto, que as mulheres, apesar de terem consciência da desigualdade da divisão laboral, tanto profissional quanto doméstico, acabam mantendo o

modelo de conciliação de divisão social do trabalho, isto porque possíveis soluções como o modelo de parceria ou o modelo de delegação não se mostraram inteiramente suficientes para a resolução dessa realidade. Uma das consequências diretas da divisão sexual do trabalho é o surgimento da discriminação laboral, que será analisado no decorrer deste trabalho. (HIRATA e KERGOAT, 2007, p. 06).

### **2.3 Direitos Fundamentais e a Discriminação Laboral da Obreira**

Sabe-se que qualquer ser humano, incluindo, portanto, as mulheres, tem o direito de ser tratado com igualdade e dignidade em todos os lugares, especialmente no âmbito laboral. Sendo assim, é imperioso analisar os direitos fundamentais da igualdade e liberdade, bem como verificar a existência ou não da discriminação em virtude do gênero no mercado de trabalho.

#### **2.3.1 Direitos Fundamentais: Direito a Igualdade e Liberdade**

Segundo a Constituição Federal Brasileira de 1988, o direito a igualdade é um direito fundamental garantido pelo artigo 5º, nos seguintes termos: “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade”. (BRASIL, 1988). De acordo com Godoy (2015, p. 04), a igualdade, também conhecida como isonomia, pode ser compreendida de forma ampla e restrita. A primeira delas, a igualdade ampla, é caracterizada pelo fato de ser concedida a todas as pessoas, ou seja, seu único requisito é o fato de a pessoa existir como ser humano, desconsiderando, portanto, qualquer fator diferencial como sexo, etnia, religião ou condição social.

Por outro lado, a igualdade restrita é aquela que destina bens e direitos apenas a uma parcela da sociedade, gerando, assim, uma desigualdade social. A título exemplificativo da igualdade restrita tem-se o direito à moradia, saúde e educação, que por sua vez, são restritos a minoria da população. Ainda visando uma melhor compreensão do direito fundamental a igualdade, o professor Godoy (2015, p. 06) afirma que a isonomia também pode ser compreendida como formal ou material. A igualdade formal, também denominada de igualdade legal, diz respeito a isonomia aceita universalmente ao reconhecer o verbete ‘todos são iguais perante a lei’. Segundo Bobbio (2004, p. 26), a igualdade formal teve sua origem no primeiro pós-guerra e, mesmo diante das diferentes ideologias de cada nação, a maioria

delas passou a prever em suas constituições esse direito fundamental, conforme demonstrado a seguir:

Modernamente, o princípio se encontra enunciado nas Constituições francesas de 1791, 1793 e 1795; mais tarde, no art. 1º da Carta de 1814, no art. 6º da Constituição belga de 1830, no art. 24 do Estatuto Albertino (que regeu a monarquia italiana). Enquanto a Emenda XIV da Constituição dos Estados Unidos (1868) quer assegurar a todo cidadão a igual proteção das leis, o princípio é retomado e repetido, no primeiro pós-guerra, tanto pelo art. 109, §1º, da Constituição de Weimar (1919) quanto pelo art. 7º, §1º, da Constituição austríaca (1920) e, no segundo pós-guerra, para darmos exemplos de Constituições inspiradas em diferentes ideologias, tanto pelo art. 71 da Constituição búlgara (1947) quanto pelo art. 3º da Constituição italiana (1948). (BOBBIO, 2004, p. 26)

Por outro lado, a igualdade material, também denominada de igualdade real, trata das características subjetivas que variam de cada indivíduo ou grupo de indivíduos, ou seja, busca amenizar a desigualdade apresentada pela isonomia formal, ao levar em consideração a distinção de sexo, cor, etnia, religião e outros fatores diferenciais. (GODOY, 2015, p. 08). Conforme salienta Lenza (2017, p. 1159), a igualdade material consiste em tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais conforme suas desigualdades. Pereira (2005, p. 146) complementa ao afirmar que “a viabilização dessa igualdade implica em tratamento diferenciado em determinadas situações para que o princípio possa se fazer valer”.

Em relação a igualdade entre homens e mulheres no Brasil, sabe-se que a Carta Magna de 1988 garante tanto a igualdade formal quanto a material. A igualdade formal é assegurada pelo caput do artigo 5º ao determinar que todos são iguais perante a lei. (BRASIL, 1988; GODOY, 2015, p. 10). Já em relação a igualdade material, a Constituição Federal assegura tal isonomia ao garantir, por exemplo, no inciso IV do artigo 3º que os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil englobam promover o bem de todos sem preconceitos de sexo. Além disso, essa igualdade também é promovida no inciso I do artigo 5º ao estabelecer que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações. (BRASIL, 1988; GODOY, 2015, p. 10).

Outro exemplo claro são os incisos XXX, XXI e XXXII do artigo 7º da Constituição Brasileira. O primeiro deles proíbe a diferenciação de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo. O segundo proíbe qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência. Já o terceiro deles proíbe que haja distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos. (BRASIL, 1988).

Imperioso salientar que a interpretação desses dispositivos não pode ser realizada com

o intuito de identificar uma possível discriminação sexual. Na realidade, busca-se atenuar os desníveis materiais existentes na relação entre a mulher e o homem. Nesse sentido, destaca Novais (2006, p. 114) que “muitas vezes, estabelecer diferenças é necessário para a própria garantia da igualdade”. Frente a análise detalhada do princípio da igualdade, percebe-se que outro direito fundamental necessário para se atingir a desigualdade de gênero é o direito a liberdade. Apesar de alguns autores afirmarem que igualdade e liberdade são sinônimas, tal afirmativa não é verídica. (GODOY, 2015, p. 20 e 24).

O professor Godoy (2015, p. 21) divide “a concepção conceitual de ‘liberdade’ em dois aspectos distintos, um formal decorrente da lei que nivela os homens em liberdade; outro material que se distancia das concepções de liberdade anteriormente estabelecidas”. Sendo assim, tem-se que a liberdade material existe somente entre os iguais, que, por sua vez, são aqueles que sustentam, por exemplo, posição religiosa, cultural ou social idêntica. Em relação à mulher, a igualdade formal é acompanhada de uma liberdade formal, enquanto a igualdade material de uma liberdade material. Segundo Godoy (2015, p. 22), “a mulher ambiciona a conquista da igualdade plena em relação ao homem desde os tempos mais remotos, mas tal conquista jamais será alcançada sem antes experimentar a liberdade plena, qual chamamos de liberdade real ou material”.

### 2.3.2 Discriminação Laboral da Obreira

A discriminação quanto ao trabalho da mulher encontra-se presente até os dias de hoje em nossa sociedade. Apesar do crescimento intelectual da população e do aumento da inserção cultural, a sociedade permanece tratando de forma desigual a atuação feminina no mercado de trabalho. Segundo Novais (2006, p. 117), “a discriminação no trabalho pode se manifestar em diversos momentos, por ocasião do acesso ao emprego, durante a vigência do contrato de trabalho, ou, até mesmo, após a extinção do pacto laboral”. A discriminação no momento da contratação ocorre frequentemente, isto porque a proteção garantida à mulher trabalhadora, como, por exemplo, a estabilidade provisória e a licença maternidade, acabam por impor um ônus exagerado ao empregador. Sendo assim, o que servia como proteção acabou se revelando como um fator desmotivador na contratação feminina. (GODOY, 2015, p. 32 e 40).

Outra faceta da discriminação no momento da contratação é a exigência de ‘boa aparência’ em alguns anúncios de emprego como fator essencial para a contratação. Como destaca Novais (2006, p. 118), essa forma de discriminação é claramente repudiada pela

legislação brasileira:

Ciente deste problema, o Ministério Público do Trabalho criou a Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho e, já na primeira reunião, decidiu-se pela sensibilização dos veículos de informação para que auxiliem na eliminação da discriminação do trabalho por meio de anúncios de emprego que exigem boa aparência, delimitam idade, sexo, cor, altura, estado civil, situação familiar, estado de gravidez, práticas estas vedadas pela legislação brasileira. Na mesma esteira, o deputado Geraldo Candido, do PT, propôs Projeto de Lei proibindo a expressão boa aparência nos anúncios de recrutamento e seleção pessoal. (GODOY, 2015, p. 43)

Outra forma de discriminação laboral sofrida pela mulher é a imposição de salários inferiores em atividades similares ou até mesmo idênticas àquelas desempenhadas pelo sexo masculino. De acordo com Godoy (2015, p. 44), em alguns setores a diferença salarial do homem em relação à mulher chega a superar 30% (trinta por cento) da remuneração, sendo que esse percentual tende a diminuir nos casos em que o cargo exige mais qualificações profissionais e a função desempenhada é de alto escalão, por exemplo, diretora ou presidente. (GODOY, 2015, p. 44).

Apesar da realidade demonstrar que as mulheres no mercado de trabalho ainda são remuneradas de forma inferior aos homens, a legislação brasileira permanece na busca para que não ocorra essa distinção salarial. A Constituição Federal Brasileira coopera para o fim desta distinção remuneratória na mesma função laboral mediante a previsão do inciso XXX do artigo 7º que proíbe expressamente a diferenciação de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo. (BRASIL, 1988; GODOY, 2015, p. 67).

Neste mesmo sentido, a CLT também repudia qualquer forma de discriminação salarial no exercício da mesma atividade laboral conforme previsão expressa do artigo 373-A, inciso III: “é vedado considerar o sexo [...] como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional”. Ainda assim, em seu artigo 377, a CLT permaneceu na busca pelo fim da distinção salarial na relação de gênero ao garantir que “a adoção de medidas de proteção ao trabalho das mulheres é considerada de ordem pública, não justificando, em hipótese alguma, a redução de salário”. (BRASIL, 1943; GODOY, 2015, p. 66 e 68).

Segundo Godoy (2015, p. 35), a discriminação laboral da mulher no Brasil deve ser contextualizada considerando duas correntes doutrinárias, são elas: (i) feminismo liberal; e (ii) feminismo moderado. A primeira corrente, denominada de feminismo liberal, surgiu na década de 60, era considerada um modelo radical e não admitia qualquer tipo de discriminação positiva. Essa corrente defendia a igualdade material em relação ao sexo

oposto, na qual buscava-se a aproximação máxima do feminino ao modelo masculino. (GODOY, 2015, p. 35). Por outro lado, a segunda corrente, denominada de feminismo moderado, surgiu na década de 70, era a corrente majoritária e defendia a discriminação positiva moderada em favor da mulher. Essa corrente considerava as adversidades que cercavam as mulheres em relação ao modelo masculino, bem como compreendia a importância de buscar a igualdade formal. (GODOY, 2015, p. 35 e 36).

Um exemplo de discriminação positiva aceita pela corrente feminista moderada é o estabelecimento de métodos e locais de trabalho diferenciados para as mulheres. Conforme destaca Godoy (2015, p. 76), “a condição biológica da mulher em relação [...] a maternidade exige regulamentação pelos arts. 389 e 390 da CLT que buscam estabelecer de forma especial o ambiente de trabalho oferecendo condições de higiene e segurança na execução do trabalho feminino”. Desta feita, percebe-se que ainda existe na sociedade atual a discriminação em virtude do gênero no mercado de trabalho e que esta discriminação ocorre em momentos e formas distintas, como, por exemplo, no momento da contratação ou mesmo na estipulação da quantia remuneratória da mulher. Todavia, é também perceptível que a legislação brasileira juntamente com os doutrinadores da área, vem caminhando na contramão da discriminação laboral buscando uma igualdade formal como solução para esta realidade.

### **3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

O presente trabalho buscou pesquisar o tema relacionado a desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro, mediante a utilização de uma revisão de literatura, também denominada de revisão bibliográfica. Segundo Macedo (1994, p. 13), a revisão bibliográfica é “a busca de informações bibliográficas, seleção de documentos que se relacionam com o problema de pesquisa e o respectivo fichamento das referências para que sejam posteriormente utilizadas”, ou seja, trata-se de uma “espécie de ‘varredura’ do que existe sobre um assunto e o conhecimento dos autores que tratam desse assunto”.

Sob o ponto de vista da sua natureza, trata-se de uma pesquisa básica, também denominada de pesquisa pura, isto porque objetiva gerar conhecimentos novos úteis para o avanço da ciência sem aplicação prática prevista. Além disso, tem o objetivo de se difundir não apenas na comunidade científica, mas também na comunidade em geral. (PRODANOV; FREITAS, 2013; TUMELERO, 2019).

O método de abordagem utilizado para compreender o problema foi o método qualitativo. De acordo com Prodanov e Freitas (2013, p. 70), a pesquisa qualitativa “considera



que há uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, isto é, um vínculo indissociável entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito que não pode ser traduzido em números”. Sendo assim, a pesquisa qualitativa não requer o uso de métodos e técnicas estatísticas, e seus pesquisadores tendem a analisar seus dados indutivamente. (PRODANOV; FREITAS, 2013, p.70).

Quanto ao objetivo do presente trabalho, trata-se de uma pesquisa descritiva, visto que houve o registro e a descrição dos fatos observados sem interferir neles, utilizando-se sempre de técnicas padronizadas de coleta de dados. Segundo Prodanov e Freitas (2013, p. 52), a pesquisa descritiva “observa, registra, analisa e ordena dados, sem manipulá-los, isto é, sem interferência do pesquisador. Procura descobrir a frequência com que um fato ocorre, sua natureza, suas características, causas, relações com outros fatos”.

O método de procedimento utilizado foi o método histórico. Esse método foi empregado na investigação de acontecimentos do passado, para verificar a influência dos fatos antigos na sociedade de hoje. Conforme destaca Lakatos e Marconi (2003, p. 107), “as instituições alcançaram sua forma atual através de alterações de suas partes componentes, ao longo do tempo, influenciadas pelo contexto cultural particular de cada época”.

Para atender a pesquisa qualitativa e descritiva foi empregado como procedimento técnico de coleta de dados uma pesquisa bibliográfica. Essa pesquisa, de acordo com Prodanov e Freitas (2013, p. 54), é elaborada a partir de material já publicado, constituído principalmente de: livros, revistas, publicações em periódicos e artigos científicos, jornais, boletins, monografias, dissertações, teses, material cartográfico e internet. Além disso, é sabido que essa pesquisa se utiliza de dados já trabalhados por outros pesquisadores, que, por sua vez, já foram devidamente registrados.

Tratando-se de uma pesquisa bibliográfica, foi utilizada a técnica de análise de conteúdo para efeito da elaboração de um apanhado com elementos que auxiliem o público alvo da pesquisa. Tal método corresponde à síntese de técnicas de pesquisa que possuem como objetivo a busca do significado e do sentido de um documento. Bardin (2011, p. 47) define a análise de conteúdo como:

[...] um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando a obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens. (BARDIN, 2011, p. 47)

A pesquisa bibliográfica se utilizou das seguintes bases de dados: (i) Biblioteca Digital de Teses e Dissertações; (ii) Scielo, cujos autores são Rosana Hoffman Câmara, Helena Hirata e Danièle

Kergoat; (iii) Periódicos Capes; (iv) Microsoft Academic Search Bireme; (v) Google Scholar; e (vi) sites específicos de publicação científica. Foram utilizadas literaturas publicadas sobre o tema em tela até 2021, nacionais e traduzidos para a língua portuguesa. O público-alvo desse estudo foram as mulheres em idade produtiva que estão inseridas no mercado de trabalho em patamares inferiores ao sexo masculino, bem como aquelas que se encontram excluídas profissionalmente por empecilhos relacionados ao gênero.

Sendo assim, em síntese, tem-se que o presente trabalho diz respeito a uma pesquisa básica que se utilizou da revisão de literatura, mediante o emprego das pesquisas do tipo descritiva com abordagem qualitativa. Além disso, usou o método de procedimento histórico, bem como realizou o levantamento de dados a partir de uma pesquisa bibliográfica.

#### **4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS**

Sabe-se que a problemática da presente pesquisa gira em torno da questão do porque existem desigualdades salariais entre sexos no mercado de trabalho e quais os fatores determinantes dessa desigualdade. Sendo assim, foi abordada, a partir deste momento, a análise da problemática e dos resultados alcançados com esta pesquisa. Inicialmente, em relação a descrição e análise da problemática, é sabido que, historicamente, há a atribuição à mulher de trabalhos domésticos ou de baixa complexidade sob o argumento de que o sexo feminino não estaria apto a desenvolver atividades mais elaboradas. Além disso, há uma cobrança social para que a mulher execute com qualidade, não só a sua jornada de trabalho tradicional, mas também a sua segunda jornada que se trata do cuidado e atenção com o lar, marido e filhos. (HIRATA e KERGOAT, 2007, p. 05; GODOY, 2015, p. 25).

Desta feita, percebe-se que a busca por direitos iguais entre homens e mulheres no ambiente de trabalho ocorre há vários anos, visando igualdade salarial e oportunidades de crescimento similares para ambos os gêneros. No entanto, tal igualdade ainda não se encontra completamente presente no mercado de trabalho. No âmbito laboral brasileiro, percebe-se claramente a defasagem do sexo feminino em relação ao masculino quanto a ocupação de cargos gerais e estratégicos, além da diferença de remuneração. Apesar das garantias legais determinadas pela Constituição Federal e pela Consolidação das Leis do Trabalho, que visam proteger o trabalho da mulher e garantir remunerações pareadas com o sexo masculino para as mesmas funções, ainda é possível encontrar no mercado de trabalho a presença destas desigualdades. (BRASIL, 1943; BRASIL, 1988; GODOY, 2015, p. 44).

Percebe-se que, com o avanço histórico, bem como com a evolução normativa, a

mulher caminha, mesmo que a passos lentos, para uma igualdade de gênero. Todavia, a discriminação do trabalho da obreira ainda permanece presente, de forma concreta, na realidade laboral brasileira. Segundo Carmo (2020, p. 02), “as mulheres correspondem a maior parte da população fora da força de trabalho (entre trabalhos formais e informais) em todas as regiões do país, o equivalente a 64,7% dos inativos na média nacional. Entre população desempregada, elas também são maioria: 53,8%”. (GODOY, 2015, p. 53; CARMO, 2020, p. 02).

Infelizmente, um dos fatores determinantes para discriminação do trabalho feminino é o excesso de garantias legais brasileiras em favor das mulheres em seu período de maternidade e no período posterior ao seu retorno ao serviço. Nesse sentido, Carmo (2020, p. 03) complementa afirmando que há alguns conflitos existentes entre as trabalhadoras que são mães e seus respectivos empregadores, quais sejam: “delas terem que faltar ao trabalho caso os filhos adoçam (48%) [...], ter que pedir para chegar mais tarde no trabalho para ir em uma reunião escolar (24%) e se atrasar devido à exaustão da rotina (10%)”. Como visto ao longo do presente trabalho, o excesso de normas acabou tornando mais onerosa a contratação de uma mulher do que a contratação de um homem, pelas eventualidades que esta mulher pode vir a sofrer em sua jornada caso seja ou venha a se tornar mãe no futuro. (GODOY, 2015, p. 32 e 40; CARMO, 2020, p. 02).

Desta forma, é possível observar que o governo brasileiro já evoluiu consideravelmente no que diz respeito a normas de proteção ao trabalho feminino. Entretanto, essas garantias não se concretizaram na realidade das mulheres, isto porque muitas delas foram encaradas como empecilhos para a escolha das mulheres em relação aos homens que apresentassem o mesmo nível de qualificação. (GODOY, 2015, p. 32 e 40).

Apesar disso, a existência de garantias permanece sendo uma tentativa para abrir espaço para que o serviço feminino seja valorizado na mesma medida do serviço masculino. Sabe-se que o ordenamento jurídico brasileiro prima pela proteção dos menos favorecidos na relação processual, como, por exemplo, o consumidor, o obreiro e a criança, portanto, não seria diferente com a mulher, e isso ocorre para que as partes estejam em um mesmo patamar para se discutir direitos e deveres, gerando assim a igualdade para os desiguais. (LENZA, 2017, p. 1159).

Mesmo sabendo que este não é o único fator que causa a discriminação do trabalho feminino é preciso observar o que pode ser feito para que tal fator seja corrigido. A abertura para a discussão já agrega valor à temática, pois promove a ocupação feminina em cargos outrora tidos como masculinos. Ao ver uma mulher ocupando altos cargos ou exercendo

funções tradicionalmente atípicas para o seu sexo, outras acabam por se sentir representadas e influenciadas a buscarem seu espaço. (GODOY, 2015, p. 76).

Além disso, muito embora a especialização superior da obreira em relação a obtida pelo concorrente homem não signifique a contratação da candidata, é possível projetar um cenário onde benefícios fiscais ou estímulos econômicos ofertados à empresa pela contratação de mão de obra feminina incentive a geração de novos postos de trabalho. Outra medida seria a de priorizar em licitações e contratações públicas empresas que possuem folha de pagamento igualitárias entre os sexos para as mesmas funções. (GODOY, 2015, p. 44).

De médio a longo prazo, o que precisa ser modificado é a mentalidade individual e coletiva a respeito do papel da mulher quanto indivíduo social capaz de produzir valor e conhecimento, para tanto é preciso modificar as bases, ou seja, trabalhar desde a educação infantil a igualdade para homens e mulheres e ajudar as crianças a construir o pensamento de que não há função essencialmente feminina ou masculina no mercado de trabalho. (HIRATA e KERGOAT, 2007, p. 05; GODOY, 2015, p. 25).

A partir do momento em que a cultura existente atualmente for desconstruída na infância e essa criança se desenvolver com a consciência de igualdade entre os gêneros, será mais fácil a modificação do pensamento coletivo. Em outro giro, as legislações devem evoluir não só para proteger o trabalho da obreira, mas também para incentivar sua contratação e igualdade de salários. Em um aspecto macro, a abertura de espaços para discussão e o incentivo a ocupação feminina em setores antes não pensados, será um estímulo ainda maior para que as mulheres permaneçam buscando essa igualdade. (NOVAIS, 2006, p. 114).

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Dado o exposto, foi possível compreender, inicialmente, a evolução histórica e normativa da busca da mulher brasileira em ocupar maiores espaços no âmbito profissional. A evolução normativa teve seu início com a análise do Código de Hamurabi de 2.067 a.C., passando pela Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452/1943) e pela Constituição Federal Brasileira de 1988, até a mais recente Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006). Com a análise das legislações foi possível perceber que o tratamento legislativo desigual não significa que há um favorecimento ao sexo feminino, na realidade, esse tratamento diferenciado garante com que haja uma possibilidade de competitividade similar no mercado de trabalho entre os sexos feminino e masculino.

Além disso, o presente trabalho buscou averiguar sobre a divisão sexual do trabalho, o

qual diz respeito a maneira que se divide o trabalho decorrente das relações sociais entre os gêneros masculino e feminino. Identificou-se a origem do termo, bem como seu contexto histórico. Ademais, verificou-se a existência de dois princípios predominantes nessa relação, princípio da separação e princípio hierárquico. O primeiro deles admite a existência de trabalhos considerados como essencialmente femininos ou masculinos, enquanto o segundo princípio determina que o trabalho de um homem tem valor superior ao trabalho de uma mulher.

Ainda em relação a essa temática, foi possível identificar dois modelos de divisão sexual do trabalho, são eles o modelo tradicional e o modelo de conciliação. No primeiro modelo o papel de cuidadora da família e o papel doméstico é exercido exclusivamente pelas mulheres, enquanto os homens exercem o papel de provedores do lar. Já no segundo modelo, a mulher passa a conciliar, quase que exclusivamente, a vida familiar com a sua vida profissional. Ao analisar esses dois modelos, identificou-se que uma das consequências diretas da divisão sexual do trabalho é o surgimento da discriminação laboral, isto porque, apesar de alcançar seu espaço no mercado de trabalho, a mulher não pôde esquecer de suas atividades no lar.

Posteriormente, foi realizada uma análise dos direitos fundamentais da igualdade e da liberdade, ambos previstos na Carta Magna. De forma detalhada, foram verificadas as subdivisões do direito a igualdade, quais sejam: a liberdade ampla e restrita, bem como a liberdade formal e material. Por último, o presente trabalho buscou identificar e compreender a discriminação no trabalho da mulher, o qual pode ocorrer em diversos momentos, por ocasião do acesso ao emprego, durante a vigência do contrato de trabalho, ou, até mesmo, após a extinção do pacto laboral. São exemplos práticos e reais dessa discriminação a exigência de 'boa aparência' em alguns anúncios de emprego e a imposição de salários inferiores em atividades similares ou até mesmo idênticas àquelas desempenhadas pelo sexo masculino.

Após a realização do presente estudo, pode-se concluir que foi possível alcançar o objetivo principal de compreender como e por que ocorre a desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro e os reflexos desse desnível na desvalorização do trabalho da mulher nas relações de emprego, bem como os objetivos específicos de investigar a origem de questões como e de onde surgiram as desigualdades em relação aos salários masculino e feminino; de mostrar como a desigualdade de gênero influencia na desvalorização da mão de obra feminina; e de identificar quais as perspectivas para a erradicação deste tema por meio do direito tutelar do trabalho brasileiro. Ainda assim, cabe destacar que, com o presente

estudo, foi possível concluir que aos poucos a sociedade brasileira está caminhando com seu desenvolvimento legislativo para uma possível igualdade de gênero, bem como foi possível perceber que a mentalidade individual e coletiva precisa ser alterada a respeito do papel da mulher, para que possam ver o quanto a mulher é um indivíduo social capaz de produzir valor e conhecimento, tal como um indivíduo do sexo masculino.

## REFERÊNCIAS

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições Persona, 2011.

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo**. 3. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1980.

BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004. Disponível em: <[https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/297730/mod\\_resource/content/0/norberto-bobbio-a-era-dos-direitos.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/297730/mod_resource/content/0/norberto-bobbio-a-era-dos-direitos.pdf)>. Acesso em: 19 de abril de 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 04 de abril de 2021.

\_\_\_\_\_. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 04 de abril de 2021.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 3.071, de 1º de janeiro de 1916**. Código Civil dos Estados Unidos do Brasil. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l3071.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l3071.htm)>. Acesso em 26 de abril de 2021.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 4.121, de 27 de agosto de 1962**. Dispõe sobre a situação jurídica da mulher casada. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/1950-1969/l4121.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/l4121.htm)>. Acesso em: 04 de abril de 2021.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973**. Código de Processo Civil. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L5869.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L5869.htm)>. Acesso em 26 de abril de 2021.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995**. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9029.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm)>. Acesso em: 04 de abril de 2021.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 9.799, de 26 de maio de 1999**. Insere na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9799.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9799.htm)>. Acesso em: 04 de abril de 2021.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Código Civil. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/L10406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm)>. Acesso em 26 de abril de 2021.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006**. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e

familiar contra a mulher. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2004-2006/2006/Lei/L11340.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11340.htm)>. Acesso em: 04 de abril de 2021.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015.** Código de Processo Civil. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm)>. Acesso em 26 de abril de 2021.

CARMO, Jacqueline. **Mulheres no mercado de trabalho:** panorama da década. 2020. Disponível em: <<https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/carreira/o-mercado-de-trabalho/mulheres-no-mercado-de-trabalho-panorama-da-decada/>>. Acesso em 24 de abril de 2021.

GODOY, Sandro Marcos. **A mulher e o direito do trabalho:** a proteção e a dimensão constitucional do princípio da igualdade. São Paulo: Boreal, 2015.

GOULART, Ruth Barbosa. **Situação jurídica da mulher casada.** Rio de Janeiro: Jurídica, 1964.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. **Novas configurações da divisão sexual do trabalho.** 2007. Disponível em: <[https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0100-15742007000300005&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0100-15742007000300005&script=sci_arttext)>. Acesso em: 05 de abril de 2021.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003. Disponível em: <[https://drive.google.com/file/d/1WnVgLRNprDEc\\_34jIuvSCSfIxGpY8xO/view](https://drive.google.com/file/d/1WnVgLRNprDEc_34jIuvSCSfIxGpY8xO/view)>. Acesso em: 19 de abril de 2021.

LENZA, Pedro. **Direito constitucional esquematizado.** 21. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MACEDO, Neusa Dias de. **Iniciação à pesquisa bibliográfica:** Guia do estudante para a fundamentação do trabalho de pesquisa. 2. ed. São Paulo: Edições Loyola, 1994.

NOVAIS, Denise Pasello Valente. **Discriminação da mulher no emprego.** São Paulo: Distribuidora do Livro, 2006.

PEREIRA, Rodrigo da Cunha. **Princípios fundamentais norteadores do direito de família.** Belo Horizonte: Del Rey, 2005.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ermani Cesar de. **Metodologia do Trabalho Científico.** 2. ed. Rio Grande do Sul: Editora Feevale, 2013. Disponível em: <[https://aedmoodle.ufpa.br/pluginfile.php/291348/mod\\_resource/content/3/2.1-E-book-Metodologia-do-Trabalho-Cientifico-2.pdf](https://aedmoodle.ufpa.br/pluginfile.php/291348/mod_resource/content/3/2.1-E-book-Metodologia-do-Trabalho-Cientifico-2.pdf)>. Acesso em: 04 de abril de 2021.

TUMELERO, Naína. **Pesquisa básica: material completo, com exemplos e características.** 2019. Disponível em: <<https://blog.mettzer.com/pesquisa-basica/>>. Acesso em: 04 de abril de 2021.

VIEIRA, Jair Lot. **Código de Hamurabi, Código de Manu, Lei das XII Tábuas.** 2. ed. São Paulo: Edirpo, 2002.