



UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO
CENTRO DE CIÊNCIAS DE IMPERATRIZ
CURSO DE DIREITO

BÁRBARA VITÓRIA TEIXEIRA SERÊJO

**A INFLUÊNCIA DO FEMINISMO E A IGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO
DE TRABALHO: UM ESTUDO NOS ESCRITÓRIOS DE ADVOCACIA EM
IMPERATRIZ/MA**

Imperatriz

2024

BÁRBARA VITÓRIA TEIXEIRA SERÊJO

**A INFLUÊNCIA DO FEMINISMO E A IGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO
DE TRABALHO: UM ESTUDO NOS ESCRITÓRIOS DE ADVOCACIA EM
IMPERATRIZ/MA**

Monografia apresentada à Coordenação do Curso de
Direito da Universidade Federal do Maranhão (UFMA)
como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel
em Direito.

Orientador(a): Prof. MSc. Sarah Lamarck

Imperatriz

2024

Ficha gerada por meio do SIGAA/Biblioteca com dados fornecidos pelo(a) autor(a).
Diretoria Integrada de Bibliotecas/UFMA

Teixeira Serêjo, Bárbara Vitória.

A INFLUÊNCIA DO FEMINISMO E A IGUALDADE DE GÊNERO NO
MERCADO DE TRABALHO: UM ESTUDO NOS ESCRITÓRIOS DE
ADVOCACIA EM IMPERATRIZ/MA / Bárbara Vitória Teixeira
Serêjo. - 2024.

62 f.

Orientador(a): Sarah Lamarck.

Monografia (Graduação) - Curso de Direito, Universidade
Federal do Maranhão, Imperatriz, 2024.

1. Igualdade de Gênero. 2. Feminismo. 3. Mercado de
Trabalho. 4. . 5. . I. Lamarck, Sarah. II. Título.

BÁRBARA VITÓRIA TEIXEIRA SERÊJO

**A INFLUÊNCIA DO FEMINISMO E A IGUALDADE DE GÊNERO NO
MERCADO DE TRABALHO: UMA ANÁLISE NOS ESCRITÓRIOS DE ADVOCACIA
DE IMPERATRIZ/MA**

Monografia apresentada à Coordenação do Curso de
Direito da Universidade Federal do Maranhão (UFMA)
como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel
em Direito.

Local, ____ de _____ de ____.

BANCA EXAMINADORA

Prof^a. MSc. Sarah Lamarck
Universidade Federal do Maranhão

Prof. Dr. Denisson Gonçalves Chaves
Universidade Federal do Maranhão

Prof^a. Dra. Karina Almeida de Sousa
Examinadora convidada

Para todos aqueles que contribuíram direta
e indiretamente com a minha educação.

AGRADECIMENTOS

“Não fui eu que ordenei a você? Seja forte e corajoso! Não se apavore nem desanime, pois o Senhor, o seu Deus, estará com você por onde você andar” (Josué 1:9).

Em primeiro lugar, agradeço a Deus pelo cuidado diário e por permitir que eu chegasse ao final de mais um ciclo da minha vida. A mim mesma por não ter desistido de desenvolver o tema desse trabalho, que surgiu no ensino médio, antes mesmo de iniciar a trajetória no ensino superior.

Agradeço também à minha mamãe Virlene, por ter se dedicado para me dar uma boa educação e me apoiado na decisão de cursar Direito.

Aos meus amigos Antônio, Érica, Erlane, Flávia, Janaína e Juliana por serem minha âncora durante toda essa trajetória no curso de Direito da Universidade Federal do Maranhão, em especial às minhas amigas Dayse Jasmin, por ter me incentivado desde o início a desenvolver o interesse pela pesquisa e pelo suporte durante todo o processo de desenvolvimento desse trabalho e Juliana pelo apoio emocional.

Ao meu amigo Lucas Oliveira por ter me ajudado a encontrar o primeiro estágio. À professora Maria Reis Guida por ter me dado a oportunidade de estagiar pela primeira vez, sem nem me conhecer, no gabinete da 2ª Vara Criminal do Fórum Estadual.

Ao meu supervisor na Polícia Federal, Claudio Henrique, por ter me dado o direcionamento que me faltava.

Ao Gabriel Rabi pelos conhecimentos compartilhados na Promotoria de Defesa ao Idoso e posteriormente na Promotoria de Defesa ao Patrimônio Público. À Promotora de Justiça, Glauce Mara Lima Malheiros, por me permitir conhecer o seu trabalho e contribuir com os seus conhecimentos jurídicos na minha formação acadêmica.

À professora Sarah Lamarck pela disponibilidade de orientação e paciência no desenvolvimento desse Trabalho.

Por fim, à professora Laís Brito que, com sua vasta experiência, contribuiu com suas dicas essenciais e suporte fundamental para o desenvolvimento desse trabalho.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CNJ – Conselho Nacional de Justiça

OAB – Ordem dos Advogados do Brasil

STJ – Superior Tribunal de Justiça

RESUMO

O feminismo é um movimento que luta contra a violência de gênero e pela busca da implementação igualitária de direitos entre os sexos. Sob essa perspectiva, este estudo possui o objetivo de analisar a desigualdade de gênero no mercado de trabalho, com enfoque específico nos escritórios de advocacia da cidade de Imperatriz – MA, e a partir disso promover uma solução viável a fim de mitigar a problemática. A busca pela igualdade de gênero é um processo em construção, seja a nível mundial, seja na cultura brasileira. Embora a Constituição Federal em voga garanta igualdade entre os sexos, é fato constatar que a perpetuação e a plena previsibilidade de tal direito se encontram apenas em plano teórico. O método utilizado para a realização do presente estudo foi a pesquisa de campo, bem como coleta de dados e análise documental. Os resultados da pesquisa se constituem, de maneira geral, previsíveis considerando que a sociedade brasileira é conservadora. O trabalho sugere uma solução contemporânea em relação à temática abordada.

Palavras-chave: Igualdade de gênero; feminismo; mercado de trabalho.

ABSTRACT

Feminism is a movement that fights against gender violence and search for gender equality. From this perspective, this study aims to analyze gender inequality in the labor market, with a specific focus on law firms in the city of Imperatriz - MA, and from that analysis promote a viable solution to mitigate the problem. The search for gender equality is a work in progress, both worldwide and in Brazilian culture. Although the Federal Constitution in vogue guarantees gender equality, it is a fact to note that the perpetuation and full predictability of such a right are found only on a theoretical level. The method used to carry out this study was field research and as well as data collection and documentary analysis. The research results are, in general, predictable considering that Brazilian society is conservative. The work suggests a contemporary solution in relation to the addressed theme.

Keywords: Gender equality; feminism; labor market.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	13
2.1 IGUALDADE DE GÊNERO E FEMINISMO.....	13
2.2 DINÂMICAS DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO	18
2.3 POLÍTICAS DE IGUALDADE DE GÊNERO E INTERVENÇÕES	23
2.4 O PAPEL DO MOVIMENTO FEMINISTA NA PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO.....	29
3 METODOLOGIA	37
3.1 COLETA DE DADOS.....	37
3.2 PROCEDIMENTOS ÉTICOS	37
3.3 ANÁLISE DE DADOS.....	37
3.4 PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE	38
3.5 VALIDAÇÃO DOS DADOS.....	38
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	39
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	53
REFERÊNCIAS.....	55
APÊNDICES	60

1 INTRODUÇÃO

Durante muitos anos, o papel da mulher se resumiu a cuidar da casa e dos filhos enquanto o marido utilizava sua força de trabalho para o custeio das despesas da família. Entretanto, a partir do final do século XIX as estruturas familiares ao redor do mundo sofreram significativas mudanças. Entre muitas razões, pode-se constatar o surgimento do movimento feminista, o qual visa alcançar a igualdade entre os gêneros, isto é, tanto o homem quanto a mulher podem exercer a mesma função como também pode ocorrer inversão de papéis tradicionalmente assumidos pelas pessoas de um gênero específico.

Campos (2011, p. 195) observa que historicamente houve uma divisão de papéis entre homens e mulheres, em que ao homem sempre foi destinado o espaço público, enquanto à mulher foi relegado o espaço doméstico, com a responsabilidade de cuidar do lar e dos filhos. Essa divisão resultou na formação de dois mundos distintos: um associado à dominação externa e à produção, e outro ligado à submissão, ao ambiente doméstico e à reprodução. Esses papéis ideais atribuídos a homens e mulheres envolviam o homem provedor da família e a mulher responsável pelos afazeres domésticos, cada um cumprindo sua função específica.

Trazendo a temática de igualdade de gênero para o âmbito jurídico, sabe-se que atualmente, o quadro de advogados da OAB é composto por 1.457.620 profissionais no Brasil. No Maranhão, o número de advogados no Estado é de 22.227 profissionais, sendo 11.000 mulheres e 11.227 homens, considerando, desse modo, que a maioria dos advogados no estado é do gênero masculino. Entretanto, na cidade de Imperatriz-MA, o quadro de advogados é composto por 3.200 profissionais, sendo em sua maioria mulheres. Nesse contexto, temos o seguinte questionamento: Qual é o impacto do feminismo e das políticas de igualdade de gênero nos escritórios de advocacia na cidade de Imperatriz? É possível alcançar a igualdade de gênero nesse meio de trabalho?

O presente trabalho possui o objetivo de investigar a influência do feminismo e das políticas de igualdade de gênero no mercado de trabalho, com foco nos escritórios de advocacia na cidade de Imperatriz, e avaliar se é possível alcançar a igualdade de gênero nesse meio, analisando tanto a representatividade de gênero quanto as percepções e experiências das profissionais do direito. A motivação para a escolha do

tema é fruto da disparidade entre os gêneros no que diz respeito às atividades laborais, sobretudo os escritórios de advocacia na cidade de Imperatriz - MA com o intuito de mitigar essa problemática. Ademais, é notório a existência de uma desvalorização da profissional, seja pela forma de tratamento, seja pela remuneração.

De mais a mais, esse trabalho também possui como objeto de estudo a análise do contexto atual dos escritórios de advocacia em Imperatriz-MA em relação à representatividade de gênero, tanto em termos de número de profissionais quanto em termos de hierarquia organizacional; investigar as percepções dos profissionais do direito sobre as questões de igualdade de gênero e as políticas e práticas existentes nos escritórios de advocacia locais; explorar o papel do feminismo e dos movimentos sociais na promoção da igualdade de gênero no mercado de trabalho, especificamente no setor jurídico; identificar possíveis desafios e barreiras enfrentados pelas mulheres advogadas em sua carreira profissional, incluindo questões de discriminação de gênero, equilíbrio entre trabalho e vida pessoal e oportunidades de ascensão na carreira.

Cabe ressaltar que o respectivo trabalho tem como principal metodologia a pesquisa bibliográfica e documental, bem como pesquisa de campo remota e coleta/análise de dados, tendo como meio de apuração um questionário virtual com perguntas abertas e fechadas, acerca de temas como igualdade de gênero, desafios enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho jurídico, percepções sobre o feminismo e experiências pessoais, sendo assegurado o anonimato das respostas e a facilidade de coleta de dados para a pesquisa. Destaca-se, ainda, que se trata de um estudo qualitativo que visa analisar o fenômeno do feminismo no mercado de trabalho, com foco nos escritórios de advocacia na cidade de Imperatriz/MA.

Em relação à análise da coleta dos dados, foi realizada uma análise qualitativa dos resultados, buscando identificar padrões, tendências relevantes sobre o fenômeno do feminismo no mercado de trabalho jurídico de Imperatriz/MA. Cabe ressaltar, ainda, que o presente estudo foi conduzido de acordo com os princípios éticos da pesquisa científica, garantindo o respeito à privacidade, confidencialidade e consentimento informado aos participantes.

Assim sendo, o presente estudo é dividido em partes, quais sejam: o referencial teórico com o capítulo 1, cujo título é “Igualdade de Gênero e Feminismo”, aborda a definição e origem do feminismo, bem como os principais conceitos acerca do tema e a importância da igualdade de gênero no âmbito social e profissional. O capítulo 2,

intitulado “Dinâmicas de Gênero no Mercado de Trabalho”, apresenta discursões a respeito da divisão tradicional de trabalho por gênero, as desigualdades salariais e de oportunidades entre homens e mulheres assim como as barreiras enfrentadas pelas mulheres no avanço de carreira e o impacto das normas de gênero no ambiente de trabalho.

Ademais, o capítulo 3 aborda os tipos de políticas e práticas organizacionais para promover a igualdade de gênero, além de exemplos de políticas de inclusão e diversidade nos escritórios de advocacia, bem como a eficácia e desafios na implementação de políticas de igualdade de gênero, tendo como título “Políticas de Igualdade de Gênero e Intervenções”. Seguindo essa linha, o capítulo 4, intitulado “O Papel do Movimento Feminista na Promoção da Igualdade de Gênero”, trata acerca da evolução do tema na perspectiva constitucional.

Por fim, o capítulo final aborda também a evolução histórica do feminismo, contribuições do movimento feminista para a igualdade de gênero na sociedade atual, bem como o impacto do movimento na transformação social e cultural, além de desafios enfrentados por mulheres advogadas, tendo como título “O Papel do Movimento Feminista na Promoção da Igualdade de Gênero”, seguido pela análise e discussão dos resultados da presente pesquisa e pelas considerações finais, as quais apresentam possíveis soluções para a problemática levantada no respectivo trabalho bem como os apêndices com cópia do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e questionário aplicado para o levantamento de dados.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 IGUALDADE DE GÊNERO E FEMINISMO

Para Maria Berenice Dias (2018, p. 26), “a desigualdade sociocultural é uma das razões da discriminação feminina e, principalmente, de sua dominação pelos homens, que se veem como superiores e mais fortes”.

Visando modificar esse cenário, a igualdade de gênero surgiu como uma ideia de que homens e mulheres devem possuir direitos e deveres equitativos em relação às oportunidades de trabalho e responsabilidades, pois ser humano é todo aquele que vive em sociedade. Este conceito pode ser chamado também de “equidade sexual”, o qual é visto como base para uma sociedade mais igualitária e livre de preconceitos.

Nesse diapasão, a Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 1988, em seu artigo 5º, caput, garante que “todos são iguais perante a lei”, isto é, não há distinção de gênero, raça ou nacionalidade. Ademais, o inciso I do referido artigo dispõe que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações”, reafirmando, desse modo, que não existe diferença entre os gêneros (Brasil, 1988).

De mais a mais, a filósofa e escritora francesa Simone de Beauvoir defende que o gênero não é um fator biológico ou natural, e sim um fator cultural, ao afirmar em seu livro ‘O Segundo Sexo’ que “ninguém nasce mulher, torna-se mulher”. Nessa mesma lógica, a historiadora norte-americana Joan Scott (1995) complementa tal teoria ao definir o gênero como “um elemento constitutivo das relações sociais baseado nas diferenças percebidas entre os sexos bem como forma primitiva de oferecer sentido às relações de poder”.

Diante desse cenário, a noção de mulher se desdobra em diversas abordagens, abarcando tanto concepções generalistas quanto perspectivas biológicas e sociológicas. Em termos amplos, a mulher é reconhecida como um indivíduo do gênero feminino. Biologicamente, é descrita como um ser humano bípede, mamífero pertencente à classe dos primatas, com postura ereta e um sistema reprodutivo destinado à continuidade da espécie, que se relaciona com um indivíduo do sexo oposto. Socialmente, é descrita como “meiga, recatada e do lar”, além de frequentemente ser associada ao conceito de “sexo frágil”, conforme aponta Oliveira (2020, p. 18): “ser feminina, filha casta e contida, esposa e mãe obediente, calada, abnegada tornaram-se marcas do que compunha o comportamento feminino”.

Segundo Aurélio (2004), o termo "gênero" denota qualquer conjunto de indivíduos, objetos ou ideias que compartilham características semelhantes. A partir dessa perspectiva, a igualdade de gênero propõe que todos devem ter seus direitos respeitados e acesso equitativo às oportunidades na sociedade.

A pesquisadora norte-americana Judith Butler (1988, p.222) interpreta o conceito de gênero da seguinte forma:

Um gênero não é de forma alguma uma identidade estável do qual diferentes ações acontecem, nem seu lugar de agência; mas uma identidade tenuamente constituída no tempo – identidade instituída por meio de uma repetição estilizada de certos atos. Os gêneros são instituídos pela estilização do corpo e, por isso, precisam ser entendidos como o processo ordinário pelo qual gestos corporais, movimentos e ações de vários tipos formam a ilusão de um Eu atribuído de gênero imemorial.

Desse modo, é evidente que o vocábulo “gênero” é um fator que determina a relação entre o feminino e o masculino, seja de maneira gramatical, seja de maneira social, enquanto do ponto de vista científico a palavra “sexo”, estabelece a relação entre homem e mulher - quando se refere à espécie humana - e macho e fêmea, quando se refere à outras espécies animais.

É imperioso destacar uma crescente presença feminina em campos antes predominantemente masculinos, como direito, medicina e engenharia. Anteriormente, as opções para as mulheres no ensino superior eram limitadas, muitas vezes restritas ao ensino primário, onde se esperava que desempenhassem papéis maternos. No entanto, essa realidade tem gradualmente mudado, embora de forma lenta e enfrentando desafios significativos. Em países como os Estados Unidos e a França, já surgem debates sobre a discriminação enfrentada por mulheres em profissões tradicionalmente masculinas (Rago, 1998).

Além disso, o movimento feminista emergiu com o objetivo de combater a violência de gênero e promover a igualdade entre homens e mulheres, buscando reduzir as disparidades de gênero e garantir direitos igualitários. Como destaca Campos (2017, p.44), a solidariedade entre mulheres foi fundamental na organização desse movimento social. Inicialmente, o feminismo surgiu durante a Revolução Francesa, influenciado pelo Iluminismo, como um movimento liderado por mulheres que visava a igualdade em diversos aspectos sociais e políticos. Vale ressaltar que o feminismo não busca estabelecer a superioridade feminina, mas sim a igualdade entre os gêneros, conforme mencionado anteriormente.

Nas palavras de Alves, Pitanguy (1985, p.32):

(...) a mulher, que participa ativamente ao lado do homem do processo revolucionário, não vê também as conquistas políticas estenderem ao seu sexo. É neste momento histórico que o feminismo adquire características de uma prática de ação política organizada. Reivindicando seus direitos de cidadania frente aos obstáculos que os contrariam, o movimento feminista (...) assume um discurso próprio, que afirma a especificidade da luta da mulher.

No Brasil, ao contrário do que ocorre em diversos países, existe uma resistência por parte da população quando se fala em feminismo. Isso porque, além da sociedade brasileira ser culturalmente preconceituosa e injusta, o senso comum entende que a ideia do movimento feminista é de a mulher ser superior ao homem e até mesmo “tomar o lugar” da figura masculina, especialmente no mercado de trabalho. Entretanto, o feminismo é um fenômeno que defende a ideia de que ambos os gêneros devem possuir os mesmos direitos, uma vez que, em tese, possuem os mesmos deveres. Essa ideia é defendida por Simone de Beauvoir em sua obra “o segundo sexo” de 1960 quando ela diz que “as mulheres devem ser livres para definir sua própria identidade e ter os mesmos direitos e deveres que os homens.”

Nesse contexto, é imprescindível frisar a luta pelos direitos das mulheres, que no Brasil, desde o período colonial até os dias atuais, têm reivindicado alguns direitos que o homem possui desde os primórdios, como por exemplo o acesso à educação com o ingresso das mulheres no ensino superior, juntamente da possibilidade de escolha de profissão, a redução de jornadas de trabalho e salários iguais, além do direito ao voto, esse último conquistado na Constituição de 1934.

Esse cenário pode ser confirmado por Ramos (2022, p.36):

[...] apesar das imensas conquistas decorrentes das lutas feministas no Brasil, a igualdade de gênero não foi completamente alcançada, ou seja, a luta pelos direitos das mulheres ainda não acabou e continua ocorrendo diariamente em todos os campos, seja nas instituições acadêmicas, científicas, jurídicas, sociais, entre outros.

A cantora norte-americana Beyoncé, em sua apresentação inédita no Coachella de 2018, festival de música e arte com duração de três dias, apresentou ao seu público uma problemática existente na sociedade atual. “Queen B”, como é conhecida, abordou no show o feminismo e sua importância. Durante sua performance da música “Run the World (Girls)”, a cantora faz uma reflexão sobre o fato de a sociedade estigmatizar o sexo feminino, ou seja, a menina é sempre ensinada a se diminuir e que não deve ter ambição. Ela pode até ser bem-sucedida, mas nem tanto. Pois se a mulher tiver um destaque maior que o homem, pode se tornar uma ameaça para ele. Nesse contexto, a artista define o termo feminista como uma pessoa que acredita na

equidade social, política e econômica dos sexos (HOMECOMING A film by Beyoncé, Netflix, 2019). Em outras palavras, para ser feminista não necessariamente precisa ser mulher. Isto é, o homem também pode apoiar a causa feminista se este acreditar nos ideais do movimento.

Sob essa perspectiva, Souza (2022, p.20), elucida que “os movimentos feministas possuem a finalidade de provocar reflexões ideológicas, sociais, políticas e filosóficas, buscando a igualdade política, social e jurídica entre homens e mulheres de todo o mundo”.

Do ponto de vista jurídico, o feminismo é definido como “um conjunto de críticas, teorizações, proposições metodológicas e atividades práticas desenvolvidas por juristas feministas em face do fenômeno jurídico, dentro ou fora do sistema de justiça” (Silva, 2019, p. 10).

Quanto à relação do Direito e a Teoria Feminista, é válido destacar que as percepções feministas do direito são classificadas em três grupos, são eles: o direito é sexista, o direito é masculino e o direito é sexuado. No que diz respeito à classificação “o direito é sexista”, corresponde à primeira onda do feminismo e é baseada nos “princípios iluministas e liberais acreditando que o direito deveria ser neutro, abstrato e universal, a fim de tratar de maneira igual todas as pessoas” (Silva, 2019, p. 6)

Para Santos, 2015, p.8:

O Direito é reconhecido, pelas feministas liberais, como um instrumento passível de empoderar todos os sujeitos, homens e mulheres, estando a sua falha, acidental, não essencial e corrigível, no plano dos destinatários das normas, enquanto ainda deixar de acolher as mulheres como sujeitos de todos os direitos e de inseri-las, equivalentemente aos homens, no exercício pleno da cidadania.

Em relação à nomenclatura “direito é masculino”, destaca-se a “defesa de leis que reconhecem as especificidades e necessidades femininas, bem como a luta por transformações culturais e estruturais nos âmbitos social e jurídico”, o qual corresponde à segunda onda do feminismo. (Silva, 2019, p. 6).

Para Mello (2012), o sistema jurídico é moldado pelas estruturas patriarcais e sexistas da sociedade, resultando na perpetuação dos interesses masculinos. Ainda que as demandas femininas sejam atendidas, o sistema permanece controlado por instituições e profissionais que mantêm uma mentalidade patriarcal.

No que tange à classificação “o direito é sexuado”, correspondente à terceira onda do feminismo, ressalta-se “as intersecções entre diversos marcadores sociais,

tais como: gênero, classe, raça, etnia e geração, por exemplo, além de um direito que respeite a diversidade, inclusive entre as mulheres” (Silva, 2019, p. 6). Tal classificação faz referência ao conceito de “tecnologia do gênero”, o qual é desenvolvido por Teresa de Lauretis (1994) que defende a construção e a desconstrução do gênero mediante o Direito.

Quando se fala em empoderamento feminino, Marques, Pompeu (2022, p. 220) defendem que “empoderar as mulheres é conferir poder a elas no âmbito social, econômico e político, de forma a garantir efetivamente a igualdade de gênero”.

É nesse cenário que surge o empoderamento jurídico, que segundo Silva (2019), possui diversas formas, sendo que todas elas priorizam algumas ideias, a saber: conhecimento, apropriação, participação, poder, compartilhamento e inclusão. É nessa ótica que o Ministro Luís Roberto Barroso (2014) contribui com a ideia de feminismo jurídico, vejamos:

Empoderamento jurídico é a possibilidade efetiva de fazer valer os próprios direitos. Tal possibilidade depende de consciência de cidadania, informação e meios de atuação, não necessariamente judiciais. O acesso à justiça, por sua vez, envolve a possibilidade, sobretudo das pessoas mais pobres, de levar sua demanda a um tribunal, mesmo que ela não seja expressiva economicamente, à luz dos padrões usuais. Para tanto, é preciso, além do empoderamento legal, isenção de custos ou custos baixos e assistência judiciária para quem não tem recursos para pagar um advogado privado (Barroso, 2014, p.2-3).

Desse modo, é possível observar que o empoderamento feminino visa proporcionar a força da mulher e é caracterizada pela luta de igualdade de gêneros, em especial o aumento da participação da mulher na sociedade, a qual demonstra ser muito mais que o famigerado conceito de “sexo frágil”.

Nesse viés, o empoderamento jurídico é um processo que exige participação coletiva, bem como pensamento crítico e desenvolvimento de habilidades e competências que potencializam o exercício da cidadania e das lutas por direitos humanos, especialmente o acesso à justiça (Silva, 2019).

Desta feita, nota-se que o feminismo é um movimento extremamente importante não apenas para a luta pela busca de igualdade de direitos na instância social, pois a temática vai além disso. O presente tema demonstra como essa luta contribui para a conquista da igualdade de direitos entre os gêneros a fim de edificar uma sociedade democrática e sem preconceitos.

2.2 DINÂMICAS DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO

A inserção da mulher no mercado de trabalho se deu a partir da Segunda Guerra Mundial, quando os homens precisaram ir para a guerra e as mulheres precisaram assumir o papel de provedora da casa. Com isso, os ambientes fabris passaram a contar com mulheres, principalmente as mais desfavorecidas financeiramente, em sua estrutura de trabalho em razão da possibilidade de tê-las para desempenhar tarefas consideradas sem muita relevância, porém com remuneração menor (Costa, 2019).

A evolução do mercado de trabalho feminino passa por inúmeros fatores e, atualmente, é evidente o esforço por sua inserção, além das mulheres buscarem também mudar a opinião das pessoas acerca da ideia da mulher trabalhar fora de casa visto que “as mulheres reivindicam a construção de uma nova linguagem, que revele a marca específica do olhar e da experiência cultural e historicamente constituída de si mesmas” (Rago, 1998, p.7), pois a função da mulher no sistema patriarcal vai muito além de submissão matrimonial e cumprimento dos afazeres domésticos. Nesse contexto, é válido ressaltar que a mulher demonstra diariamente o merecimento pela conquista do seu espaço em meio ao mercado de trabalho, desde o comando de uma empresa até a presidência da República.

De acordo com Oliveira *et. al* (2017), a figura da mulher no mercado de trabalho é ainda um ponto em discussão para muitos teóricos e um dos principais argumentos utilizados nesse debate é o fato da mulher ocupar um espaço inferior ao do homem em função da representatividade social e conceitos que fazem parte de um corpo social que julga a pessoa do sexo feminino como alguém frágil e indefeso cuja função é única e exclusivamente realizar afazeres domésticos.

Sob essa perspectiva, é válido ressaltar que o trabalho feminino tem ganhado cada vez mais espaço e desde a Revolução Industrial - quando as mulheres começaram a colaborar efetivamente com o funcionamento das fábricas com a finalidade de contribuir com o sustento familiar - esse fenômeno desenvolveu-se, bem como desenvolve-se na atualidade. Ademais, é válido lembrar também que a mulher já trabalhava com o comércio, porém política e juridicamente falando, a mulher era vista como inferior ao indivíduo do sexo masculino e sua felicidade era baseada no casamento e obediência ao marido. Nesse sentido, com a Revolução Industrial, houve

um crescimento do capitalismo e com isso o papel da mulher no mercado de trabalho passa a ser produtivo, ainda que sob condições insalubres e exploratórias.

Com o tempo, as mulheres passaram a assumir dupla jornada de trabalho. Isto é, além dos cuidados com os filhos e dos afazeres domésticos, tiveram que exercer atividades fora de casa para prover o próprio sustento e da família, fazendo surgir uma nova configuração familiar bem como a discriminação de gênero, conforme enfatiza Silva (2019, p. 128):

As novas estruturas familiares com as mulheres tornando-se chefes de família e a permanência de discriminações de gênero onde as mulheres ganham salários menores e, além disso, são responsáveis pelo cuidado com a família ocasionam uma dupla jornada de trabalho, fora e dentro do ambiente da casa.

Nessa ótica, Medeiros (2020, p. 220) pontua que com o aumento da participação feminina no mercado de trabalho, houve uma redistribuição das tarefas domésticas para outras mulheres, especialmente aquelas pertencentes à classe burguesa, sugerindo que a responsabilidade pelo trabalho doméstico permanece predominantemente feminina.

De mais a mais, na Idade Média, a divisão de tarefas realizadas em grupo era de acordo com a idade ou estado civil das mulheres, conforme Nogueira (2006, p. 24) destaca:

[...] as solteiras eram responsáveis por lavar e tecer, as mães se ocupavam dos cuidados relativos às crianças pequenas e as mulheres de meia idade entretinham-se com as tarefas relacionadas com os adolescentes e com a cozinha, dentre outras atividades reprodutivas.

Sob essa perspectiva, Biroli (2018, p. 21) defende a ideia de que a divisão sexual do trabalho envolve tudo o que vem sendo definido, historicamente, como “trabalho de mulher”, “competência de mulher”, “lugar de mulher”, de modo que reforça a imagem da mulher como alguém incapaz de exercer as mesmas atividades que o homem, apesar de ambos os gêneros serem capazes de desempenhar as mesmas funções.

Desse modo, a divisão tradicional do trabalho por gênero pode ser caracterizada pela execução de tarefas que demandam força física pelo homem, enquanto atividades manuais, como costura ou higiene, por exemplo, são desempenhadas por mulheres. Ainda sobre esse respeito, Karl Marx afirma em sua obra “O Capital” (1867) que o trabalho se dá por um processo realizado entre o homem

e a natureza e é através desse trabalho que o homem controla, regula e realiza, por meio de suas ações, um intercâmbio de materiais com a natureza.

Sob essa ótica, Fernandez (2019, p.88) enfatiza tal teoria ao afirmar que a segregação ocupacional por gênero se refere à forma como as mulheres se distribuem entre as categorias laborais em comparação com os homens, já que é bastante comum que as ocupações estejam estereotipadas como masculinas ou femininas. Ademais, Fernandez (2019) destaca também a diferença entre segregação horizontal e vertical, sendo a primeira quando homens e mulheres trabalham majoritariamente em ocupações diferentes, como por exemplo, piloto de aeronaves ou astronauta e a segunda quando a maioria dos trabalhadores que ocupam os postos mais elevados de determinada profissão é formada por homens, ao passo que a maioria dos trabalhadores que ocupam os escalões mais baixos é composta por mulheres.

Em relação às dificuldades enfrentadas pelas mulheres no avanço da carreira profissional, é possível citar: a desigualdade salarial – ainda que desempenhem as mesmas funções que o colega do sexo oposto -, a falta de oportunidade de promoção de cargos de liderança, bem como barreiras relacionadas à conciliação entre a vida profissional e pessoal, já que a sociedade ainda tende a atribuir a elas a maior parte das responsabilidades domésticas e de cuidados familiares.

Ao discutir os desafios enfrentados pelas mulheres na evolução de suas carreiras profissionais, nesse ponto, é imprescindível abordar a Teoria do Teto de Vidro, que consiste na existência de uma barreira invisível, fator de impedimentos (tais como: invisibilidade do trabalho e desigualdade de oportunidades), para que a mulher consiga ser promovida em sua carreira de trabalho (Costa, 2019).

Nesse viés, Fernandez (2019, p. 89) considera que a sub-representação das mulheres em altos postos de comando em diversas carreiras sugere a existência de barreiras à ascensão profissional feminina, o que pode indicar uma desigualdade no retorno do investimento em educação e formação profissional entre homens e mulheres. Além disso, o teto de vidro contribui para a persistência de diferenças salariais entre homens e mulheres.

Diante desse cenário, é imperioso ressaltar alguns aspectos que dificultam a ascensão profissional das mulheres no mercado de trabalho, como a necessidade de a empresa conceder um período de licença, determinada por lei, conforme observado por Fernandes, *et.al* (2019, p. 241):

[...] um dos principais motivos dessa discriminação é o direito à licença maternidade, que oferece à mulher um afastamento de 120 ou 180 dias com direito de receber salário integral durante esse tempo. Além disso, acreditam que ela colocará a família em primeiro plano, e não o trabalho, podendo até deixá-lo para cuidar dos filhos. Por conta disso, a contratação da mulher é vista como um prejuízo futuro em potencial.

Fernandes, *et. al* (2019, p. 242), acrescenta, ainda, que tal mazela contribui para a redução das possibilidades de lideranças femininas, já que cargos com salários altos fazem parte do caminho para um cargo de chefia.

Desse modo, é notório que a percepção de que a licença maternidade é uma obrigação dos empregadores para com as empregadas e reflete uma cultura que desvaloriza o trabalho reprodutivo e o cuidado familiar. Essa mentalidade perpetua desigualdades de gênero, limitando as oportunidades das mulheres no mercado de trabalho e reforçando estereótipos prejudiciais.

Em relação à mulher tentar empreender, também existe um desequilíbrio social, pois para Rinaldo e Salerno (2020), as mulheres possuem uma menor probabilidade de serem donas de seus próprios negócios e as que obtêm êxito, encontram maiores dificuldades em conseguir créditos para manter e expandirem o seu negócio.

Nesse contexto, observa-se que, inicialmente, as mulheres enfrentaram dificuldades para se profissionalizarem, uma vez que o acesso ao ensino superior era um privilégio exclusivo dos homens. No entanto, após conquistarem o direito à educação, as mulheres se depararam com outra barreira significativa: a entrada no mercado de trabalho. Mesmo assim, elas conseguiram superar essa dificuldade, apenas para se depararem com um novo desafio: o avanço na carreira profissional.

Outro ponto que merece destaque é a disparidade salarial entre homens e mulheres, uma celeuma que existe desde os primórdios da inserção da mulher no mercado de trabalho, especialmente no que diz respeito à exploração do trabalho feminino. Para Nahra e Costa (2020, p.69), a desigualdade salarial de gênero acontece quando homens e mulheres recebem da mesma fonte pagadora salários distintos pelo mesmo trabalho, ou seja, os homens recebem mais para realizar o mesmo trabalho que as mulheres realizam.

Seguindo essa linha de raciocínio, Cotrim; Teixeira; Proni (2020, p.2) destacam que uma característica marcante do mercado de trabalho brasileiro é a segregação ocupacional, onde as funções atribuídas predominantemente às mulheres são percebidas como extensões de seus atributos naturais, justificando assim a disparidade salarial entre gêneros.

Nesse diapasão, a Consolidação das Leis do Trabalho versa no seu artigo 5º o seguinte: “a todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo” (Brasil, 1943). Ademais, a legislação trabalhista do Brasil também prevê no artigo 461 da CLT a seguinte redação: “Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade” (Brasil, 1943), o qual confirma a ideia de que não há motivos para um funcionário ser menos remunerado ou ter salário menor que outrem.

Entretanto, apesar de a legislação brasileira estabelecer igualdade salarial, independente do gênero ou da função que o indivíduo exerce, é notável que, na prática, isso não ocorre, em virtude de diversos fatores, conforme justifica Costa e Quintana (2023, p.103), vejamos:

As desigualdades salariais são fruto das desigualdades de gênero, discriminações à mulher, do machismo, do patriarcado e outros fatores que decorrem dessa estruturação enraizada na sociedade, como a divisão sexual do trabalho, as múltiplas jornadas e a desvalorização do trabalho da mulher.

Nesse viés, fica evidente que a discriminação salarial pode se manifestar de diversas formas, a saber: pela raça, pelo gênero, pela idade, entre outros fatores, por exemplo. No que diz respeito aos diversos tipos de preconceito, o mais comum é o preconceito racial, que possui suas raízes no período colonial do Brasil, quando os negros eram explorados. Mesmo após conquistarem a liberdade, enfrentaram dificuldades para encontrar emprego e, quando não conseguiam, eram frequentemente rotulados como criminosos.

Cabe destacar, ainda, que, no que tange ao conceito de salário Soares (2000) pontua que o salário é definido por três fatores, são eles: formação, inserção e definição salarial. Em outras palavras, o salário é determinado conforme o nível educacional do indivíduo, seguido por sua experiência profissional e, por fim, o salário baseado nos dois primeiros elementos.

Além disso, a CLT, no artigo 457, prevê a seguinte redação: “compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber”. Nesse diapasão, a própria legislação compreende que o salário é a contraprestação devida ao empregado pela prestação de serviços, em razão do contrato de trabalho.

Em relação à desigualdade salarial no âmbito jurídico, em especial nos escritórios de advocacia, Kasmin e Minotto (2022) apresentam resultados acerca da disparidade salarial entre advogados na região sul do Brasil (no Estado do Paraná) a partir da faixa etária dos profissionais na região, desde os recém-formados até os que possuem carreira consolidada no mercado.

Dentre as justificativas para tal mazela, está presente o aumento do número de mulheres ingressantes no curso de Direito e consequentemente no mercado de trabalho, bem como a fase das mulheres desejarem constituir família e por esse motivo, possuírem um salário menor que do homem, além da dificuldade de contratação por já possuírem filhos e até mesmo terem uma idade mais avançada, apesar de vasta experiência na profissão (Kasmin e Minotto, 2022).

Desse modo, é possível constatar que a desigualdade salarial existe devido ao fato de o Brasil possuir uma sociedade tradicionalmente desigual, tanto no âmbito social quanto no âmbito econômico. Isso ocorre porque o período colonial deixou marcas que resultaram na discriminação social e na marginalização de grupos minoritários. Além disso, é válido destacar que uma pequena parcela da população brasileira tem acesso a uma educação de qualidade, o que justifica a disparidade salarial, uma vez que pessoas com baixo grau de escolaridade possuem menos oportunidades de emprego bem remunerado.

2.3 POLÍTICAS DE IGUALDADE DE GÊNERO E INTERVENÇÕES

Segundo Aguiar (2020, p.2), as políticas públicas são aquelas destinadas a reduzir a desigualdade de gênero ou promover a igualdade de gênero e podem ser implementadas em várias áreas, incluindo direitos reprodutivos das mulheres, como aborto e contracepção, quotas de gênero em política e trabalho, licenças parentais, trabalho remunerado e não remunerado, questões relacionadas à menstruação e saneamento básico, e pink taxes, entre outras.

No que se refere à igualdade de direitos e à equidade de gênero, a Constituição Federal garante, no caput do artigo 5º, que “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”, destacando, desse modo, o princípio constitucional da igualdade. Ademais, o inciso I do referido artigo dispõe acerca da igualdade entre

homens e mulheres em direitos e obrigações, de modo que permite interpretação de uma busca por igualdade social.

Assim sendo, a Constituição Federal não só reconhece a igualdade de gênero como um direito, como também regulamenta e incentiva medidas que promovam essa igualdade em todas as esferas da vida social. Além disso, a Carta Magna também auxilia na promoção da igualdade de gênero, de maneira que estimula a criação de políticas públicas e iniciativas que possuem como objetivo principal reduzir as disparidades entre homens e mulheres e proporciona um fundamento sólido para a luta contínua por uma sociedade mais justa e equitativa.

Entretanto, apesar de o texto constitucional normatizar o direito à igualdade e de existirem políticas que corroboram para que homens e mulheres andem em conjunto a fim de alcançar êxito na igualdade de gênero, ainda é um desafio para a mulher alcançar o respeito e reconhecimento na área profissional. Nesse sentido, Reckziegel e Sé (2020, p.246) observam que:

A implementação de políticas públicas objetivando acentuar a representação feminina nos espaços de poder é uma importante forma de concretizar o princípio da igualdade material e de fortalecer a democracia. Entretanto, em uma sociedade como a brasileira, com histórico patriarcal e machista, a plena afirmação da mulher não é tarefa simples, tampouco de rápida execução.

Como se sabe, as primeiras profissões das mulheres estão relacionadas à educação. Isso porque, após a conquista do direito à educação, tornou-se implícito que as mulheres poderiam se profissionalizar, mas estariam limitadas apenas ao ensino primário, isto é, ensinar crianças a ler e escrever, por exemplo, porém sem garantia de acesso ao ensino superior.

Carvalho e Rabay (2013) pontuam que o acesso das mulheres aos cursos normais ocorre a partir de 1835 em decorrência da necessidade de formar mestras para as escolas primárias destinadas às meninas. O acesso das mulheres aos cursos superiores ocorre somente a partir de um Decreto Imperial de 1881. Poucas mulheres faziam o curso secundário e o curso normal não habilitava ao curso superior, resultando que durante a primeira metade do século XX foram poucas as mulheres que conquistaram a formação superior.

Nesse ponto, Pinto e Dantas (2021, p. 730) elucidam que:

A partir da década de 1970, as mulheres começaram a se destacar no mercado de trabalho, e, até mesmo nos estudos, em que já se podia ver mulheres atuando como costureiras, professoras e atendentes de loja; e nesse mesmo período, acontecia o estopim dos movimentos feministas, explodindo nos EUA, refletindo em território brasileiro, e, conforme o

movimento crescia, a sua divulgação também se expandia, de modo a pressionar os entes governamentais, a ponto de que não pudesse mais ignorar a situação da mulher, especialmente, em sua circunstância histórica no cenário nacional, momento que chegava ao fim o período da ditadura militar, sendo oficialmente encerrado em 1985, várias mulheres começaram a se organizar na expectativa de uma redemocratização, visando mudança nas leis, para uma cidadania mais abrangente e igualitária, resultando em 1985 na criação do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher, pelo poder público, que auxiliou na divulgação e com recursos para as mulheres do movimento.

Assim, compreende-se que os autores citados acima apresentam o ponto de vista histórico acerca do acesso à educação e ao trabalho por parte das mulheres, além da evolução do movimento feminista no Brasil. Ademais, nota-se também que o direito à educação, em especial o acesso aos cursos superiores, só foi permitido a partir de um Decreto Imperial assinado no fim do século XIX, enquanto em meados do século XX, as mulheres iniciaram a conquista pelo espaço no mercado de trabalho, o que leva a perceber, desse modo, uma grande mudança no cenário social brasileiro.

Em relação à representatividade feminina no mercado de trabalho, é notório que vem ocorrendo mudanças significativas, especialmente no judiciário. Como exemplo disso, é relevante destacar um estudo realizado em 2019 pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) que constatou que a justiça do trabalho e a justiça estadual possuem os maiores percentuais de mulheres na magistratura atualmente.

Já em relação aos servidores de tribunais, o estudo do CNJ revelou que as mulheres são maioria nas justiças do trabalho, eleitoral, estadual e federal. No que diz respeito a cargos e funções, a justiça estadual é a que apresenta maiores índices em relação aos cargos de chefia e funções de confiança.

Diante desse cenário, a pesquisa de 2019 realizado pelo CNJ demonstra avanços na representatividade feminina no judiciário, em especial na Justiça do Trabalho e na Justiça Estadual. Ademais, a pesquisa também evidencia a maioria de mulheres como servidoras de tribunais e a presença delas cada vez maior em cargos de chefia indica que, embora ainda haja desafios, essas mudanças vêm ocorrendo de maneira que fortalece o judiciário, além de promover justiça e equidade.

Nesse diapasão, Reckziegel e Sé (2020, p. 241) destacam que “mesmo com baixa representatividade no Poder Judiciário, que por muito tempo foi considerado um lugar exclusivo de homens, aos poucos vêm ocorrendo mudanças e mulheres estão conseguindo ocupar mais espaço nesse ambiente”. Tal observação indica um avanço na luta pela igualdade de gênero, que, embora, seja lento e duradouro, é uma causa

relevante, tendo em vista que desafia estereótipos já enraizados e promove a diversidade no judiciário, pois representa uma sociedade mais igualitária e justa em todas as esferas de poder.

Sob essa ótica, é relevante destacar a Pesquisa Selo CESA de Equidade de Gênero, que oferece uma percepção sobre a igualdade de gênero nos escritórios de advocacia em várias regiões do Brasil. O levantamento do respectivo estudo, nos anos de 2021 e 2022, abrangeu 114 escritórios, divididos em três categorias: pequenos (menos de 50 funcionários), médios (de 50 a 100 funcionários) e grandes (acima de 100 funcionários), explorando questões relacionadas à Diversidade, Igualdade e Inclusão (DE & I) no contexto jurídico (CESA, 2021).

Nesse viés, os resultados da pesquisa de 2021 indicam que a participação de advogadas no quadro de sócias/os dos escritórios participantes do Selo CESA 2021 varia. Entre os escritórios classificados como grandes (100 ou mais pessoas), 32,5% afirmaram que 51% ou mais das sócias são mulheres. No segmento médio (50 a 100 pessoas), 36,5% dos escritórios reportaram o mesmo. Nos escritórios pequenos (menos de 50 pessoas), 27,3% indicaram ter uma representação feminina de 51% ou mais entre os sócios (CESA, 2021).

Quanto à existência de metas para trazer advogadas para cargos de liderança, os resultados mostram que 35% dos escritórios responderam afirmativamente. Outros 35% afirmaram que não têm metas porque já atingiram a equidade de gênero e não veem necessidade de estabelecê-las para esse fim. Por fim, 30% dos escritórios responderam que ainda não possuem metas estabelecidas para trazer advogadas para cargos de liderança, seja por não as terem implementado ainda ou por não considerarem necessário (CESA, 2021).

Em relação à pesquisa de 2022, quando perguntado sobre a presença feminina no quadro de advogadas e sócias em escritórios de advocacia, 92% dos grandes e 91% dos pequenos escritórios informaram que elas são maioria, isto é, 51% ou mais do total de pessoas da empresa. Os escritórios de médio porte, por outro lado, apontaram que em 58% deles elas são maioria, enquanto em 37% elas compõem entre 31% e 50% da equipe (CESA, 2022).

No que diz respeito aos programas que visam o aumento de liderança feminina dentro dos escritórios de advocacia, 58% dos escritórios grandes afirmaram que possuem programas direcionados a esse objetivo. Já nos escritórios de médio porte, o número é bem menor, 18%. Vale destacar também os resultados de 2022, que

revelam que, dentre os 114 escritórios analisados, 62 foram reconhecidos como apoiadores da promoção da Equidade de Gênero, sendo que 8 receberam o selo de destaque do CESA (CESA, 2022).

Um dos aspectos destacados na pesquisa é a implementação de medidas sociais para alcançar a equidade de gênero no mercado de trabalho, especialmente nos escritórios de advocacia. Quanto à adoção de políticas voltadas para a equidade de gênero, observou-se que 92% dos grandes escritórios e 59% dos escritórios de médio porte investem em políticas de diversidade e inclusão. Por outro lado, apenas 29% dos escritórios de pequeno porte relataram adotar essas práticas (CESA 2022).

Nota-se, portanto, que, em 2021, a proporção de sócias mulheres sofreu uma variação conforme o tamanho do escritório, com os grandes locais de trabalho apresentando uma maior representação feminina entre os associados. Entretanto, ao analisar com maior precisão os escritórios de médio e pequeno porte mostraram percentuais semelhantes, contudo menores (CESA, 2021).

Somado a isso, é cabível o destaque à pesquisa de 2022 que revelou um aumento significativo da presença feminina nos escritórios de advocacia no Brasil, com a maioria sendo composta por mulheres. Desse modo, entende-se que a implementação de políticas de equidade de gênero, com grandes escritórios investindo significativamente mais em políticas de diversidade e inclusão em comparação aos escritórios de médio e pequeno porte, vem crescendo cada vez mais (CESA, 2022).

Portanto, fica evidente constatar que, embora haja um progresso notável na representação e liderança feminina em escritórios de advocacia, os dados demonstram que ainda existem disparidades significativas, especialmente em escritórios de menor porte de modo que a implementação de políticas de diversidade e inclusão continua a ser crucial para alcançar uma equidade de gênero mais abrangente no setor.

No que diz respeito às políticas de inclusão e diversidade de gênero no mercado de trabalho, é imperioso destacar o Estatuto das Pessoas com Deficiência (Lei nº 13.146/2015) que regulamenta os direitos da pessoa com deficiência e o Movimento LGBTQIA+.

Em relação às Pessoas com Deficiência, A. G. C. Silva e D. H. Helal (2017, p. 34) observam que a inserção de pessoas com deficiência nas organizações se deu a partir da promulgação da Lei nº 8.112/90 (lei dos servidores públicos federais) e Lei nº

8.213/91 (lei de cotas), as quais estabelecem um percentual obrigatório de contratação de pessoas com deficiência em empresas públicas e privadas, a depender do número de funcionários.

Ademais, A. G. C. Silva e D. H. Helal (2017, p. 35) pontuam que “os direitos das pessoas com deficiência e sua inserção social passaram a ocupar espaço na agenda política internacional a partir da década de 1970, devido à ação de organizações de defesa de direitos, organismos multilaterais e governos”.

Ainda nesse contexto, A. G. C. Silva e D. H. Helal (2017, p. 47) defendem que apesar do reconhecimento da inclusão de pessoas com deficiência no trabalho como uma questão importante em estudos e políticas públicas, a implementação efetiva nas empresas brasileiras ainda enfrenta grandes desafios. O número de contratações de pessoas com deficiência continua bem abaixo do percentual exigido por lei.

Assim sendo, a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é um tema que tem ganhado uma relevância tanto a nível acadêmico, quanto em políticas públicas, as quais visam garantir igualdade de oportunidades e promover a diversidade nas organizações, bem como reconhecer a capacidade e o potencial das pessoas com deficiência.

Quanto à diversidade de gênero no mercado de trabalho, é relevante destacar também a comunidade LGBTQIA+, o qual consiste em um movimento político e social que defende a diversidade e busca a representatividade e direitos desse grupo. Borges (2021, p. 2) define o Movimento como uma busca pela igualdade social, objetivando a conscientização da sociedade de modo a evitar qualquer tipo de preconceito e evidenciar a crescente representatividade do meio LGBT nos mais diversos setores da humanidade.

Nas palavras de Borges (2021, p. 5):

O movimento LGBT, bem como outros movimentos políticos e sociais na sociedade brasileira, tiveram grande notoriedade no final da década de 1970 e início de 1980 - momento segundo o qual o Brasil passava pelo regime militar. Entretanto, e ainda assim, esses movimentos marcaram a história na busca incessante pela democracia, e pela cidadania plena dos direitos civis de cada um. Essa visibilidade, portanto, também foi, e é, construída pelos movimentos LGBT.

Nesse sentido, Siqueira (2015) defende que articulações voltadas para se admitir pessoas LGBTs são raras, e mesmo quando se tem uma articulação na empresa, não vai muito além da teoria.

Ainda de acordo com Siqueira (2015), o estabelecimento deve possuir uma cultura organizacional para homossexuais, tendo em vista que políticas de diversidade nem sempre irão garantir que a discriminação não aconteça no cotidiano de um LGBT.

Desse modo, objetivando a viabilização da diversidade de gênero no mercado de trabalho, as empresas devem ir além das políticas públicas e implementar mudanças culturais profundas que garantam um ambiente inclusivo e de respeito a todos os colaboradores, independentemente da sua orientação sexual ou identidade de gênero.

2.4 O PAPEL DO MOVIMENTO FEMINISTA NA PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO

Pitanguy (2019) defende que os movimentos sociais feministas foram um importante marco durante as décadas passadas, tendo exercido influências na reformulação constitucional e na redemocratização do país. Em outras palavras, é relevante salientar que esses movimentos não apenas ampliaram a conscientização sobre questões de gênero, mas também influenciaram significativamente as políticas públicas e a legislação. Um exemplo disso, são os direitos previstos na Constituição Federal de 1988, que englobam diversas garantias de igualdade de gênero, resultado de um considerável enfrentamento de grupos feministas que pressionaram por mudanças legais e políticas.

Para Ramos (2022, p. 31-32):

O feminismo surge como um movimento plural, uma bandeira, em que as mulheres demandam por igualdade de oportunidades e tratamento, para que sejam reconhecidas na sociedade, em direitos e obrigações, da mesma forma que os homens, sem distinções de qualquer natureza. Ao contrário do que o senso comum acredita, as feministas estão longe de ser mulheres “raivosas”, “não femininas” ou “promíscuas”, a pauta feminista visa a defesa dos direitos das mulheres e de sua liberdade, há muito tempo limitada pela dominação masculina.

Tal afirmação sugere que o feminismo consiste em defender os direitos das mulheres e promover a liberdade e autonomia do público feminino, tendo em vista que o movimento busca mitigar a superioridade masculina e as estruturas patriarcais que historicamente têm limitado as oportunidades e o potencial das mulheres. Ademais, é importante enfatizar também que, o feminismo não é uma luta contra os homens, mas sim contra as desigualdades e injustiças que afetam as mulheres, ou seja, é um

movimento que beneficia toda a coletividade, uma vez que proporciona valores de igualdade, justiça e respeito.

Como se sabe, o Movimento Feminista é marcado por quatro grandes ondas e surgiu com a finalidade de eliminar a discriminação de gênero, promover os direitos reprodutivos da mulher, alcançar igualdade de gênero no mercado de trabalho, combater à violência de gênero e facilitar o acesso à educação para mulheres.

Nesse diapasão, Alves (2019 p. 49-63) aponta que a primeira onda do feminismo no Brasil foi marcada por um conjunto de movimentações protagonizado por mulheres em torno da luta por igualdade política e jurídica entre os sexos. Em 1932 o direito ao voto feminino foi conquistado pelas mulheres brasileiras, tendo o então presidente Getúlio Vargas cedido aos apelos das mulheres e incorporado esse direito ao novo Código Eleitoral, nas mesmas condições que os homens e excluindo os analfabetos.

Diante disso, o direito ao voto foi um passo importante para a inclusão das mulheres na esfera pública e na tomada de decisões políticas. Essa conquista não só simbolizou apenas um avanço na luta pela igualdade de gênero, como também abriu caminho para futuras gerações de mulheres continuarem a lutar por seus direitos e por uma participação mais equitativa na sociedade.

A segunda onda do feminismo, conhecida como "Revolução Sexual", iniciou na segunda metade do século XX (entre o final da década de 1960 e o início da década de 1970) e teve como foco uma luta pela valorização do trabalho da mulher, bem como pelo direito ao corpo e ao prazer (Duarte, 2019). O movimento buscava denunciar a violação do corpo da mulher, reivindicando a autodeterminação quanto ao exercício da sua sexualidade, da procriação, da concepção, bem como o direito à informação e ao acesso aos métodos contraceptivos (Alves, Pintanguy, 1991).

Ainda sobre a segunda onda do feminismo, é imprescindível salientar que essa fase também possui fortes influências de revoluções tecnológicas e de movimentos literários, como as obras de Simone de Beauvoir, "O Segundo Sexo" e Betty Friedan, "A Mística Feminina". Ademais, esse período é situado logo após guerras mundiais (Ramos, 2022, p. 32). Conforme bem destacado por Barros (2016, p. 13), nessa fase, passam a ser discutidos os papéis de gênero, o ideal de feminilidade, o sexismo, a divisão de tarefas domésticas, entre outros. Outrossim, Ramos (2022, p. 32-33) assevera que as mulheres começam a questionar a dominação masculina e a posição de superioridade do homem, lutando pela igualdade de direitos sociais. Iniciam-se

também os debates sobre gênero e sexo, momento em que o gênero é definido como uma construção social derivada das relações de poder entre homens e mulheres.

Diante desse cenário, é possível constatar que a segunda onda do movimento feminista ficou marcada pelo período pós-guerra, uma vez que, nessa época, as mulheres se viram obrigadas a participar ativamente da força de trabalho, em razão da ausência da figura masculina, que era responsável pela provisão da casa. Todavia, posteriormente, houve um incentivo para que as mulheres retomassem as atividades domésticas.

De mais a mais, cabe ressaltar, ainda, que a segunda onda do feminismo foi uma fase de consideráveis conquistas e mudanças, marcada pela luta por direitos reprodutivos, igualdade no trabalho, e questionamento das normas de gênero. Tal mobilização social, além de expandir os direitos das mulheres e transformar as percepções sociais sobre gênero, contribui para com a evolução do feminismo e para a continuidade da luta pela igualdade de gênero.

Já a terceira onda feminista, iniciou-se nos anos 1990 e apresentou as diferenças entre as diversas camadas sociais, raças e gerações, isto é, foi quando se fortaleceram os estudos acerca da interseccionalidade. Isso porque as mulheres não são iguais entre si, e esses elementos influenciam as experiências individuais e como cada uma enfrenta as desigualdades de gênero e a cultura de inferioridade feminina (Ramos, 2022, p. 33).

Nesse sentido, Yukizaki (2014):

As mulheres não se consideravam mais um único bloco conceituado de “mulheres”. A ideia era a de que cada mulher era diferente da outra e que a luta de uma mulher negra não poderia ser a mesma de uma mulher branca, nem mesmo a mesma de uma mulher transexual. O pós-feminismo, diferente do que muitos acreditam, não era um movimento antifeminista, apenas contemplava diferentes grupos de mulheres, além de uma parcela crítica da terceira onda feminista.

Desse modo, fica claro que o pós-feminismo, não deve ser visto como um movimento antifeminista, e sim como uma extensão crítica da terceira onda feminista, que contempla a diversidade de experiências e identidades entre as mulheres. Ademais, a interseccionalidade é um fator que indica a compreensão das opressões e desigualdades de gênero que não atuam isoladamente, mas são entrelaçadas com outras formas de discriminação e privilégio. Assim, o feminismo da terceira onda melhora seu escopo para abarcar uma variedade de questões e experiências, a fim

de refletir a respeito da complexidade da identidade feminina e das lutas por igualdade.

Em linhas gerais, a terceira onda do feminismo reconhece e valoriza a diversidade entre as mulheres, de modo a promover uma compreensão mais abrangente e inclusiva das desigualdades de gênero. Essa fase do movimento foi fundamental para a inclusão de vozes marginalizadas e para o avanço de uma luta feminista mais plural e interseccional.

Há também uma quarta onda feminista, iniciada nos anos 2000, que tem como objeto a era digital e é caracterizado pela presença dos meios de comunicação digitais; a adoção de diversas clivagens sociais atreladas ao gênero na luta feminista, ou a disseminação da ideia de um feminismo interseccional e a organização em forma de coletivos também pode ser considerada um traço da quarta onda feminista no Brasil (Perez e Ricoldi, 2019, p. 8).

No que tange a Era Digital, (Perez e Ricoldi, 2019, p. 9) explicam que:

As redes sociais digitais são recorrentes as campanhas que defendem a igualdade de direitos e oportunidades para as mulheres. Tais campanhas são criadas por indivíduos ou pequenos grupos e compartilhadas por muitas mulheres, possibilitando a construção de identidades feministas entre as usuárias das redes. Nesse sentido a rede digital possibilita a massificação do que é o feminismo (ainda que não a massificação das feministas).

Seguindo essa linha de raciocínio, Cazarré (2016) defende que na quarta onda: “as bandeiras são diversas, [...] e temas das outras ondas são revisitados – aliás, sua principal característica não é a temática abordada, mas a massificação do feminismo”.

Nesse sentido, Felgueiras (2017, p. 119) define a quarta onda do feminismo como ciberfeminismo, em razão de ser constituído por um grupo de “jovens militantes que foram criadas já na era digital e que compreendem o alcance desta ferramenta de comunicação e sabem muito bem como utilizá-la”.

Diante do exposto, verifica-se que as redes sociais são ferramentas importantes para a disseminação de campanhas que defendem a igualdade de direitos e oportunidades para as mulheres. Ademais, as redes sociais contribuem na divulgação de projetos elaborados por indivíduos de pequenos grupos de maneira que corroboram para a construção de identidades feministas entre os usuários das mídias digitais.

Desse modo, as redes sociais facilitam a propagação dos princípios feministas, bem como desempenham um papel de destaque na popularização e na visibilidade do feminismo contemporâneo permitindo que o movimento alcance um público

diversificado. Assim sendo, o meio digital, além de proporcionar discussões acerca de igualdade de gênero, fortalece e facilita a conectividade entre as feministas espalhadas pelo mundo, criando uma comunidade que compartilha os mesmos valores e ideais.

No que diz respeito aos direitos da mulher, é importante frisar que uma das maiores conquistas do feminismo foi o direito à licença maternidade, assim como a igualdade entre os gêneros, o direito ao trabalho remunerado e o direito ao voto. Quanto à igualdade de gênero, tal direito foi regulamentado na Constituição Federal de 1934, no artigo 113, vejamos:

A Constituição assegura a brasileiros e a estrangeiros residentes no País a inviolabilidade dos direitos concernentes à liberdade, à subsistência, à segurança individual e à propriedade, nos termos seguintes:

1 - Todos são iguais perante a lei. Não haverá privilégios, nem distinções, por motivo de nascimento, sexo, raça, profissões próprias ou dos pais, classe social, riqueza, crenças religiosas ou ideias políticas.

De acordo com Pinto e Dantas (2021, p. 6), a Constituição de 1934

(...) marcou, historicamente, no avanço a proteção de direitos as mulheres, que também assegurava a igualdade de salário entre homens e mulheres e proibia o trabalho destas últimas em condições insalubres, preconizava a assistência médica e sanitária à gestante, garantindo-lhe um descanso antes e depois do parto, além da conquista do direito ao voto.

Nesse viés, a referida constituição representa um importante avanço na evolução dos direitos das mulheres. Isso porque, ao garantir a igualdade salarial entre homens e mulheres, a mencionada norma enfrentou diretamente uma das questões centrais da justiça social e econômica, bem como demonstrou uma preocupação com a saúde reprodutiva e o bem-estar das mulheres, reconhecendo a importância da maternidade.

Por fim, a conquista do direito ao voto foi imprescindível na inclusão das mulheres na esfera política, fazendo com que as mulheres participassem de modo efetivo na construção de uma sociedade mais justa e igualitária. Tais avanços refletem um esforço abrangente para proporcionar a igualdade de gênero e melhorar as condições de vida das mulheres.

Posteriormente, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), principal regulamento das leis trabalhistas, apresenta na sessão V da referida legislação, a proteção da mulher enquanto em relação aos seus direitos referentes à maternidade, conforme prevê o artigo 392 e incisos:

Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

§ 1º A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste.

§ 2º Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico.

§ 3º Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos neste artigo.

§ 4º É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos:

I - transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho;

II - dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares.

Quanto à licença maternidade, a Constituição de 1946 estabelece a garantia do acesso à licença maternidade, conforme prevê o artigo 164 da mencionada legislação: “É obrigatória, em todo o território nacional, a assistência à maternidade, à infância e à adolescência. A lei instituirá o amparo de famílias de prole numerosa” (BRASIL, 1946).

Além disso, a Constituição Federal de 1988, atualmente vigente, dispõe em seu artigo 7º, alguns direitos trabalhistas, veja-se:

(...)

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;

(...)

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

(...)

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;

(...)

Diante disso, é possível notar que a legislação brasileira, reconhece a importância da maternidade e proporciona condições para que as mulheres possam conciliar suas responsabilidades profissionais e familiares de maneira mais equilibrada e segura.

No que tange à violência de gênero, é importante destacar a Lei Maria da Penha, que é um dispositivo legal que tem como objeto prevenir, punir e erradicar a violência contra as mulheres, com base no art. 226, §8º, que regulamenta a proteção da família. Essa lei dispõe algumas variações de violência, quais sejam: violência física, sexual, psicológica, moral e patrimonial.

O referido diploma legal, em seu artigo 5º, conceitua a violência doméstica e familiar contra a mulher como “qualquer ação ou omissão baseada no gênero que lhe cause morte, lesão, sofrimento físico, sexual ou psicológico e dano moral ou patrimonial”. Em seguida, o artigo 7º da mesma lei, apresenta um rol, não taxativo, das formas de violência, veja-se:

I - violência física, entendida como qualquer conduta que ofenda sua integridade ou saúde corporal;

II - a violência psicológica, entendida como qualquer conduta que lhe cause danos emocional e diminuição da autoestima ou que lhe prejudique e perturbe o pleno desenvolvimento ou que vise degradar ou controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, vigilância constante, perseguição contumaz, insulto, chantagem, violação de sua intimidade, ridicularização, exploração e limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que lhe cause prejuízo à saúde psicológica e à autodeterminação;

III - a violência sexual, entendida como qualquer conduta que a constranja a presenciar, a manter ou a participar de relação sexual não desejada, mediante intimidação, ameaça, coação ou uso da força; que a induza a comercializar ou a utilizar, de qualquer modo, a sua sexualidade, que a impeça de usar qualquer método contraceptivo ou que a force ao matrimônio, à gravidez, ao aborto ou à prostituição, mediante coação, chantagem, suborno ou manipulação; ou que limite ou anule o exercício de seus direitos sexuais e reprodutivos;

IV - a violência patrimonial, entendida como qualquer conduta que configure retenção, subtração, destruição parcial ou total de seus objetos, instrumentos de trabalho, documentos pessoais, bens, valores e direitos ou recursos econômicos, incluindo os destinados a satisfazer suas necessidades;

V - a violência moral, entendida como qualquer conduta que configure calúnia, difamação ou injúria.

Nas palavras de Correia (2018, p. 20):

Essas ações ou omissões, para que se configurem como violência doméstica e familiar contra a mulher, devem ser baseadas na relação de gênero, sendo irrelevante a orientação sexual da vítima (art. 5º, parágrafo único). Elas também devem ocorrer no âmbito da unidade doméstica, que é o espaço de convívio permanente de pessoas, independentemente de vínculo familiar; no âmbito da família, aqui entendida como a comunidade de indivíduos que são ou se consideram aparentados, cuja união pode se dar por laços naturais, por afinidade ou por vontade expressa; ou em qualquer relação íntima de afeto, independentemente de coabitação, onde o agressor conviva ou tenha convivido com a ofendida.

A partir disso, verifica-se que a violência doméstica e familiar pode ocorrer em diversas relações, com foco na proteção da mulher contra qualquer forma de violência baseada em gênero. Tal entendimento não se limita à orientação sexual da vítima ou à necessidade de coabitação, de modo que a violência é motivada por questões de gênero, ou seja, pela vítima ser uma mulher, ocasionando, por vezes, situações de feminicídio.

Em relação à igualdade salarial, cabe mencionar a Lei 14.611/2023, que regulamenta a igualdade salarial e critérios remuneratórios entre mulheres e homens. Tal disposição legal, a qual é composta por 7 artigos, além de alterar a redação dos parágrafos 6º e 7º do art. 461 da CLT, apresenta medidas para a promoção de igualdade salarial, bem como sanções, em caso de descumprimento (Brasil, 2023).

Nesse sentido, o artigo 4º da mencionada lei garante:

Art. 4º A igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens será garantida por meio das seguintes medidas:

I – estabelecimento de mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios;

II – incremento da fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens;

III – disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação salarial;

IV – promoção e implementação de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho que abranjam a capacitação de gestores, de lideranças e de empregados a respeito do tema da equidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, com aferição de resultados; e

V – fomento à capacitação e à formação de mulheres para o ingresso, a permanência e a ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.

Logo, é possível perceber que a Lei 14.611/2023 representa uma grande conquista na luta pela igualdade salarial no Brasil. Isso porque as medidas que essa lei apresenta, quais sejam: transparência salarial, fiscalização reforçada, canais de denúncia, programas de diversidade e inclusão e capacitação e formação de mulheres, demonstram um considerável progresso nos direitos da mulher.

Além disso, tais medidas são um reflexo de um compromisso com a equidade de gênero, as quais reconhecem que a igualdade salarial não é apenas uma questão de justiça econômica, mas sim de direitos humanos e desenvolvimento social. Assim, essa lei simboliza um avanço bastante relevante na construção de um mercado de trabalho mais justo e inclusivo no Brasil.

É imperioso ressaltar também a Lei 14.457/2022, que regulamenta o Programa Emprega Mais Mulheres, o qual apresenta medidas para inserção e manutenção de permanência de mulheres no mercado de trabalho, em especial aquelas que tem filhos, a fim de facilitar a conciliação entre a jornada de trabalho e o cuidado com a família. Tal norma reforça a ideia de que a legislação brasileira tem evoluído gradativamente no que diz respeito aos direitos da mulher.

3 METODOLOGIA

3.1 COLETA DE DADOS

Foi realizada uma pesquisa de campo remota, utilizando um questionário virtual elaborado na plataforma *Google Forms*. O questionário foi direcionado a profissionais que trabalham em escritórios de advocacia em Imperatriz, Maranhão. A divulgação do link para o questionário ocorreu mediante redes sociais e contatos profissionais, garantindo assim um alcance amplo e diversificado. Para assegurar a privacidade dos respondentes, todas as respostas foram mantidas anônimas.

O questionário continha uma combinação de perguntas abertas e fechadas, abordando temas como igualdade de gênero, desafios enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho jurídico, percepções sobre o feminismo e experiências pessoais. Os participantes foram convidados a responder de forma voluntária, com a garantia de que suas respostas seriam tratadas de maneira confidencial e anônima.

3.2 PROCEDIMENTOS ÉTICOS

Este estudo foi conduzido de acordo com os princípios éticos da pesquisa científica, garantindo o respeito à privacidade, confidencialidade e consentimento informado dos participantes. Todos os dados coletados foram utilizados exclusivamente para fins acadêmicos, preservando a integridade e a identidade dos participantes. O anonimato foi assegurado durante todo o processo de pesquisa, desde a coleta até a análise dos dados.

3.3 ANÁLISE DE DADOS

A análise dos dados coletados foi realizada com foco na identificação de padrões e tendências relacionadas ao impacto do feminismo e das políticas de igualdade de gênero no mercado de trabalho jurídico em Imperatriz. O objetivo foi verificar a influência dessas políticas e movimentos na busca pela igualdade de gênero nos escritórios de advocacia locais.

Foi adotada uma abordagem qualitativa para analisar os resultados, buscando identificar percepções, experiências e desafios enfrentados pelas profissionais do direito. Os tópicos analisados incluíram:

- Representatividade de gênero: Avaliação do número de profissionais por gênero nos escritórios de advocacia em Imperatriz, considerando também a distribuição hierárquica.
- Percepções sobre igualdade de gênero: Investigação das opiniões dos profissionais sobre questões de igualdade de gênero e as políticas e práticas existentes nos escritórios de advocacia.
- Influência do feminismo: Exploração do papel do feminismo e dos movimentos sociais na promoção da igualdade de gênero no setor jurídico.
- Desafios e barreiras: Identificação de possíveis desafios enfrentados pelas mulheres advogadas, incluindo discriminação de gênero, equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, e oportunidades de ascensão na carreira.

Os dados foram analisados com o objetivo de fornecer uma visão abrangente do contexto atual dos escritórios de advocacia em Imperatriz, destacando tanto as conquistas quanto os obstáculos na promoção da igualdade de gênero no ambiente jurídico.

3.4 PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE

Os dados coletados mediante questionário foram analisados utilizando técnicas de análise de conteúdo, permitindo a identificação de temas recorrentes e padrões emergentes. As respostas às perguntas abertas foram categorizadas e codificadas para facilitar a interpretação dos dados qualitativos. As respostas às perguntas fechadas foram tratadas estatisticamente para identificar tendências e correlações significativas.

3.5 VALIDAÇÃO DOS DADOS

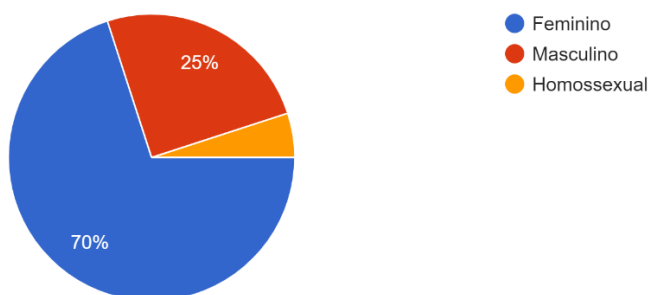
Para garantir a validade e a confiabilidade dos dados, foram realizadas verificações de consistência nas respostas. Além disso, a diversidade dos participantes, assegurada pela ampla divulgação do questionário, contribuiu para a representatividade dos resultados. As conclusões foram baseadas em uma análise

rigorosa e sistemática, respeitando os princípios éticos e metodológicos da pesquisa científica.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A pesquisa contou com a participação de 20 pessoas que trabalham em escritórios de advocacia em Imperatriz, sendo 12 mulheres e 8 homens. A distribuição de gênero dos participantes foi a seguinte: 70% identificaram-se como do gênero feminino, 25% como do gênero masculino e 5% afirmaram pertencer a outro gênero. Essa composição reflete uma predominância de mulheres entre os respondentes, o que pode fornecer uma perspectiva valiosa sobre as questões de igualdade de gênero no ambiente jurídico.

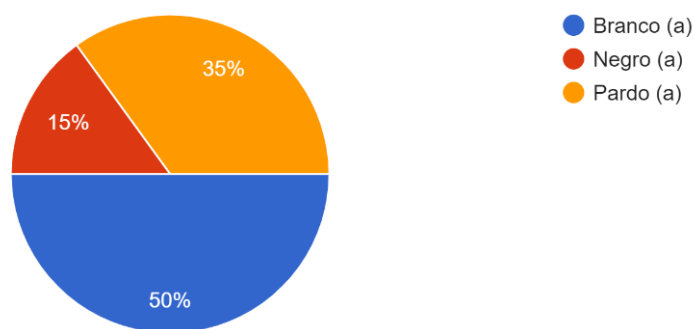
Gráfico 1 - Gênero



Fonte: elaborado pela autora

O gráfico apresentado mostra que 50% dos advogados em Imperatriz se declaram brancos, enquanto 35% se consideram pardos e apenas 15% se identificam como pretos. Essa distribuição reflete a tendência nacional, onde a população branca ainda é a mais representativa em termos de poder econômico e acesso a oportunidades educacionais e profissionais. Esse resultado indica que, apesar da diversidade, a maioria dos advogados participantes da pesquisa se considera branca. Esta predominância sugere uma necessidade de reflexão sobre a representatividade étnica nos escritórios de advocacia em Imperatriz, considerando a importância da diversidade para um ambiente de trabalho mais inclusivo e equitativo.

Gráfico 2 - Etnia



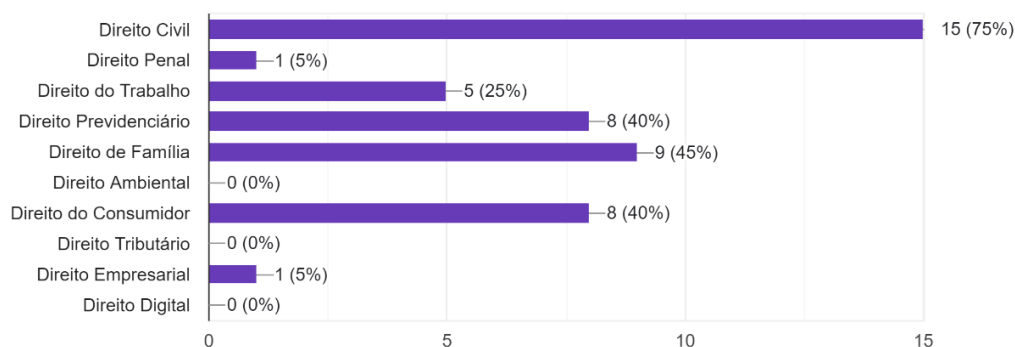
Fonte: elaborado pela autora

O gráfico apresentado demonstra que a área de Direito Civil é a mais popular entre os advogados em Imperatriz, com 75% dos participantes atuando nesse ramo. Outras áreas relevantes incluem:

- Direito de Família (45%)
- Direito do Consumidor (40%)
- Direito Previdenciário (40%)
- Direito do Trabalho (25%)

Já o Direito Penal e Empresarial possui menor representatividade, com apenas 5% dos advogados atuando em cada uma dessas áreas. Esses dados indicam que o Direito Civil, especialmente em suas vertentes de Família e Consumidor, é o campo jurídico de maior demanda e preferência entre os profissionais da cidade. Áreas como Previdenciário e Trabalhista também se destacam, demonstrando sua relevância no cenário local. Por outro lado, Direito Tributário não foi mencionado nos resultados, o que sugere que pode ter uma procura mais limitada em comparação às outras especialidades. Da mesma forma, Direito Digital, apesar de sua importância, parece ser uma área menos atrativa ou com menor número de oportunidades em Imperatriz. É importante ressaltar que esses dados refletem apenas a atuação dos advogados participantes da pesquisa, não necessariamente representando todo o mercado jurídico da cidade. Fatores como demanda da população, perfil socioeconômico e características regionais podem influenciar na distribuição das áreas de atuação dos profissionais do Direito em Imperatriz.

Gráfico 3 - Área de atuação dentro do direito



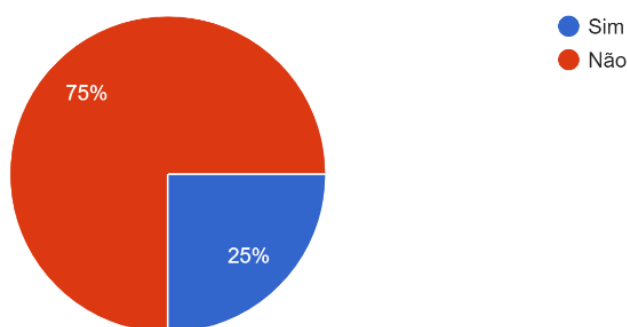
Fonte: elaborado pela autora

Os dados apresentados indicam que a maioria (75%) dos advogados em Imperatriz acredita que os escritórios de advocacia da cidade não são compostos de maneira igualitária por homens e mulheres. Apenas 25% afirmam acreditar que há igualdade de gênero nesse contexto profissional. Essa percepção generalizada de desigualdade de gênero na composição dos escritórios de advocacia em Imperatriz reflete um padrão observado em outras regiões do país. Estudos mostram que, apesar dos avanços, ainda persiste uma sub-representação feminina em cargos de liderança e posições de destaque na advocacia.

Alguns fatores que podem contribuir para essa disparidade incluem: Dificuldades enfrentadas pelas advogadas, especialmente na área criminal, em relação a vulnerabilidades e preconceitos de gênero; Barreiras culturais e estruturais que dificultam a ascensão profissional das mulheres na advocacia; Desafios relacionados à conciliação entre carreira e vida pessoal/familiar.

Assim sendo, é notório que ainda há um longo caminho a ser percorrido para alcançar a igualdade de gênero na advocacia. Para tanto, iniciativas que proporcionam a equidade de gênero, como políticas de contratação inclusivas, programas de mentoria e suporte para a conciliação entre vida profissional e pessoal, são essenciais para criar um ambiente mais equilibrado e justo para todos os profissionais da advocacia.

Gráfico 4 - Você acredita que os escritórios de advocacia na cidade de Imperatriz são compostos por homens e mulheres de maneira igualitária?

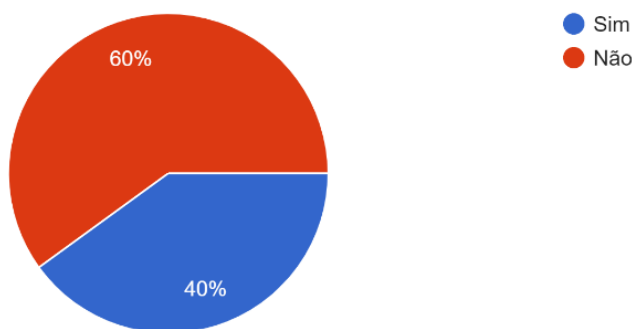


Fonte: elaborado pela autora

Os dados apresentados indicam que a maioria (60%) dos advogados em Imperatriz acredita que homens e mulheres não são valorizados de forma igualitária no ambiente de trabalho dos escritórios de advocacia da cidade. Apenas 40% afirmam que ambos os gêneros são tratados de maneira equitativa. Essa percepção de desigualdade de gênero no contexto profissional da advocacia em Imperatriz reflete um padrão observado em outras regiões do país. Estudos mostram que, apesar dos avanços, ainda persiste uma sub-representação feminina em cargos de liderança e posições de destaque na advocacia. Alguns fatores que podem contribuir para essa disparidade incluem: Dificuldades enfrentadas pelas advogadas, especialmente na área criminal, em relação a vulnerabilidades e preconceitos de gênero; Barreiras culturais e estruturais que dificultam a ascensão profissional das mulheres na advocacia; Desafios relacionados à conciliação entre carreira e vida pessoal/familiar

Portanto, os dados sugerem que, assim como em outras regiões, a igualdade de gênero ainda não é uma realidade consolidada no mercado de advocacia em Imperatriz, havendo a percepção de uma valorização desigual entre homens e mulheres nos escritórios da cidade.

Gráfico 5 - Você acha que ambos os gêneros são valorizados igualmente no ambiente de trabalho?



Fonte: elaborado pela autora

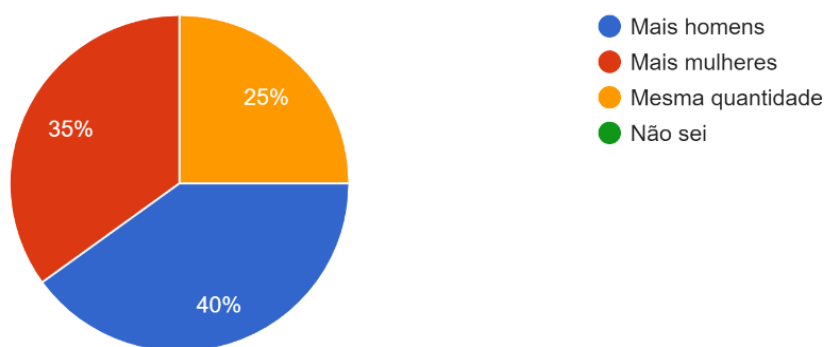
Os dados apresentados indicam que, apesar de a maioria dos advogados em Imperatriz serem mulheres (60% dos inscritos na OAB), há uma predominância masculina nos escritórios de advocacia da cidade. Especificamente: 40% dos participantes afirmaram que seus escritórios possuem mais homens do que mulheres; 35% informaram que seus locais de trabalho têm mais mulheres; 25% disseram que há a mesma quantidade de homens e mulheres

Portanto, embora as mulheres sejam numericamente superiores no total de advogados da cidade, os escritórios de advocacia em Imperatriz ainda apresentam uma composição predominantemente masculina, com 40% dos participantes relatando que seus ambientes de trabalho têm mais homens.

Essa disparidade sugere que, apesar do aumento da participação feminina na advocacia, ainda existem barreiras e desafios que impedem uma representação equitativa de gênero nos escritórios da cidade. Fatores como dificuldades na ascensão profissional, conciliação entre carreira e vida pessoal, e possíveis preconceitos e discriminações podem contribuir para essa realidade.

É importante que sejam implementadas políticas e ações afirmativas para promover a igualdade de gênero e oportunidades no mercado de advocacia em Imperatriz, de modo a refletir melhor a composição geral de profissionais da área na cidade.

Gráfico 6 - O seu local de trabalho possui mais homens ou mais mulheres? A proporção é a mesma?



Fonte: elaborado pela autora

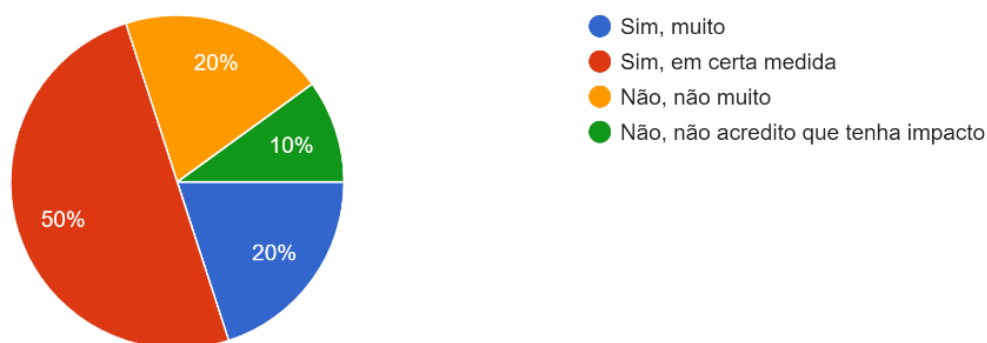
De acordo com os dados apresentados, quando questionados sobre o impacto do feminismo e dos movimentos sociais na melhoria da igualdade de gênero no mercado de trabalho jurídico em Imperatriz, os advogados participantes da pesquisa responderam: 50% disseram que "sim, em certa medida"; 20% afirmaram que "sim, muito"; 20% responderam que "não, não muito"; 10% não acreditam que esses movimentos tenham tido impacto

Portanto, a maioria (70%) reconhece que o feminismo e os movimentos sociais têm contribuído, em alguma medida, para a promoção da igualdade de gênero na advocacia em Imperatriz. No entanto, uma parcela significativa (30%) demonstra ceticismo ou falta de reconhecimento quanto à eficácia dessas iniciativas na cidade.

Esses dados sugerem que, apesar dos avanços, ainda persiste uma percepção de que o impacto do feminismo e dos movimentos sociais na igualdade de gênero no mercado jurídico local é limitado ou moderado. Isso pode indicar a existência de barreiras culturais, estruturais e institucionais que dificultam uma transformação mais profunda nesse contexto profissional.

É importante destacar que, mesmo com o reconhecimento parcial do impacto desses movimentos, uma parcela significativa dos advogados (30%) não acredita que eles tenham sido efetivos na promoção da igualdade de gênero na advocacia em Imperatriz. Isso aponta para a necessidade de um esforço contínuo e de ações mais efetivas para enfrentar as desigualdades de gênero nesse setor.

Gráfico 7 - Você acredita que o feminismo e os movimentos sociais têm contribuído para melhorar a igualdade de gênero no mercado de trabalho jurídico?



Fonte: elaborado pela autora

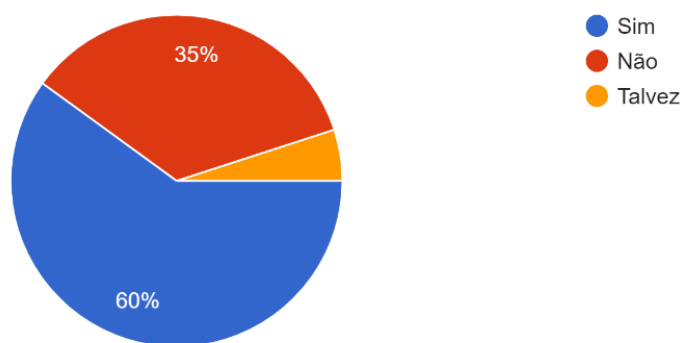
De acordo com os dados apresentados, quando questionados sobre a experiência de discriminação de gênero em suas carreiras como advogados, os participantes da pesquisa responderam: 60% afirmaram que "sim", enfrentam ou já enfrentaram discriminação de gênero; 35% disseram que "não" enfrentam ou nunca enfrentaram discriminação; 5% responderam que "talvez" tenham enfrentado.

Esses resultados demonstram que a discriminação de gênero é uma realidade significativa enfrentada pela maioria (60%) dos advogados em Imperatriz. Isso indica que, apesar dos avanços, ainda existem desafios e barreiras relacionadas ao gênero que precisam ser superados no mercado jurídico local.

Por outro lado, o fato de 35% dos participantes afirmarem que não enfrentaram discriminação pode sugerir que uma parcela desses profissionais não percebe ou não reconhece situações de tratamento desigual devido ao gênero. Isso aponta para a necessidade de uma maior conscientização e sensibilização sobre as formas sutis e estruturais de discriminação que ainda persistem no ambiente de trabalho.

É importante destacar que a discriminação de gênero pode se manifestar de diversas maneiras, desde comentários e atitudes preconceituosas até obstáculos na ascensão profissional. Portanto, os dados revelam que esse é um desafio significativo a ser enfrentado pelos advogados em Imperatriz, requerendo ações efetivas para promover a igualdade de oportunidades e o respeito à diversidade de gênero na advocacia.

Gráfico 8 - Você enfrenta ou já enfrentou discriminação de gênero em sua carreira como advogado(a)?



Fonte: elaborado pela autora

Quando perguntados sobre oportunidade de promoção na carreira serem iguais para homens e mulheres no escritório de advocacia, 40% afirmaram que “sim” e que “não” e 20% informaram que “não sabem ou que não tem certeza”.

Diante disso, fica claro constatar que boa parte dos participantes acreditam na existência de desigualdade ou de barreiras específicas que podem afetar a progressão na carreira com base no gênero. Tal levantamento apresenta uma diversidade de opiniões e uma necessidade de maior clareza ou transparência nas políticas de promoção dentro dos escritórios.

Quando perguntadas se já se sentiram desvalorizadas no ambiente de trabalho e se já vivenciaram situações por causa do gênero, as participantes relataram:

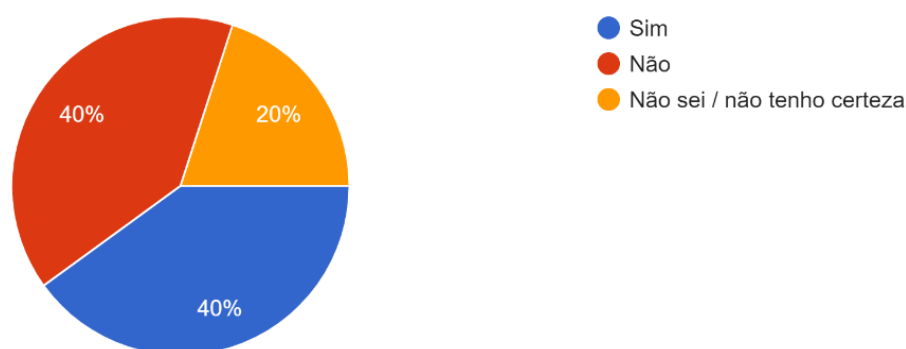
Sim, é mais fácil ganhar reconhecimento sendo homem, uma vez que a direção é majoritariamente composta por homens, que mantêm relações mais estreitas entre si.

Para resolução de situações pontuais, a procura pelo homem "que desempenhava as mesmas funções que eu" era maior. Como se reconhecessem mais capacidade nele do que em mim.

Na verdade, a empresa é composta em maioria por homens.

Em resposta a esta mesma pergunta, outra participante relatou o seguinte: “Sim, desvalorização vinda do próprio cliente. Que em uma reunião com dois colegas homens, me mandou calar a boca”.

Gráfico 9 - Você percebe que as oportunidades de promoção na carreira são iguais para homens e mulheres em seu escritório?



Fonte: elaborado pela autora

Analizando os depoimentos acima, é possível observar que a desvalorização por gênero se manifesta de formas distintas, mas com consequências significativas para as profissionais envolvidas. A primeira resposta destaca uma discriminação mais sistemática e institucional, enquanto a segunda reflete uma agressão pessoal e direta. Os exemplos apresentados demonstram a importância de políticas e culturas organizacionais que proporcionam a igualdade de gênero e o respeito mútuo.

Perguntados sobre o escritório possuir políticas ou práticas específicas relacionadas à igualdade de gênero, os participantes responderam: “Não possui políticas claras. Mas é perceptível uma certa mudança. Hoje o meu setor é composto em maioria por mulheres. Sendo 8 mulheres e 3 homens.” Outra resposta informou: “Sim. Contrato mais mulheres, facilito a vida de quem tem filhos, coordeno horários, aceito faltas por questões relacionadas a filhos e não desconto”.

As declarações acima mencionadas demonstram que a ausência de políticas formais pode indicar uma falta de compromisso explícito com a igualdade de gênero. Entretanto, a segunda declaração exemplifica que é possível criar um ambiente mais justo e equitativo mediante ações concretas. Diante disso, ambientes corporativos que desejam melhorar a igualdade de gênero devem considerar a implementação de práticas e políticas claras, bem como promover uma cultura organizacional que valorize e suporte todos os funcionários, independentemente de gênero.

Perguntados sobre o feminismo e os movimentos sociais terem impacto na promoção da igualdade de gênero no setor jurídico, os participantes responderam:

Resposta 1	Somente em parte, pois a capacidade não pode ser levada em menor consideração. Para ocupar boas posições na seara
------------	---

	jurídica, há de se ter pleno condão para tal. Como ocorrido recentemente quando da indicação de Ministro para O STF, onde um homem foi indicado mesmo com pressão social por indicação de mulher, sob o argumento de que a ausência delas no STF expõe falta de representação feminina na cúpula do Judiciário. Ora, penso que esse cenário tem como explicação uma barreira histórica imposta às mulheres, que ainda carece de políticas permanentes para ser totalmente removida no âmbito jurídico
Resposta 2	Não necessariamente no mundo jurídico. Especificamente nessa área os próprios clientes são muito céticos ainda.
Resposta 3	Acredito que tem impacto de maneira geral e setor jurídico também pelo perfil dos profissionais dessa área, tem leitura...estudam mais...
Resposta 4	Sim, pois descaracterizam o operador do direito presente no imaginário popular - um homem branco, cisgênero e heterossexual, possibilitando uma maior inclusão social, de forma diversa, ao expor as dificuldades enfrentadas pelas mulheres, negros e demais segmentos sociais no mundo jurídico.
Resposta 5	Sim. Senão por igualdade, pelo menos p atender as cobranças constantes sobre igualdade.

Considerando as respostas apresentadas, é de se constatar que a percepção do impacto dos movimentos feministas e sociais na promoção da igualdade de gênero no setor jurídico de Imperatriz é diversificada. Isso porque alguns veem um impacto positivo e necessário, enquanto outros são mais céticos.

Além disso, a eficácia desses movimentos parece estar ligada a fatores como a receptividade dos profissionais da área, a pressão social e a necessidade de políticas permanentes para remover barreiras históricas. Sendo assim, a diversidade de opiniões demonstra que, embora haja progresso, ainda há um longo caminho a percorrer para alcançar a igualdade de gênero plena no setor jurídico, especialmente nos escritórios de advocacia.

Quando perguntadas sobre desafios que já enfrentou ou enfrenta como mulher advogada em sua carreira profissional, as participantes responderam:

Resposta 1	Desconforto ao lidar com homens. Por situações de assédio já vivenciadas.
Resposta 2	Os primeiros escritórios em que trabalhei eu era a única mulher. Isso nos faz passar por situações de desconforto e assédio.
Resposta 3	Para a mulher tudo é mais difícil. Diversas vezes ouvi que não posso engravidar agora, porque eu ficaria muito tempo parada e seria ruim para o escritório.
Resposta 4	Nas audiências as respostas dadas a mulheres são diferentes das respostas dadas a homens! De um modo geral se combate mais a mulheres, especialmente juízes. Quando é um homem há um respeito maior.
Resposta 5	A dificuldade de falar e ser respeitada no geral, agora especialmente no judiciário.
Resposta 6	Dependendo da causa, a preferência no escritório acaba indo p o advogado.
Resposta 7	Ao nos deparar com homens somos diversas vezes subjugadas
Resposta 8	Ser vista com respeito e renome
Resposta 9	Ser mulher advogada e jovem é muito complicado no mercado de trabalho no quesito credibilidade, creio que seja uma carreira ainda muito masculina, mas que aos poucos estamos ganhando espaço.

Resposta 10	A questão da credibilidade sabe, muitas das vezes a mulher não é tida como profissional suficiente, não tem vivência suficiente e nem muito menos capacidade suficiente para certos trabalhos, isso na opinião de alguns.
Resposta 11	Inúmeros, advogar é sobre estabelecer e propagar confiança e não é todo mundo que atribui confiança em uma mulher... Muita gente evita, por exemplo, uma advogada evangélica... é a sociedade que vivemos...
Resposta 12	Discriminação e preconceito.

As situações descritas acima demonstram que os desafios enfrentados por mulheres advogadas são divididos em várias facetas e possuem raízes em preconceitos de gênero intenso. Tais situações podem ser mitigadas a partir de adoção de medidas para promover um ambiente de trabalho saudável, como por exemplo: a implementação de políticas contra o assédio e mecanismos eficazes para lidar com denúncias; treinamento de sensibilidade e igualdade de gênero para todos os funcionários, especialmente em cargos de liderança e promoção ativa de mulheres para posições de destaque e reconhecimento de sua competência e habilidades, dentre outras políticas de enfrentamento.

Quando perguntados sobre o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal na profissão, os participantes disseram o seguinte:

Resposta 1	O equilíbrio é necessário, então é preciso exercer um trabalho constante de reflexão, para assimilar os fatos e classificá-los corretamente, a partir disso é possível estabelecer uma postura diante da situação que possa estar trazendo um desconforto. Assim evita-se a desarmonia, de qualquer tipo e natureza.
Resposta 2	As mulheres que são mães acabam por fazer escolhas e perderem certos aspectos da vida dos filhos... hoje tenho mais vida mais equilibrada, na fase de filhos pequenos onde os homens se omitem gera um prejuízo para a vida profissional.
Resposta 3	Inexiste equilíbrio no presente momento

Resposta 4	Nem sempre há equilíbrio. Ela ainda é vista como a mãe, esposa e carrega essa "carga" em função da educação machista internalizada. Se espera mais dela do que dele.
Resposta 5	A mulher sempre esteve numa esfera minoritária sendo violentada em seus direitos e o feminismo tirou nosso respeito e conquistas!
Resposta 6	Bem agitada, mas possível e gratificante
Resposta 7	O equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal ainda é um desafio.
Resposta 8	É possível equilibrar, mas para mulher que é mãe, é complicado.
Resposta 9	Total equilíbrio.
Resposta 10	Infelizmente é complicado diferenciar, a advocacia além de ser meu ofício é a minha vivência diária.
Resposta 11	Sou bem criteriosa quanto a isso, esse equilíbrio é necessário para a realização fluida de um bom trabalho.
Resposta 12	Quando se vive da advocacia esse equilíbrio é difícil de estabelecer.
Resposta 13	É difícil conciliar, mas é um esforço necessário.

Considerando os relatos acima, é possível verificar que a percepção do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal entre as mulheres advogadas varia bastante. Isso porque a maioria revela dificuldades e desafios específicos, principalmente relacionados à maternidade e às expectativas culturais. De modo geral, algumas mulheres conseguem encontrar maneiras de equilibrar, enquanto outras acham a tarefa extremamente difícil devido à natureza exigente da profissão e às responsabilidades adicionais que muitas vezes recaem sobre elas.

Quando perguntados sobre oportunidades de ascensão na carreira para homens e mulheres no escritório em que trabalham, responderam:

Resposta 1	Não, pois as possibilidades já são tabeladas para os homens. Haja vista que os cargos de liderança são em maioria reservados para homens.
Resposta 2	Hoje, meu escritório é formado somente por advogadas mulheres. Me uni a uma colega para abrir o nosso escritório. No entanto, sou procurada por diversos colegas homens para parceria, em outras áreas.

Resposta 3	Não. Muita gente nem contrata mulher porque pode ter filho ou se tem filhos.
Resposta 4	Não se aplica, pois, infelizmente, não há mulheres contratadas até o momento.
Resposta 5	Na teoria, sim. Na prática ainda não.
Resposta 6	A mulher em si é destemida! Nesta área o feminismo perdeu sua essência, profissionalmente somos agraciadas rola beleza do direito segundo uma órbita igualitária entre colegas e servidores!

Analisando as respostas acima apresentadas, observa-se que os relatos destacam desigualdades que persistem enquanto outros depoimentos sugerem avanços e estratégias alternativas, demonstrando a possibilidade de se alcançar a igualdade de gênero.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa investigou a influência do feminismo e das políticas de igualdade de gênero no mercado de trabalho jurídico, com foco nos escritórios de advocacia da cidade de Imperatriz, Estado do Maranhão. O estudo se mostrou relevante devido à sua atualidade e importância no contexto brasileiro, buscando compreender as dinâmicas de gênero nesse setor profissional.

Dito isso, observa-se que os principais achados da pesquisa indicam que a hierarquia organizacional na maioria dos escritórios de advocacia em Imperatriz é predominantemente masculina, apesar de as mulheres serem numericamente maioria entre os profissionais. Isso sugere que, mesmo com o aumento da participação feminina na advocacia, ainda existem barreiras e desafios que impedem uma representação equitativa de gênero nos cargos de liderança e tomada de decisão.

Além disso, não há evidências de políticas efetivas de promoção da igualdade de gênero nos escritórios, e o impacto do feminismo e dos movimentos sociais é percebido como limitado ou moderado pelos participantes da pesquisa. Essa percepção aponta para a necessidade de um esforço contínuo e de ações mais efetivas para enfrentar as desigualdades de gênero nesse setor.

Outro ponto de destaque do respectivo estudo é o fato das advogadas entrevistadas relatarem diversos desafios e barreiras, como dificuldades de emprego devido à constituição de família, equilíbrio da vida pessoal e profissional, e obstáculos na ascensão na carreira.

Um exemplo disso é o episódio que umas das participantes vivenciou quando um de seus clientes a mandou calar a boca no seu ambiente de trabalho e outra disse que dependendo da causa, o caso fica sob responsabilidade de um advogado. Outro exemplo que merece destaque é quando um dos participantes da pesquisa relata que muitos escritórios não contratam mulheres por elas terem filhos. Esses fatores refletem as persistentes desigualdades de gênero no mercado de trabalho, que impõem dificuldades adicionais às mulheres na busca por oportunidades e progressão profissional.

Por outro lado, a hipótese de que a presença de políticas de igualdade de gênero está associada a uma maior representatividade feminina em posições de liderança foi confirmada, com as mulheres em cargos de chefia sendo, em sua maioria, profissionais autônomas. Isso sugere que, quando há iniciativas voltadas à

equidade de gênero, as advogadas têm mais chances de alcançar posições de destaque.

Diante dos resultados, observa-se que, apesar dos avanços, a igualdade de gênero ainda não é uma realidade consolidada no mercado jurídico em Imperatriz. Há uma resistência e preconceito culturalmente enraizado que dificulta a efetivação dessa igualdade, refletindo um padrão observado em outras regiões do país.

Para avançar nessa direção, é fundamental a implementação de políticas públicas e ações afirmativas que promovam a equidade de gênero, tanto no âmbito dos escritórios de advocacia quanto em outros setores profissionais. Além disso, a conscientização e a educação sobre a importância da igualdade de gênero devem ser priorizadas, desde os ambientes educacionais até os espaços de atuação profissional.

Ao discorrer sobre as limitações do estudo, é imperativo reconhecer as restrições que possam ter impactado a validade e a generalização dos resultados obtidos. No âmbito desta análise, diversas limitações foram identificadas e merecem destaque. Dentre estas, destacam-se a restrição da amostra utilizada, a qual pode não refletir adequadamente a totalidade da população alvo, bem como a ausência de acesso a determinados recursos ou dados específicos que poderiam enriquecer a análise realizada. Ademais, questões relativas à metodologia empregada, tais como possíveis vieses de resposta ou limitações inerentes ao desenho da pesquisa, devem ser cuidadosamente consideradas ao interpretar os desfechos obtidos. Ao reconhecer e abordar de forma transparente tais limitações, propicia-se uma avaliação mais criteriosa do estudo em questão e se fornecem insights relevantes para investigações futuras.

Cabe também à Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) e às universidades da região desempenharem um papel ativo na discussão e promoção dessa temática, mediante eventos, palestras e iniciativas que visem combater as desigualdades de gênero no mercado jurídico, por exemplo, a criação de comissão da OAB a fim de debater tal problemática, bem como a elaboração de uma legislação que contribua para o enfraquecimento dessa mazela. Somente com esforços conjuntos e uma mudança cultural mais ampla será possível alcançar a igualdade de gênero efetiva no mercado de trabalho em Imperatriz e em todo o país.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Pâmela Mossmann; FCSH, NOVA. Políticas Públicas para a Promoção da Igualdade de Género. 2020. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Pamela-Aguiar-3/publication/346572415_Politicas_Publicas_para_a_Promocao_da_Igualdade_de_Genero/links/5fc7c81945851568d13269e5/Politicas-Publicas-para-a-Promocao-da-Igualdade-de-Genero.pdf. Acesso em: 10 jun. 2024.

ALVES, Branca Moreira; PITANGUY, Jacqueline. **O que é feminismo**. São Paulo: Abril Cultural: Brasiliense, 1985

BARROSO, Luís Roberto. Justiça, empoderamento jurídico e direitos fundamentais. **Discurso apresentado na ONU a convite do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento e da Open Society, em New York**, v. 16, 2014.

BEAUVOIR, Simone. **fatos e Mitos**. Difusão europeia do livro, 1960.

BIROLI, Flávia. **Gênero e desigualdades: limites da democracia no Brasil**. Boitempo Editorial, 2018.

BORGES, Roberth Dannylo Horácio de Araújo et al. A inclusão LGBTQIA+ no mercado de trabalho. 2021.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/lei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 01. fev. 2024.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1934. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10619582/artigo-113-da-constituicao-federal-de-16-de-julho-de-1934>. Acesso em 2 jul. 2024

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1946. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10613405/artigo-164-da-constituicao-federal-de-18-de-setembro-de-1946#:~:text=Setembro%20de%201946-,Constitui%C3%A7%C3%A3o%20Federal%20de%2018%20de%20Setembro%20de%201946,de%20fam%C3%ADlias%20de%20prole%20numerosa>. Acesso em 2 jul. 2024

BRASIL. **Constituição Da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 01 fev. 2024.

BRASIL. **Lei nº 14.611 de 3 de julho de 2023**. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/L14611.htm. Acesso em: 04 jul. 2024

BRASIL. Lei nº 8.112 de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, DF: 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112compilado.htm. Acesso em: 23 jun. 2024.

CAMPOS, Carmen Hein de et al. **Lei Maria da Penha comentada em uma perspectiva jurídico-feminista**. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2011.

CARNEIRO, Aparecida Suelaine. Mulheres e educação: gênero, raça e identidades. 2015. Disponível em: <https://repositorio.ufscar.br/handle/ufscar/2810>. Acesso em: 18 jun. 2024

CARVALHO, Maria EP; RABAY, Glória. Gênero e educação superior: apontamentos sobre o tema. **João Pessoa: Editora da UFPB**, 2013.

CAZARRÉ, Marieta. A quarta onda do feminismo nasce em 2015. **Revista Brasileiros**, 2016. Disponível em: <http://brasileiros.com.br/2016/01/quarta-onda-feminismo-nasce-em-2015>. Acesso em 30 jun. 2024.

CONCEIÇÃO, Cídia Dayara Vieira Silva et al. Feminismo jurídico como instrumento de ruptura com o direito patriarcal. **Interfaces Científicas-Direito**, v. 7, n. 3, p. 93–104-93–104, 2019.

CORREIA, Leonor Veloso Da Rocha Fonseca. Machismo e violência contra a mulher: uma abordagem acerca da reeducação e ressocialização dos agressores. 2018.

COSTA, Dominique Ana Silva da. **Teto de vidro**: percepção de barreiras de acesso a cargos de chefia por profissionais mulheres no Rio de Janeiro. 2019. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) — Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2019.

COTRIM, Luisa Rabioglio; TEIXEIRA, Marilane; PRONI, Marcelo Weishaupt. **Desigualdade de gênero no mercado de trabalho formal no Brasil**. Instituto de Economia, Unicamp, 2020.

DA COSTA, Marli Marlene Moraes; DAS CHAGAS QUINTANA, Stéffani. Desafios para a concretização da igualdade salarial entre homens e mulheres e a lei n. 14.611/2023. **Revista Direitos Humanos e Sociedade**, v. 6, n. 1, p. 96-109, 2023.

FÁTIMA FERNANDES, Maria Neyrian et al. Assédio, sexismo e desigualdade de gênero no ambiente de trabalho. **Revista Eletrônica da Faculdade de Direito de Franca**, v. 14, n. 1, p. 237-253, 2019.

FELGUEIRAS, Ana Cláudia Leal. Breve panorama histórico do movimento feminista brasileiro: das sufragistas ao ciberfeminismo. **Revista Digital Simonsen**, v. 6, p. 108-121, 2017.

FERNANDEZ, Brena Paula Magno. Teto de vidro, piso pegajoso e desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro à luz da economia feminista: por que as iniquidades persistem?. **Cadernos de Campo: Revista de Ciências Sociais**, n. 26, p. 79-104, 2019.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo Aurélio século XXI: o dicionário da língua portuguesa**. 3 Curitiba: Editora Positivo, 2004, 2120 p.
gênero: efetividade até que ponto?. 2014. 71 f. Tese (Doutorado) - Curso

HOFFMANN, Rodolfo; LEONE, Eugênia Troncoso. Participação da mulher no mercado de trabalho e desigualdade da renda domiciliar per capita no Brasil: 1981-2002. **Nova economia**, v. 14, n. 2, p. 35-58, 2009.

HOMEcomings. Direção: Beyoncé, Ed Burke. 2019. Netflix
https://bdm.unb.br/bitstream/10483/11743/1/2015_ViniciusVianaSantosBragancaSiqueira.pdf. Acesso em: 24 jun. 2024
impasses: o feminismo como crítica da cultura. Rio de Janeiro: Rocco, 1994, p. 206-242.

LAURETIS, T. A tecnologia do gênero. In: HOLLANDA, H. B. Tendências e LIMA CAMPOS, Mariana. Feminismo e movimentos de mulheres no contexto brasileiro: a constituição de identidades coletivas ea busca de incidência nas políticas públicas. **Revista Sociais e Humanas**, v. 30, n. 2, 2017.

Luisa Rabioglio Cotrim / Marilane Oliveira Teixeira / Marcelo Weishaupt Proni. Texto para Discussão. Unicamp. IE, Campinas, n. 383, jun. 2020.

MARQUES, Samantha Ribeiro Meyer-Pflug; POMPEU, Gina Vidal Marcílio. A dimensão jurídica e econômica do empoderamento feminino. **Prisma Jurídico**, v. 21, n. 1, p. 218-239, 2022.

MEDEIROS, Priscilla Brandão. Divisão sócio sexual do trabalho: naturalizações sociais como estratégia de minimização do estado. **Temporalis**, v. 20, n. 40, p. 215-232, 2020.

MELLO, Adriana Ramos. A Importância da formação dos Operadores do Direito em Violência de gênero e Direitos humanos, como Instrumento de acesso à Justiça. **Revista da EMERJ**, p. 59, 2012. Disponível em:
https://www.emerj.tjrj.jus.br/revistaemerj_online/edicoes/revista57/revista57_59.pdf. Acesso em 9 maio. 2024

MINOTTO, Karine Maria et al. A DESIGUALDADE SALARIAL DE GÊNERO: O CASO DOS ADVOGADOS E ADVOGADAS DO PARANÁ. **Revista Orbis Latina-Racionalidades, Desenvolvimento e Fronteiras-ISSN: 2237-6976**, v. 12, n. 3, p. 31-42, 2022.

NAHRA, Cinara; DA COSTA, Fernanda Alves. Desigualdade salarial de gênero e o abismo salarial entre os gêneros. **Princípios: Revista de Filosofia (UFRN)**, v. 27, n. 52, p. 67-86, 2020.

NOGUEIRA, Cláudia Mazzei. **O trabalho duplicado: a divisão sexual do trabalho e na reprodução**: um estudo das trabalhadoras do telemarketing. 1.ed. São Paulo: Expressão Popular, 2006.

OLIVEIRA, Ana Karem Brito. Ser mulher e filósofa: narrativas de superação da supremacia masculina na filosofia. Ana Karem Brito Oliveira; Orientador, Alexandre Adalberto Pereira. Macapá – 2020. Disponível em: http://200.139.21.55/bitstream/123456789/860/1/Dissertacao_SerMulherFilosofa.pdf. Acesso em: 10 maio. 2024

OLIVEIRA, Francisco et. al. Trabalho feminino: Considerações acerca da teoria crítica feminista, gênero e desenvolvimento na pós-modernidade, v. 38 Caracas. Revista Espacios, 2017.

Ordem dos Advogados do Brasil – OAB. Disponível em: <https://www.oab.org.br/institucionalconselhofederal/quadroadvogados>. Acesso em: 08 maio. 2024

PINTO, Ana Clara Silva; DE MACEDO DANTAS, Adriana Gomes Medeiros. Uma análise do papel da mulher no mercado de trabalho e busca pela igualdade de gênero. **Revista de Estudos Jurídicos do UNI-RN**, n. 5, p. 724-744, 2021.

RAGO, Margareth. **Descobrimos historicamente o gênero**. São Paulo. Cadernos Pagu. 1998

SANTOS, Marina França. Teorias feministas do direito: contribuições a uma visão crítica do direito. **Revista Brasileira de Filosofia do Direito**, v. 1, n. 1, 2015. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/filosofiadireito/article/view/954>. Acesso em: 09 maio. 2024

SILVA, Lisiana Lawson Terra da. Mulheres e o mundo do trabalho: a infindável dupla jornada feminina. **Revista Eletrônica Interações Sociais**, [S. l.], v. 3, n. 1, p. 120–131, 2019. Disponível em: <https://periodicos.furg.br/reis/article/view/9171>. Acesso em: 1 jun. 2024.

SILVA, S. M. da. Feminismo jurídico: um campo de reflexão e ação em prol do empoderamento jurídico das mulheres. **Gênero & Direito**, v. 8, n. 3, 2019. SIQUEIRA, Vinícius Viana Santos Bragança. Comunidade LGBT: um levantamento das estratégias de interação entre empresas e a comunidade LGBT. 2015.

SOARES, Sergei. **O perfil da discriminação no mercado de trabalho: homens negros, mulheres brancas e mulheres negras**. Texto para discussão, 2000.

SOUZA, Emilly Quintanilha Paiva de. A evolução dos direitos das mulheres na legislação brasileira e os desafios na luta pela igualdade de gêneros: uma (des) construção de dogmas patriarcais. 2023.

TREE. Diversidade e Equidade de Gênero em escritórios de advocacia e meio jurídico - Tree. Disponível em: <https://treediversidade.com.br/diversidade-e-equidade-de-genero-em-escritorios-de-advocacia-e-meio-juridico/>. Acesso em: 10 maio 2024

TREE. Diversidade e Equidade de Gênero em escritórios de advocacia e meio jurídico - Tree. Disponível em: <https://materiais.treediversidade.com.br/selo-cesa-2021-de-equidade-de-genero>. Acesso em: 10 maio 2024

YUKIZAKI, Lizya Marie Gomes. **Direito das mulheres e igualdade de gênero: efetividade até que ponto?** 2014. 71f. Tese (Doutorado) – Curso de Direito, Universidade de Brasília, Brasília, 2014.

APÊNDICES

APENDICE A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Título do Projeto: A INFLUÊNCIA DO FEMINISMO E A IGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO: UM ESTUDO NOS ESCRITÓRIOS DE ADVOCACIA EM IMPERATRIZ-MA

Pesquisadora Responsável: BÁRBARA VITÓRIA TEIXEIRA SERÊJO

Instituição a que pertence a Pesquisadora Responsável: UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO (UFMA)

Telefones para contato da Pesquisadora: 99 99189-6459

Você está sendo convidado(a) para participar da pesquisa “A influência do feminismo e a igualdade de gênero no mercado de trabalho: um estudo nos escritórios de advocacia em Imperatriz-MA”, de responsabilidade de Bárbara Vitória Teixeira Serêjo, acadêmica do Décimo Período do Curso de Direito da Universidade Federal do Maranhão (UFMA), sob orientação da professora Me. Sarah Lamarck. O presente estudo tem por objetivo investigar a influência do feminismo e das políticas de igualdade de gênero no mercado de trabalho, com foco nos escritórios de advocacia na cidade de Imperatriz, e avaliar se é possível alcançar a igualdade de gênero nesse meio, analisando tanto a representatividade de gênero quanto as percepções e experiências das profissionais do direito. Sua participação nesta pesquisa consistirá em um questionário virtual anônimo. Ressalta-se que será assegurado sigilo total das informações pessoais obtidas por essa investigação e anonimato dos participantes. Os dados coletados serão utilizados exclusivamente para a composição desse estudo, eximindo assim a possibilidade de riscos, danos morais ou financeiros aos envolvidos. Esclarecemos que sua participação no estudo é voluntária. Caso decida não participar do estudo, ou resolver a qualquer momento desistir do mesmo, não sofrerá nenhuma penalização ou prejuízo. A pesquisadora responsável estará a sua disposição para qualquer esclarecimento que considere necessário em qualquer etapa da pesquisa.

() Declaro ter sido informado(a) e concordo em participar, como voluntário(a), do projeto de pesquisa acima descrito.

Imperatriz, ____ de _____ de _____

APENDICE B – QUESTIONÁRIO

PESQUISA DE CAMPO - “A INFLUÊNCIA DO FEMINISMO E A IGUALDADE DE GÊNERO: UM ESTUDO NOS ESCRITÓRIOS DE ADVOCACIA EM IMPERATRIZ-MA

OBS: Este questionário é anônimo e possui o objetivo de analisar se existe diferença entre homens e mulheres em relação aos escritórios de advocacia da cidade de Imperatriz-MA.

1) Qual o seu gênero?

- ☐ Feminino
- ☐ Masculino
- ☐ Outro (especificar)

2) Em relação à sua etnia, você se considera:

- ☐ Branco(a)
- ☐ Negro(a)
- ☐ Pardo(a)
- ☐ Outro (especificar)

3) Qual a sua área de atuação dentro do Direito? (Se necessário, marque mais de uma alternativa).

- ☐ Direito Civil
- ☐ Direito Penal
- ☐ Direito do Trabalho
- ☐ Direito Previdenciário
- ☐ Direito de Família
- ☐ Direito Ambiental
- ☐ Direito do Consumidor
- ☐ Direito Tributário
- ☐ Direito Empresarial
- ☐ Direito da Tecnologia da Informação
- ☐ Outra Área (Especificar)

4) Você acredita que os escritórios de advocacia na cidade de Imperatriz são compostos por homens e mulheres de maneira igualitária?

- ☐ Sim
- ☐ Não

5) Você acha que ambos os sexos são valorizados igualmente no ambiente de trabalho?

- ☐ Sim
- ☐ Não

6) O seu local de trabalho possui mais homens ou mais mulheres? A proporção é a mesma?

- ☐ Mais Homens
- ☐ Mais Mulheres
- ☐ Mesma quantidade

7) Você já se sentiu desvalorizado(a) no ambiente onde você trabalha por causa do seu gênero? Em caso positivo, discorra de maneira breve acerca do episódio.**8) Você acredita que o feminismo e os movimentos sociais têm contribuído para melhorar a igualdade de gênero no mercado de trabalho jurídico?**

- () Sim, muito
- () Sim, em certa medida
- () Não, não muito
- () Não, não acredito que tenha impacto

9) Você enfrenta ou já enfrentou discriminação de gênero em sua carreira como advogado(a)?

- () Sim
- () Não
- () Às vezes

10) Você percebe que as oportunidades de promoção na carreira são iguais para homens e mulheres em seu escritório?

- () Sim
- () Não
- () Não sei/não tenho certeza

11) Seu escritório possui políticas ou práticas específicas relacionadas à igualdade de gênero? Descreva.

12) Você acredita que o feminismo e os movimentos sociais têm impacto na promoção da igualdade de gênero no setor jurídico? Por quê?

13) Quais desafios você enfrentou ou enfrenta como mulher advogada em sua carreira profissional?

14) Como você percebe a questão do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal em sua profissão?

15) Você percebe oportunidades de ascensão na carreira iguais para homens e mulheres em seu escritório? Por quê?