**CENTRO UNIVERSITÁRIO DE EXCELÊNCIA DE FEIRA DE SANTANA-BA**
**GRADUAÇÃO EM DIREITO**

# DIREITO AO TRABALHO E GÊNERO: LUTAS, DESAFIOS E PERSPECTIVAS À LUZ DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

*RIGHT TO WORK AND GENDER: STRUGGLES, CHALLENGES AND PERSPECTIVES IN THE LIGHT OF BRAZILIAN LEGISLATION*

Aline Oliveira Carneiro[1]
Roberta Roseane Santos Costa[2]
Vitoria Lima Almeida[3]
Flávia Caroline Mascarenhas e Correia[4]

## RESUMO

A Constituição Federal de 1988 consagrou a igualdade entre homens e mulheres como um dos pilares do Estado Democrático de Direito, assegurando, em seu artigo 5º, caput e inciso I, a igualdade de direitos e obrigações entre os sexos. No âmbito das relações laborais, esse princípio ganha contornos ainda mais relevantes, considerando o histórico de desigualdade enfrentado pelas mulheres no mercado de trabalho, especialmente no que se refere à disparidade salarial, à segregação ocupacional e à dupla jornada imposta pela divisão tradicional de papéis de gênero. Embora existam avanços legislativos e políticas públicas voltadas à promoção da equidade, os dados empíricos evidenciam que tais medidas têm sido insuficientes para eliminar as desigualdades estruturais. Dessa forma, conclui-se que a construção de uma sociedade mais igualitária no âmbito do trabalho exige um compromisso contínuo com a efetivação dos direitos fundamentais, com a eliminação das desigualdades estruturais e com a valorização do princípio da dignidade da pessoa humana. A presente pesquisa, inserida no campo do Direito do Trabalho, parte da premissa de que a luta pela igualdade de gênero no trabalho não é apenas uma demanda das mulheres, mas um imperativo democrático e civilizatório que beneficia toda a coletividade.

## PALAVRAS-CHAVE

Trabalho. Mulher. Desigualdade social. Gênero. Disparidade salarial. Jornada feminina.

[1]Discente de Graduação do Curso de Direito da Centro Universitário de Excelência – Unex – Campus Feira de Santana-FSA. E-mail: alinecarneir0@outlook.com
[2]Discente de Graduação do Curso de Direito da Centro Universitário de Excelência – Unex– Campus Feira de Santana-FSA. E-mail: jornalistarobertacosta@gmail.com
[3]Discente de Graduação do Curso de Direito da Centro Universitário de Excelência – Unex– Campus Feira de Santana-FSA. E-mail: vitorialmeida0@outlook.com
[4]Professora Orientadora do Centro Universitário de Excelência – Unex– Campus Feira de Santana-FSA), Advogada. Graduada em Direito pela Faculdade Ruy Barbosa. Pós- graduada em Direito do Trabalho pela UFBA. Professora e Coordenadora do NPJ da Unex Feira, E-mail: mascarenhas.correia@ftc.edu.br

**ABSTRACT**

The 1988 Federal Constitution enshrined equality between men and women as one of the pillars of the Democratic State of Law, ensuring, in its article 5, caput and item I, equal rights and obligations between the sexes. In the context of labor relations, this principle becomes even more relevant, considering the history of inequality faced by women in the labor market, especially with regard to wage disparity, occupational segregation and the double shift imposed by the traditional division of gender roles. Although there are legislative advances and public policies aimed at promoting equality, empirical data show that such measures have been insufficient to eliminate structural inequalities. Thus, it is concluded that the construction of a more egalitarian society in the labor sphere requires an ongoing commitment to the implementation of fundamental rights, the elimination of structural inequalities and the appreciation of the principle of human dignity. This research, inserted in the field of Labor Law, is based on the premise that the fight for gender equality in the workplace is not just a demand of women, but a democratic and civilizing imperative that benefits the entire community.

**KEYWORDS**

Work. Women. Social inequality. Gender. Wage disparity. Women's working hours.

## 1 INTRODUÇÃO

Historicamente, o papel da mulher na sociedade foi limitado à esfera doméstica, sendo vista como responsável pela reprodução da espécie humana e pelo cuidado com o lar, trabalho considerado inato ao gênero feminino, além de invisível e gratuito, portanto, não reconhecido. No entanto, a trajetória do trabalho feminino acompanha a construção social das relações de gênero ao longo dos séculos.

Diante desse cenário, este artigo tem o objetivo de refletir acerca dos impactos, desafios e lutas enfrentadas pelas mulheres nos mais diversos ambientes laborais, com base em uma análise jurídica das legislações brasileiras vigentes.

Atualmente, as mulheres estão presentes em praticamente todos os setores da economia, inclusive em áreas historicamente masculinas, como o Direito, a Engenharia e a Política. Contudo, ainda enfrentam problemas como a desigualdade salarial, a falta de representação em cargos de liderança, as jornadas duplas e triplas, violência e assédio no ambiente de trabalho, além da

falta de reconhecimento do trabalho doméstico não remunerado, que sustenta a economia, mas é ignorado pelas estatísticas oficiais.

A legislação brasileira dispõe de dispositivos constitucionais e infraconstitucionais que visam garantir a igualdade de gênero no mercado de trabalho, bem como garantir condições especiais para o exercício da maternidade, prevenção à discriminação e promoção da equidade. Entretanto, apesar dos avanços normativos, como o disposto no artigo 5º, inciso I da Constituição Federal de 1988, que assegura a igualdade entre homens e mulheres, e no artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que trata da equiparação salarial, a desigualdade de gênero no mercado de trabalho ainda persiste.

A relevância desse estudo reside na discussão, sob a perspectiva das legislações brasileiras, dos reflexos da sobrecarga do trabalho feminino, bem como a previsão de reconhecimento e valorização do trabalho doméstico não remunerado, a partir da análise das normas vigentes no ordenamento jurídico brasileiro.

Por meio desse trabalho pretende-se encontrar uma solução para a seguinte problemática**:** ***"No Brasil, a igualdade formal trazida pelas legislações vigentes entre homens e mulheres é uma realidade ou um ideal a ser alcançado?"***. Assim, por meio de dados obtidos ao longo do trabalho, será demonstrado se existe a igualdade cravada no art. 5º da CF/88 e no art. 5º da CLT ou se estas legislações são meras folhas de papel, que não correspondem à realidade, conforme o entendimento do sociólogo Ferdiand Lassale.

## 2 METODOLOGIA

A presente pesquisa caracteriza-se como qualitativa, de natureza básica e com abordagem exploratória. Tal escolha metodológica justifica-se pela proposta do trabalho, que consiste em investigar o contexto histórico e as legislações brasileiras vigentes referentes aos direitos das mulheres no âmbito das relações de trabalho. A abordagem qualitativa possibilita a análise interpretativa e descritiva do objeto de estudo, sem a pretensão de quantificação dos dados. Por sua vez, o caráter exploratório visa proporcionar maior familiaridade com o tema, permitindo a construção de uma compreensão mais ampla e aprofundada sobre

os avanços, desafios e marcos legais relacionados à proteção dos direitos das mulheres no cenário trabalhista brasileiro.

Como procedimento técnico, será utilizada a revisão bibliográfica/literatura, com base na análise de obras acadêmicas, artigos científicos, legislações, doutrinas jurídicas e documentos oficiais. A revisão tem por finalidade reunir e examinar criticamente os principais estudos e normas que fundamentam o tema, contribuindo para a construção da fundamentação e embasamento da discussão proposta neste trabalho.

## 3 REVISÃO DE LITERATURA

A desigualdade entre gêneros é um fenômeno histórico e estrutural, profundamente enraizado nas bases da sociedade patriarcal. Por séculos, as mulheres foram vistas como seres inferiores, destinadas à submissão e ao cuidado do lar, enquanto os homens ocupavam os espaços de poder e decisão. Essa divisão simbólica e material gerou uma segmentação no mundo do trabalho, onde as funções exercidas pelas mulheres passaram a ser desvalorizadas e invisibilizadas.

Dessa forma, a construção de um referencial teórico sobre o trabalho feminino ao longo dos anos, exige uma abordagem interdisciplinar, envolvendo o direito, a sociologia, a economia e, principalmente, os estudos de gênero.

Historicamente, a participação das mulheres no mercado de trabalho foi negligenciada pelas teorias econômicas tradicionais, que priorizaram o modelo do *homo economicus* — um sujeito masculino, racional, independente e competitivo — ignorando o trabalho reprodutivo, de cuidado e doméstico, desempenhado majoritariamente por mulheres.

De acordo com Simone de Beauvoir, em sua obra clássica *O Segundo Sexo* (1949), a mulher foi historicamente construída como "o outro" em relação ao homem. Para ela, a emancipação feminina depende da autonomia econômica, e o confinamento das mulheres ao trabalho doméstico representa uma das principais barreiras à igualdade.

Silvia Federici, em *Calibã e a Bruxa* (2004), reforça a tese de que o capitalismo moderno se ergueu sobre a exploração do corpo e do trabalho das mulheres. A autora demonstra como a caça às bruxas foi uma ferramenta histórica de repressão da autonomia feminina e de institucionalização da divisão

sexual do trabalho, distinguindo o trabalho "produtivo" (remunerado) do trabalho "reprodutivo" (não remunerado), este geralmente exercido pelas mulheres.

A legislação brasileira também reflete essa herança desigual. O Código Civil de 1916, em seu art. 6º, II, tratava a mulher casada como relativamente incapaz, exigindo autorização do marido para diversos atos da vida civil. A mulher não era reconhecida como sujeito pleno de direitos, sendo inclusive excluída da administração de seu próprio patrimônio.

Nesse contexto, a obra *O Lado Invisível da Economia*, de Katrine Marçal, traz contribuição essencial ao debate ao expor como a economia tradicional ignora o trabalho doméstico e de cuidado exercido pelas mulheres. A autora questiona a figura do "homem econômico racional" como base da teoria econômica, denunciando como esse modelo exclui o papel essencial da cooperação, do cuidado e dos vínculos sociais. Marçal destaca que tarefas como cozinhar, limpar e cuidar de crianças e idosos são fundamentais para o funcionamento da sociedade, mas continuam invisíveis e desvalorizadas por não gerarem lucro direto, reforçando as desigualdades.

A autora defende que a separação entre “homens produtivos” e mulheres cuidadoras” foi criada pela sociedade, sendo que essa divisão, tratada como natural, na verdade é cultural e histórica. Concomitantemente, a autora ressalta que deve ocorrer uma mudança para que trabalhos considerados essencialmente femininos sejam parte fundamental da vida econômica, pois sem eles, as teorias continuam sendo limitadas, levando a uma perspectiva irreal da sociedade.

Essa perspectiva também é compartilhada por Bell Hooks em *O Feminismo é para Todo Mundo* (2000), que defende a inclusão da justiça econômica como pauta central da luta feminista. Para a autora, mulheres negras e pobres são ainda mais afetadas pela desvalorização do trabalho feminino. Também potencializando o tema, enfatizando as mulheres negras, Djamila Ribeiro, em *O que é Lugar de Fala?* (2017), ressalta que a compreensão da situação das mulheres no mercado de trabalho não pode ignorar as opressões interseccionais de raça e classe. Para a autora, é fundamental reconhecer e valorizar a voz das mulheres que historicamente estiveram fora dos discursos oficiais.

Partindo do pressuposto de que, todas as pessoas têm um ponto específico de onde falam, a autora afirma que os grupos sociais dominantes

sempre puderam falar por si e pelos outros, enquanto os grupos marginalizados foram silenciados. Djamila mostra como, por exemplo, as mulheres muitas vezes são deslegitimadas e ignoradas em debates públicos, acadêmicos e políticos, propondo uma valorização dos saberes produzidos por essas pessoas.

Essas e outras obras abordam de diferentes formas o papel da mulher no mundo do trabalho e as estruturas que perpetuam sua exploração, seja pelo viés marxista, sociológico ou simbólico.

Dessa forma, o reconhecimento da centralidade do trabalho feminino — inclusive aquele que ocorre no âmbito doméstico e familiar — é fundamental para promover transformações estruturais em prol da equidade de gênero. A valorização do trabalho de cuidado, a divisão igualitária das responsabilidades domésticas e a efetivação das garantias legais são passos essenciais para uma sociedade mais justa e democrática, oferecendo instrumentos para repensar as políticas públicas e institucionais que moldam a inserção e permanência das mulheres no mercado de trabalho.

## 4 DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO E A SOBRECARGA FEMININA

### 4.1 DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

A divisão sexual do trabalho, estruturada a partir da lógica patriarcal, refere-se à distribuição socialmente construída de funções entre homens e mulheres com base em seu sexo biológico e nas normas culturais atribuídas a cada gênero. Nesse contexto, observa-se que, mesmo em sociedades contemporâneas, persiste a atribuição de determinadas atividades como tipicamente femininas, especialmente aquelas vinculadas ao cuidado e ao espaço doméstico, e o masculino à produção e ao espaço público. Essa organização do trabalho, profundamente enraizada na cultura ocidental, resulta em uma estrutura hierárquica na qual os homens ocupam, majoritariamente, os cargos de maior prestígio, poder e remuneração, ao passo que as mulheres, mesmo quando inseridas no mercado de trabalho, seguem sobrecarregadas pelas responsabilidades domésticas e maternas.

No Brasil, a Constituição Federal de 1988 estabelece, em seu artigo 5º, inciso I, a igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres. No entanto, essa previsão legal ainda não se concretizou plenamente nas práticas sociais e no mercado de trabalho, onde refletem a desigualdade de gênero. Um exemplo emblemático é a discrepância entre as licenças-maternidade, previstas

na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que é de 120 dias (art. 392). Por sua vez, a licença-paternidade, de apenas cinco dias (art. 473, III, da CLT), revela a desigual divisão das responsabilidades parentais e domésticas. Assim, o discurso da igualdade formal não se reflete em igualdade material.

### 4.2 A SOBRECARGA FEMININA: MÚLTIPLAS JORNADAS

O sexo feminino, antes visto apenas como um ser reprodutivo (ter filhos e cuidar do lar), ao longo dos anos vem conquistando espaços de trabalhos que anteriormente eram ocupados somente pelos homens. No contexto brasileiro, a entrada massiva das mulheres no mercado de trabalho não foi acompanhada pela redistribuição das responsabilidades domésticas. Dados do IBGE (2019) mostram que as mulheres dedicam, em média, 21,4 horas semanais ao trabalho doméstico, enquanto os homens dedicam apenas 11 horas, quase o dobro do tempo semanal ao trabalho doméstico e de cuidados em comparação aos homens, mesmo quando ambas as partes estão inseridas no mercado formal de trabalho. Essa realidade caracteriza a chamada dupla jornada, na qual a mulher acumula o trabalho remunerado com o não remunerado, dentro de casa.

Quando essa mulher, além dessas duas frentes, busca qualificação profissional, participa de atividades comunitárias ou milita politicamente, passa a vivenciar a tripla jornada.

Os impactos das múltiplas jornadas na sociedade atual são significativos. Mulheres, muitas vezes, enfrentam dificuldades para equilibrar trabalho e vida pessoal, o que pode resultar em estresse, exaustão e falta de tempo para si mesmas. Além disso, a sobrecarga de responsabilidades pode limitar as oportunidades de ascensão profissional das mulheres, contribuindo para a disparidade de gênero no mercado de trabalho.

## 5 CONTEXTO HISTÓRICO E LEGISLAÇÃO BRASILEIRA: MULHERES NO MUNDO DO TRABALHO

### 5.1 INSERÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

A inserção das mulheres no mercado de trabalho formal teve marcos históricos significativos, principalmente durante a Revolução Industrial e a Primeira Guerra Mundial. Com a Revolução Industrial, iniciada no século XVIII, houve uma demanda crescente por mão de obra nas fábricas, e as mulheres passaram a ser empregadas em grande número, principalmente em

atividades têxteis e de baixa qualificação, recebendo renda muito inferior aos homens. No entanto, esse ingresso ocorreu em condições precárias e sem garantias trabalhistas.

Já durante a Primeira Guerra Mundial (1914–1918), com a convocação em massa dos homens para a frente de batalha, as mulheres ocuparam postos de trabalho tradicionalmente masculinos, desempenhando funções essenciais para a manutenção da economia e do esforço de guerra. Apesar de, em muitos casos, terem sido removidos dessas funções com o fim do conflito, esse período foi decisivo para o reconhecimento da capacidade produtiva feminina e impulsionou as discussões sobre seus direitos no mundo do trabalho.

O feminismo é um movimento social, político e cultural que luta pela igualdade de gêneros entre homens e mulheres. Surgiu no período da Revolução Francesa (1789-1799), quando as mulheres começaram a questionar as desigualdades existentes e passaram a lutar por seus direitos. Essa corrente foi e é extremamente importante na luta pela igualdade entre sexos, foi por meio deste que as mulheres começaram a ocupar novos espaços, conquistaram novos direitos, a exemplo, o direito ao voto, alcançaram a independência funcional e financeira, dentre outras inúmeras conquistas.

## 5.2 DISPOSITIVOS CONSTITUCIONAIS E GARANTIAS DE IGUALDADE

O artigo 5º é um pilar da 5º da Constituição Federal de 1988, pois garante os direitos e garantias fundamentais dos cidadãos brasileiros, estabelecendo a igualdade perante a lei, sem nenhum tipo de distinção. Este dispositivo consagra o princípio da igualdade material, definindo que, não basta garantir a igualdade formal, faz-se necessário combater as desigualdades reais.

Ademais, a legislação brasileira dispõe de dispositivos constitucionais e infraconstitucionais que visam garantir a igualdade de gênero no mercado de trabalho, bem como garantir condições especiais para o exercício da maternidade, prevenção à discriminação e promoção da equidade. Ao longo dos anos, as mulheres que, antes eram consideradas como “sexo frágil”, como compôs o compositor brasileiro Erasmo Carlos na música Mulher do ano de

1981, passaram a ocupar espaços antes ocupados apenas pelos homens, mostrando que possuem as mesmas capacidades que eles nos mais diversos setores da sociedade.

A Convenção nº 100 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificada pelo Brasil em 1957, estabelece o princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho de igual valor. Esta norma internacional visa eliminar a discriminação salarial baseada no sexo, promovendo a equidade no mercado de trabalho. Essas garantias expressam o princípio da igualdade material — ou seja, não basta dizer que todos são iguais perante a lei: o Estado deve atuar para reduzir desigualdades reais e históricas.

### 5.3 A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT) E AS REFORMAS RECENTES

No âmbito nacional, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), por meio do artigo 461, reforça esse princípio, determinando que, sendo idêntica a função, todo trabalho de igual valor prestado ao mesmo empregador corresponderá a igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

No entanto, apesar dos avanços e conquistas femininas, a desigualdade subsiste. Assim sendo, fez-se necessário que o legislador crie leis para regular os direitos das mulheres e fazer com o que a sociedade patriarcal, aceite que é possível garantir equidade entre os gêneros.

Em sua obra Calibã e a Bruxa (2004), a autora Silvia Federici, explica que a subordinação feminina no mercado de trabalho moderno tem raízes no processo histórico de separação do trabalho produtivo e reprodutivo, sendo que este último não é considerado relevante. Ao longo da história, o trabalho doméstico foi essencial para a reprodução da força de trabalho, mas nunca foi reconhecido como tal, criando uma posição de valor que favorece o trabalho masculino. Essa invisibilidade do trabalho feminino se reflete em nossa sociedade até os dias de hoje, sendo um dos maiores obstáculos para a igualdade de gênero.

O Artigo 7º da Constituição Federal, em seu inciso XXX, proíbe diferenças de salários, de exercícios de funções e de critérios de admissão por motivos de sexo, idade, cor ou estado civil. Entretanto, apesar da

legislação brasileira garantir a promoção da igualdade de gênero, é importante salientar que no Brasil persiste a discriminação de gênero.

Outrossim, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), desde sua criação, em 1943, contém normas específicas para o trabalho feminino, tendo alguns de seus pontos modificados após a reforma trabalhista de 2017 (Lei 13.467/2017).

No entanto, a proteção jurídica ainda persiste. É importante destacar o Artigo 373-A da CLT, que veda práticas discriminatórias contra a mulher no ambiente de trabalho, como a exigência de atestado de gravidez para admissão ou manutenção do emprego. Na mesma seara, o Artigo 391-A regula acerca da estabilidade provisória da empregada gestante e o Artigo 461 da mesma norma determina a igualdade salarial entre funcionários que exercem a mesma função, com igual produtividade e perfeição técnica, independentemente de gênero, etnia nacionalidade ou idade.

Não obstante, mesmo com o disposto no artigo 461 da CLT e na recente Lei 14.611/2023, que reforçam a obrigatoriedade da igualdade salarial entre homens e mulheres, os dados estatísticos revelam que as mulheres ainda recebem menos que os homens em praticamente todos os setores da economia. O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no ano de 2023 mostrou que, em média, as mulheres ganham 23,5% menos que os homens, mesmo ocupando cargos semelhantes ou superiores em qualificação técnica. O TRT da 3ª Região (RO 0010083-67.2019.5.03.0002), através de provas documentais e testemunhais, reconheceu a identidade de cargos entre empregado e empregada, sendo o empregador condenado ao pagamento das diferenças salariais, com base no Artigo 461 da CLT, posto que a mulher realizava as mesmas atividades que o homem, com igual produtividade e perfeição técnica.

Tal decisão reafirma que a discriminação salarial de gênero, ainda seja significativa no mercado de trabalho brasileiro. O Instituto Ethos (2022) apontou que apenas 16% das posições executivas nas empresas brasileiras são ocupadas por mulheres, impedindo o avanço feminino em cargas de poder, muitas vezes em razão de preconceitos implícitos.

## 5.4 CONVENÇÕES INTERNACIONAIS E DESAFIOS ATUAIS

O tema da desigualdade salarial entre homens e mulheres tem sido amplamente discutido por autores em todo o mundo. Diana WLL Wójcik (2017) em sua obra Direitos das Mulheres no Mercado de Trabalho, defende que a disparidade salarial não é apenas um reflexo de práticas discriminatórias no setor privado, mas também uma herança de um sistema patriarcal que valoriza o trabalho masculino em detrimento do trabalho feminino, que, muitas vezes, é percebido como secundário.

A autora propõe que, além da equiparação salarial, é fundamental que as leis também incentivem a transparência salarial nas empresas e que sejam criados mecanismos de fiscalização para garantir que a igualdade salarial seja efetiva, considerando não apenas a função exercida, mas também o contexto histórico de discriminação que as mulheres enfrentam.

A desigualdade de poder nas relações laborais também expõe as mulheres à violência psicológica e sexual. O assédio moral atinge especialmente mulheres em posições subalternas ou de pouca visibilidade hierárquica, sendo muitas vezes silenciado por medo de retaliação.

Além de todos os problemas enfrentados no mercado formal de trabalho, as mulheres, em sua maioria, continuam sendo as principais responsáveis pelo trabalho doméstico, pelo trabalho dos filhos e dos familiares, representando uma dupla ou tripla jornada de trabalho, sem garantia de direitos trabalhistas ou previdenciários.

A dupla jornada de trabalho resulta na sobrecarga das mulheres, pois além do trabalho fora de casa, as mulheres continuam a ser as responsáveis pelo trabalho doméstico e de cuidado. Essa sobrecarga, impede que elas atinjam o mesmo nível de produtividade e sucesso no mercado de trabalho que os homens, criando um círculo vicioso de desigualdade.

No entanto, embora ocorra a falta desse reconhecimento o Supremo Tribunal Federal (STF), entendeu a relevância do trabalho doméstico em algumas decisões. Para o STF, o trabalho doméstico não remunerado exercido por mulher no âmbito familiar pode ser reconhecido como contribuição indireta na formação do patrimônio comum, com repercussões na partilha de bens em caso de informações, sendo reconhecido ainda que no âmbito do Direito de Família, o valor econômico do trabalho reprodutivo e

doméstico exercido pelas mulheres. Tal decisão evidencia que a luta pela igualdade de gênero, ultrapassa o plano legislativo, exigindo a atualização constante do legislador.

Dessa forma, faz-se necessário a criação de políticas públicas que incentivem a divisão equitativa do trabalho doméstico e que garantam a criação de espaços adequados para o cuidado infantil, ações fundamentais para garantir a igualdade de oportunidades. Por outro lado, também é importante a criação de condições específicas para a mulher no mercado de trabalho, permitindo suas diferenças e desafios para que ela possa usufruir dos mesmos direitos que os homens, pois mesmo que, os direitos da mulher, estejam amparados na legislação, essa igualdade ainda esbarra nas práticas culturais e nos obstáculos invisíveis que perpetuam a discriminação

### 5.5 DIREITO COMPARADO

O reconhecimento do trabalho doméstico e de cuidado como atividade econômica tem sido uma pauta crescente em diversos países, refletindo uma evolução nas políticas públicas voltadas para a equidade de gênero. Na Argentina, por exemplo, desde 2021, o tempo dedicado ao cuidado materno é contabilizado como tempo de serviço para aposentadoria, permitindo que mulheres adicionem de um a três anos ao seu tempo de contribuição por filho. O Uruguai adota uma abordagem semelhante, permitindo que mulheres adicionem até cinco anos ao tempo de serviço para aposentadoria com base no número de filhos. Além disso, a Colômbia implementou os "Quarteirões do Cuidado", espaços públicos que oferecem serviços como lavanderias coletivas e cozinhas solidárias, visando aliviar a carga do trabalho doméstico e de cuidado, facilitando a disponibilidade de serviços fundamentais para atender às necessidades das mulheres cuidadoras. A Espanha se tornou o primeiro país a implementar a licença menstrual remunerada, além disso, igualou a duração das licenças concedidas a mães e pais após o nascimento do filho. No Brasil, avanços nesse sentido também estão em curso, com propostas legislativas visando ampliar a licença-paternidade para promover maior igualdade entre os gêneros no âmbito dos direitos trabalhistas. Recentemente, a Comissão de Direitos Humanos do Senado aprovou a ampliação da licença-paternidade, demonstrando o esforço para equiparar esses direitos no país e fortalecer o reconhecimento do papel dos pais nos cuidados familiares. Essas iniciativas demonstram um compromisso

crescente em valorizar o trabalho invisível das mulheres, promovendo sua autonomia econômica e social, são medidas que visam compensar a chamada "múltipla jornada".

Embora a Constituição Federal de 1988 assegure a igualdade de direitos entre homens e mulheres, essa igualdade ainda é, em grande parte, formal. Na prática, persiste uma disparidade material significativa, especialmente no que se refere à valorização e reconhecimento do trabalho doméstico não remunerado. Muitos direitos ainda necessitam ser efetivamente reconhecidos e garantidos, de forma que as mulheres possam usufruir de uma igualdade substancial, e não apenas normativa, demonstrando que ainda persistem lacunas na proteção jurídica desse labor invisibilizado, demonstrando a necessidade de reformas legislativas que acompanhem os paradigmas internacionais de equidade de gênero.

## 6 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Os resultados deste estudo revelam mudanças significativas no cenário trabalhista feminino, com a crescente ocupação de novos espaços por mulheres. Contudo, a análise também evidencia que, apesar da Constituição Federal de 1988 prevê a igualdade formal entre homens e mulheres, a persistente desigualdade de gênero persiste na prática, revelando a limitação do dispositivo jurídico.

De acordo com a PNAD-C (IBGE), no ano de 2024, a participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro atingiu 52,8%, o maior índice desde 2012, de 51,9%. Nota-se que em doze anos o aumento foi de apenas 0,9% da força de trabalho feminino, equidistante da dos homens a qual chega a 72,6%. Apesar de ter atingido um índice maior no âmbito laboral, as mulheres continuam a enfrentar desafios, como desigualdades salariais, o “imposto materno” e a dupla jornada de trabalho, que muitas vezes é invisibilizada e o próprio preconceito da sociedade, que acaba condenando a mulher que coloca seu trabalho como prioridade.

Segundo o Relatório Anual de Informações Sociais – RAIS (2024), o 3º Relatório de Transparência Salarial e Igualdade solicitado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, evidenciou que as mulheres recebem 20,9% menos que os homens nas 53.014 empresas com mais de 100 funcionários. Essa análise

foi realizada com 19 milhões de vinculados. Essa porcentagem alarmante teve um aumento, em comparação ao ano de 2023, em que as mulheres recebiam 19.4% a menos que os homens.

De igual modo, o IBGE, no Censo de 2022 revelou que 20,7% das mulheres com 25 anos ou mais possuem graduação completa, superior aos homens de mesma faixa etária com 15,8%. Assim sendo, é perceptível que mesmo com mais educação/especialização, as mulheres ainda são vistas como "inferiores" ou menos inteligentes que os homens, um bom exemplo disso são as grandes empresas que geralmente concedem os melhores cargos para homens, ainda que estes não possuam o mesmo domínio que as mulheres em determinada área.

A partir do exposto é evidente que a "igualdade em direitos e obrigações" esboçada na Constituição Federal, o "direito ao mesmo salário quando exercerem a mesma função" disposta na CLT e ratificada pela Lei de igualdade salarial de 2023 (Lei nº 14.611/2023) são, na verdade, ideais a serem alcançados.

Na realidade, como indicado acima, as mulheres ainda são vistas como seres "inferiores", recebendo quase 21% a menos que os homens, quando exercem a mesma função que estes. Apesar de serem estipuladas multas para as empresas que reforcem essa desigualdade, como dispõe a Lei nº 14.611/2023, ela vem crescendo, como demonstram os dados obtidos pelo RAIS (MTE, 2024). Apesar de possuírem mais educação, mais instrução do que os homens, o sexo feminino não possui o reconhecimento que deveria, a desigualdade ainda é um fator predominante em nossa sociedade.

Uma pesquisa feita pelo Fundo de População das Nações Unidas - UNFPA (2017), demonstra que se houvesse, de fato igualdade entre gêneros, o poderia agregar U$ 28 trilhões ao PIB global até 2025. Todavia, no presente ano, a desigualdade ainda se faz presente.

Com relação ao "imposto materno" supracitado, há uma crença enraizada que as mulheres são as únicas responsáveis pelos seus filhos e pelos cuidados do lar, tendo as vezes que deixar os postos de trabalho para se dedicar aos cuidados com o seu filho. Essa imposição nunca é direcionada ao homem, pelo contrário, o homem que "ajuda" com os cuidados de seu filho é visto como "um superpai", quando na verdade está apenas exercendo seu papel como pai, que também é responsável pelo seu filho.

Diante de todo exposto, é perceptível que houve avanços acerca da ascensão das mulheres nos postos de trabalho, no entanto, a desigualdade ainda existe e é extremamente desgastante para o sexo feminino, uma vez que, mesmo exercendo as mesmas funções de um homem, as vezes até melhor e/ou com uma graduação naquela área específica, ainda sim recebem 20,9% a menos do que o sexo masculino, mesmo trabalhando horas a mais, não são bem remuneradas, pelo contrário, são invisibilizadas, descredibilizadas e menosprezadas.

## 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

À luz da análise jurídica e histórica desenvolvida ao longo deste trabalho, constata-se que, embora a igualdade de gênero seja expressamente garantida pela Constituição Federal de 1988, sua concretização plena ainda enfrenta problemas significativos na realidade brasileira. As desigualdades persistentes entre homens e mulheres, especialmente no tocante à disparidade salarial, à divisão assimétrica do trabalho, à sobrecarga das responsabilidades familiares atribuídas às mulheres e ao acesso desigual a oportunidades, evidenciam a urgência de um enfrentamento mais eficaz, tanto por parte do Estado quanto pela sociedade.

Nesse contexto, torna-se imperativo adotar medidas estruturantes que enfrentem o problema em sua origem: a formação social, educacional e cultural dos indivíduos. A efetividade dos direitos fundamentais exige mais que sua positivação normativa: exija a implementação de ações concretas e contínuas que garantam sua aplicabilidade prática. As políticas públicas, nesse processo, desempenham papel estratégico, na medida em que traduzem a vontade estatal em ações voltadas à promoção do patrimônio, aos reposição históricos e à construção de um novo ideal. O Direito, enquanto instrumento de transformação e de emancipação social, deve assumir o protagonismo na superação das desigualdades de gênero e na edificação de uma sociedade mais justa, plural e igualitária.

À medida que se percorre a trajetória histórica e jurídica da luta das mulheres pelo direito ao trabalho digno e igualitário, constata-se que os avanços legislativos não foram suficientes para eliminar as barreiras estruturais que perpetuam a desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro. A

inserção feminina no mundo laboral foi marcada por resistências, preconceitos e limitações impostas por uma cultura patriarcal que, ainda hoje, influencia a forma como se dá o acesso, a permanência e o reconhecimento das mulheres nos diversos espaços profissionais.

A Constituição Federal de 1988 representa um marco na consolidação dos direitos fundamentais, ao assegurar expressamente a igualdade entre homens e mulheres em direitos e obrigações. No entanto, apesar da existência de normas que proíbem a discriminação de gênero e promovem a proteção da mulher trabalhadora, a realidade demonstra uma lacuna entre o texto legal e sua efetiva aplicação.

A disparidade salarial, a sobrecarga da dupla jornada, a baixa representatividade em cargos de liderança e os altos índices de assédio e violência no ambiente de trabalho revelam que os instrumentos jurídicos ainda não são plenamente eficazes para enfrentar os desafios impostos pela desigualdade de gênero. Além disso, a análise jurisprudencial e doutrinária evidência que o Judiciário tem avançado na proteção dos direitos das mulheres, especialmente em casos de discriminação direta ou indireta no ambiente laboral. No entanto, essas decisões, embora importantes, ainda são pontuais e refletem a necessidade de uma atuação mais articulada entre os poderes do Estado para promover mudanças estruturais.

É imprescindível que as políticas públicas, a fiscalização trabalhista e os programas de incentivo à equidade de gênero caminhem lado a lado para que os direitos já garantidos pela legislação deixem de ser promessas formais e se tornem realidades concretas.

A superação das desigualdades de gênero no mundo do trabalho também requer uma mudança cultural profunda, que passa pela desconstrução de estereótipos, pela valorização da diversidade e pelo reconhecimento da contribuição feminina em todos os setores da economia. O papel da educação, da mídia e das instituições sociais é crucial nesse processo de transformação, pois é por meio deles que se moldam consciências, comportamentos e expectativas. Somente com a atuação conjunta da sociedade e do Estado será possível promover uma cultura de respeito, equidade e justiça de gênero.

Dessa forma, conclui-se que a construção de uma sociedade mais igualitária no âmbito do trabalho exige um compromisso contínuo com a efetivação dos direitos fundamentais, com a eliminação das desigualdades estruturais e com a valorização do princípio da dignidade da pessoa humana. O Direito, como instrumento de regulação e transformação social, deve estar a serviço da promoção da equidade, garantindo que todas as pessoas, independentemente do gênero, tenham acesso pleno e justo às oportunidades laborais. A luta pela igualdade de gênero no trabalho não é apenas uma demanda das mulheres, mas um imperativo democrático e civilizatório que beneficia toda a coletividade.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS


AGAZETA. **Como países pelo mundo tentam compensar mulheres pelo 'trabalho invisível'.** Economia, 2023. Disponível em: https://www.agazeta.com.br/economia/como-paises-pelo-mundo-tentam-compensar-mulheres-pelo-trabalho-invisivel-1123. Acesso em: 29 de maio de 2025.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (1943). Brasília, DF: Senado Federal, 1943.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **3º Relatório de Transparência Salarial: mulheres recebem 20,9% a menos do que os homens**. Disponível em:<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/abril/3o-relatorio-de-transparencia-salarial-mulheres-recebem-20-9-a-menos-do-que-os-homens>. Acesso em: 13 maio 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Boletim Mulheres no Mercado de Trabalho – Março/2025**. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/publicacoes/boletim-mulheres-8m-20250307.pdf>. Acesso em: 13 maio 2025.

Educa IBGE. **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística**. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/> IBGE. Acesso em: 29 de abril de 2024.

FEDERICI, Silvia: **O Ponto Zero da Revolução: Trabalho Doméstico, Reprodução e Luta Feminista**. São Paulo. Elefante, 2019.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. **Novas configurações da divisão sexual do trabalho**. *Cadernos de Pesquisa*, São Paulo, n. 117, p. 43-64, nov. 2002.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Empregabilidade das mulheres no mercado de trabalho cresce no mundo**. Governo Federal, 26 jul. 2024. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Julho/empregabilidade-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho-cresce-no-mundo. Acesso em: 20 maio 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 100 sobre igualdade de remuneração**. Genebra, 1951. Disponível em:

<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/fp=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100>. Acesso em: 15 maio 2025.

SENADO FEDERAL. **Ampliação da licença-paternidade é aprovada pela CDH**. Disponível em: <1>. Acesso em: 27 de maio. 2025.

**SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL**. Congresso deve regulamentar licença-paternidade em 18 meses, decide STF. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=522497&ori=1>. Acesso em: 27 de maio 2025.

**UN Global Compact**. Gender Equality. Disponível em: https://unglobalcompact.org/what-is-gc/our-work/social/gender-equality. Acesso em: 27 de maio de 2025.

UOL. **Desigualdade de gênero sobrecarrega mulheres no trabalho de cuidar**. UOL Notícias, Agência Brasil, 5 nov. 2023. Disponível em: https://noticias.uol.com.br/ultimas-noticias/agencia-brasil/2023/11/05/desigualdade-de-genero-sobrecarrega-mulheres-no-trabalho-de-cuidar.htm. Acesso em: 30 de maio de 2025.

ZART, Paulina Ely: **A Dupla (ou Múltipla) Jornada de Trabalho Feminina e o Princípio da Igualdade**: Reflexão Sobre a Submissão da Mulher e a Divisão Desigual do Trabalho Doméstico. Univates. Lajeado, novembro de 2019.