



FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS DE SERGIPE - FANESE
CURSO DE DIREITO

LIZANE MARIA NASCIMENTO SANTOS

**IGUALDADE DE GÊNERO NO BRASIL: UMA ANÁLISE NORMATIVA ACERCA
DOS DIREITOS DAS MULHERES NA SEARA TRABALHISTA**

ARACAJU
2020

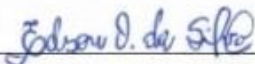
S237i	SANTOS, Lizane Maria Nascimento IGUALDADE DE GÊNERO NO BRASIL: UMA ANÁLISE NORMATIVA ACERCA DOS DIREITOS DAS MULHERES NA SEARA TRABALHISTA / Lizane Maria Nascimento Santos; Aracaju, 2020. 27p. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe. Coordenação de Direito. Orientador(a) : Edson Oliveira da Silva. 1. Igualdade de Gênero 2. Trabalho 3. Isonomia 4. Discriminação. 343.211.4(813.7)
-------	--

LIZANE MARIA NASCIMENTO SANTOS

**IGUALDADE DE GÊNERO NO BRASIL: UMA ANÁLISE NORMATIVA
ACERCA DO DIREITO DAS MULHERES NA SEARA TRABALHISTA.**

Artigo Científico apresentado à Coordenação do Curso de Direito da FANESE, como requisito parcial e elemento obrigatório para a obtenção do grau de bacharel em Direito, no período de 2020.1.

Aprovada com média: 10,0



Prof. Me. Edson Oliveira da Silva
Orientador



Prof. Me. André Lucas Silva Santos
2º Examinador



Profa. Me. Keeze Montalvão Fonseca da Silva
3º Examinadora

Aracaju (SE), 08 de junho de 2020.

Igualdade de Gênero no Brasil: Uma análise normativa acerca dos direitos das mulheres na seara trabalhista*

Lizane Maria Nascimento Santos

RESUMO

Este artigo foi norteado pelo método dedutivo, por meio de um levantamento de pesquisas bibliográficas com natureza qualitativa para realizar uma abordagem acerca da igualdade de gênero, especificamente aquela referente ao âmbito do trabalho. Desse modo, a fim de embasar o estudo, foi feita uma abordagem histórica com o fito de verificar o tratamento atribuído à mulher ao longo do tempo, bem como verificar o progresso dos instrumentos internacionais e marcos históricos existentes que engendraram o desenvolvimento da proteção à figura feminina ante as discriminações enfrentadas. Nesse sentido, o artigo teve como objetivo geral realizar uma análise normativa acerca da igualdade de gênero a partir dos direitos trabalhistas femininos positivados. Diante disso, como objetivos específicos, buscou-se verificar se há, de fato, uma equiparação entre os gêneros na seara trabalhista, bem como estudar a importância do tratamento discriminatório positivo para a efetivação da igualdade. Para tanto, foi feito um estudo acerca da evolução da legislação brasileira no que diz respeito às normas laborais existentes, de modo a analisar o desenvolvimento do ordenamento jurídico acerca da proteção dos direitos trabalhistas femininos, bem como a importância da implementação de políticas públicas e metas destinadas à inserção da mulher no mercado de trabalho para promover a efetivação da igualdade entre os gêneros diante da condição de vulnerabilidade deste grupo social.

Palavras-chave: Igualdade de Gênero. Mulher. Trabalho. Isonomia. Discriminação.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo visa estudar o direito à igualdade, especificamente àquela entre os gêneros, sendo este instituto assegurado amplamente pela Constituição Federal de 1988 em seu art. 5º, inciso I, visto que se trata de um direito fundamental, uma vez que está positivado no âmbito interno. No entanto, sua essência vai além disso, eis que também consiste em um direito humano dado seu reconhecimento e importância no âmbito internacional.

Partindo para uma premissa singular, o direito à igualdade das mulheres, especialmente no que se refere ao âmbito do trabalho, malgrado o progresso existente, seja em âmbito nacional e internacional assegurado pelas leis e tratados vigentes, ainda é possível

*Artigo apresentado à banca examinadora do curso de Direito da Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe, em junho de 2020, como critério parcial e obrigatório para a obtenção do título de Bacharel em Direito. Orientador: Prof. Me. Edson Oliveira da Silva.

observar que, na prática, ainda persistem algumas discriminações que impedem o gozo dos direitos das mulheres em sua plenitude.

Outrossim, em que pese existam no ordenamento jurídico dispositivos assecuratórios que promovam a igualdade de gênero no âmbito trabalhista, estes, em boa parte, constituem-se apenas no dever ser, permanecendo no âmbito das normas, visto que nem todos são, de fato, efetivados de forma plena na sociedade, restando, assim, o ser, que se refere ao mundo natural, local em que as discriminações persistem em existir. Desse modo, indaga-se nesta pesquisa: Em que medida ocorreu a igualdade de gênero nessa área ante a necessidade de uma proteção específica para esse grupo vulnerável?

Nesse diapasão, o objetivo geral deste artigo foi realizar uma análise normativa acerca da igualdade de gênero a partir dos direitos das mulheres existentes na seara trabalhista. Diante disso, como objetivos específicos, buscou-se verificar se existe, de fato, uma equiparação entre homens e mulheres ante as normas laborais existentes no ordenamento jurídico brasileiro, bem como estudar a importância do tratamento discriminatório positivo para a efetivação do princípio da isonomia.

Desse modo, pretende-se trazer uma abordagem histórica, demonstrando os percalços enfrentados pelas mulheres ao decorrer do tempo, uma vez que seu trabalho era limitado às atividades inerentes ao lar e a cuidar da família, estando submissa à sociedade machista e aos valores patriarcais, bem como as discriminações existentes quando da sua inserção no mercado de trabalho.

Seguindo essa linha, urge a imprescindibilidade de discorrer sobre os órgãos internacionais que foram fundamentais para o desenvolvimento e consolidação da necessidade de assegurar uma proteção especial à mulher em razão da condição de vulnerabilidade que ocupa na sociedade, bem como dos dispositivos instituídos internacionalmente e que foram internalizados por diversos países.

Ao partir para o âmbito interno, busca-se estudar a evolução do direito da mulher nas relações de trabalho existentes no Brasil. Para tanto, faz-se necessária uma análise dos dispositivos da legislação brasileira que foram fundamentais para a conquista progressiva de seus direitos, abordando as alterações realizadas no ordenamento jurídico, bem como a criação de órgãos que contribuem para a efetivação dos direitos trabalhistas femininos por meios de políticas públicas para que se possa promover a igualdade de gênero.

Desse modo, é possível inferir a relevância da análise do presente tema, pois apresenta-se como um objeto de extrema pertinência a ser estudado, uma vez que a igualdade

se constitui em um direito e garantia fundamental assegurado pelo Estado Democrático de Direito Brasileiro, bem como pelos demais países que são norteados por esse princípio.

Assim sendo, para fazer a devida análise do que se pretende, o artigo foi referenciado com base no princípio da igualdade, tanto em seu aspecto formal, quanto o material, que se refere à isonomia, a qual se apresenta como uma ferramenta fundamental para compreender a necessidade de sua aplicação na prática, de modo a prover o auxílio necessário à ascensão da mulher ao mesmo patamar de direitos e privilégios concedidos aos homens pela sociedade.

Por fim, o texto será norteado pelo método dedutivo, por meio de pesquisas bibliográficas e qualitativas, utilizando-se de artigos e suas referências que versem sobre os direitos das mulheres, especialmente no âmbito trabalhista, bem como por doutrinas que tratem sobre matéria constitucional, especialmente no que tange aos princípios da igualdade e da isonomia, para fazer uma abordagem do tema.

Desse modo, para contextualizar este artigo, a seção seguinte será destinada a fazer um breve retrospecto histórico a fim de observar como se deu a evolução da mulher na seara laboral e seu desempenho de funções no meio social.

2 BREVE CONTEXTO HISTÓRICO SOBRE A MULHER NO TRABALHO

Não obstante a presença da mulher desde o início dos tempos, o seu papel e funções nem sempre foram os mesmos ao longo dos séculos até os dias atuais, os quais passaram por diversas transformações e conquistas de direitos e espaço na sociedade para que se fosse possível chegar às condições hoje existentes.

Durante o decorrer da história, às mulheres fora atribuído o dever de cuidado dos membros da família, enquanto que os homens estavam encarregados de prover o sustento e proteção do lar. Assim, a figura masculina era incumbida de realizar atividades extra domésticas, saindo do seu território em busca de alimento, ao passo que a mulher nele permanecia, momento em que, segundo Lerina (2019), identificou-se a primeira divisão sexual do trabalho.

Nesse sentido, de acordo com o entendimento da autora, percebe-se o desenvolvimento do vínculo de dependência da mulher, a qual torna-se subordinada ao homem uma vez que este era responsável por executar atividades externas, saindo do lar e provendo todo o sustento deste, ao passo que à figura feminina restavam os afazeres

domésticos, sendo, inclusive, subjugada e colocada à margem de ser considerada como sujeito de direitos.

Dessa forma, Bezerra e Ferreira (2017) aduzem que essa realidade encontra amparo na ideologia patriarcal, enraizando a ideia de submissão da mulher perante o homem. Diante disso, Sousa e Guedes (2016) corroboram com o entendimento de que em razão dessa condição, a figura masculina ganha uma posição de superioridade e prestígio e, por conseguinte, amplos poderes, tanto na sociedade como no ambiente familiar.

Nesse diapasão, por muitos anos as mulheres permaneceram adstritas às funções familiares, de modo a serem afastadas de atividades sociais, tornando-se, assim, invisíveis na sociedade (SOUSA; GUEDES, 2016). Depreende-se, portanto, que em razão desta alienação feminina às atividades do lar, a mulher era distanciada de qualquer movimento que lhe pudesse trazer voz ou representatividade.

Assim, não obstante as questões comportamentais e ideológicas, a figura feminina, segundo Barros e Mourão (2018), era tolhida de direitos básicos, como a educação, de modo que a maioria das mulheres eram analfabetas, pois deveriam permanecer e servir ao âmbito familiar. Ademais, a submissão jurídica aos homens constituía outro empecilho à emancipação trabalhista feminina, visto que o sistema jurídico não lhes conferia igualdade de direitos, de modo a privilegiar a figura masculina. (HOCH, 2019).

Nesse sentido, um dos marcos históricos mundiais de destaque que contribuiu para a inserção da mulher no mercado de trabalho foi a Revolução Industrial, no século XVIII, visto que com o desenvolvimento tecnológico e maquinário à época, necessitava-se de força humana para operá-las. Desse modo, as mulheres, por seu histórico de difícil aceitação no mercado, aceitavam receber salários inferiores aos dos homens, tornando-se uma mão de obra barata e sendo monetariamente desvalorizada, fato que era altamente lucrativo para o empregador (RODRIGUES *et. al*, 2015). Dessa forma, paulatinamente, a figura feminina foi ocupando espaço no mercado de trabalho.

Com a sua progressiva inserção, ainda lhe careciam direitos que versassem sobre a igualdade, sejam eles salariais, os referentes à jornada de trabalho, à segurança, ou até aqueles inerentes à própria condição de mulher, a exemplo dos direitos da gestante, como licença maternidade, entre outros. Para tanto, surgiu a Organização Internacional do Trabalho, em 1919, com o objetivo de criar normas internacionais sobre a proteção, saúde e não discriminação do trabalhador, de modo que suas primeiras convenções já se preocupavam

com o trabalho da mulher à guisa de regular questões como o emprego antes e depois do parto, bem como o trabalho noturno. (COELHO, 2017).

Nesta senda, segundo Siqueira e Samparo (2017), o progresso feminino na busca pela emancipação laboral resultou em discriminações, tanto por parte do Estado capitalista como da sociedade, dificultando sua inserção e sendo vista de forma marginalizada e discriminada. Por sua vez, a evolução da sociedade e dos modelos jurídicos instaurados pelos Estados proporcionaram a permanência da mulher no mercado, passando-se a regulamentar as relações de trabalho e disponibilizando garantias jurídicas para tal.

Nesse diapasão, dada a relevância do tema, em âmbito mundial houve uma maior tomada de consciência acerca da necessidade de garantir uma melhor proteção aos direitos das mulheres, especialmente na seara trabalhista, de modo que organismos internacionais se reuniram para criar instrumentos como a Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial sobre a Mulher, em 1995 (ONU, 1995); a celebração da campanha Pequim +20, pela ONU em 2015 e a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável (ONU, 2015).

Dessa forma, é possível observar que, dentre outros objetivos, todos têm uma finalidade comum, qual seja, promover o empoderamento das mulheres para garantir o seu desenvolvimento, de forma que cada país trate a igualdade de gênero como uma meta a ser alcançada.

Partindo para o âmbito interno, no Brasil houve diversas alterações no ordenamento jurídico, tendo como destaque as Constituições brasileiras, de modo que cada uma representou mudanças no que diz respeito à proteção da mulher, seja ampliando ou restringindo seus direitos, o que será explicado mais adiante. Assim, a Constituição Federal de 1988 se constitui em um dos principais instrumentos responsáveis pela positivação dos direitos e garantias hoje existentes no ordenamento jurídico brasileiro pelos motivos a serem expostos ulteriormente.

Portanto, é possível observar que em razão do histórico opressor e discriminatório sofrido pela figura feminina, houve uma paulatina evolução da sociedade na tomada de consciência acerca da necessidade de proteção dos direitos das mulheres, de modo a promover políticas públicas e dispositivos internacionais a fim de incentivar a igualdade de gênero, assumindo essa questão como um compromisso estratégico com metas a serem alcançadas por cada país membro a fim de que as mulheres possam gozar efetivamente de seus direitos.

Nesse sentido, a próxima seção será direcionada a analisar o processo evolutivo do trabalho feminino em âmbito internacional, abordando alguns dos principais marcos históricos e instrumentos globais responsáveis pela consolidação dos direitos trabalhistas das mulheres.

3 AVANÇOS INTERNACIONAIS NO DIREITO TRABALHISTA FEMININO

Para compreender a ideia da necessidade protetiva acerca dos direitos laborais, especialmente no que diz respeito às mulheres, necessário se faz estudar alguns dos fatores internacionais responsáveis por impulsionar a criação de sistemas jurídicos e sociais destinados à tutela desse grupo vulnerável.

De acordo com Schneider (2015), o trabalho da mulher é tratado com atenção especial ante o passado opressor que enfrentou de modo a lidar, dentre outros fatores, com limitações, desigualdades salariais e péssimas condições de trabalho. Como dito alhures, o trabalho feminino era conhecido por representar mão de obra barata e redução nos custos da produção, de forma que tal abuso despertou o interesse estatal na regularização a fim de regularizar as relações de trabalho envolvendo as mulheres.

Nesse sentido, Almeida *et.al* (2016) descreveram a realidade do trabalho da mulher à época da Revolução Industrial como sendo um período em que não havia limite de jornada de trabalho, de modo que as mulheres laboravam em condições precárias. Ademais, Costa e Vieira (2017) informaram que devido a sua falta de qualificação profissional, lhes eram delegadas posições subalternas e de trabalho intensivo, recebendo salários inferiores aos dos homens e tendo, por consequência, seu labor desvalorizado e amplamente explorado ante as constantes ameaças de seu serviço ser descartado.

Depreende-se, portanto, que não havia qualquer distinção biológica entre os sexos, de modo que as condições físicas femininas eram desrespeitadas, não existindo medidas protetivas destinadas às condições especiais inerentes às mulheres, a exemplo da maternidade e cuidado com filhos menores. Dessa forma, verifica-se que o cenário aludido corresponde a um período sem intervenção Estatal, de modo que a regulamentação dos direitos trabalhistas, conforme prelecionam Oliveira e Godoy (2017), ocorreu por meio de conquistas sociais, de forma gradativa.

Percebe-se, portanto, que o período compreendido entre os séculos XVIII e XX foi marcado por diversas violações a direitos fundamentais e humanos, não apenas no âmbito do trabalho, mas em diversas searas, as quais foram agravadas com o pós Primeira Guerra Mundial em razão do panorama marcado pelos prejuízos advindos, sejam social, político ou econômicos.

Diante deste cenário, em 1919 foi fundada a Organização Internacional do Trabalho (OIT), cuja finalidade era instituir e promover padrões internacionais de condições de trabalho e bem-estar do trabalhador. Nesse sentido, conforme dispõe Coelho (2017), essa regulamentação foi de suma importância para assegurar a efetividade dos direitos das mulheres em uma época marcada pelo pós-guerra e produção em série em razão da industrialização, sendo normas percussoras e necessárias para a proteção dos direitos trabalhistas.

Logo de início, a OIT já demonstrou preocupação em garantir uma proteção especial à mulher. Nesse sentido, em 1919, editou a Convenção 3, Relativa ao Emprego das Mulheres antes e depois do parto e, em seguida, a Convenção 4, Relativa ao Trabalho Noturno das Mulheres, as quais não estão mais em vigor. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1919).

Em seguida, emitiu a Convenção 89, em 1948, que versa sobre o Trabalho Noturno das Mulheres na Indústria (Revista). A Convenção 100, que trata da Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor, foi adotada em 1951. Logo após, veio a Convenção 103 de Amparo à Maternidade, criada em 1952 e a Convenção 111, em 1958, que aborda a Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação. Vale ressaltar que todos os supracitados dispositivos estão vigentes e foram ratificados pelo Brasil. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1948; 1951; 1952; 1958).

Posteriormente, com o pós Segunda Guerra Mundial em 1945, houve o surgimento da Organização das Nações Unidas, grande marco histórico para a consolidação dos direitos humanos. Esta Organização tratou a igualdade da mulher com a devida importância ante a necessidade de uma proteção especial, de modo a redigir diversas Convenções para tratar dos direitos femininos. (RAMOS, 2020).

Após, em 1948 foi elaborada a Declaração Universal dos Direitos Humanos, considerada um referencial jurídico global de direitos humanos, trazendo em seu texto diversos direitos civis, sociais, políticos, econômicos e culturais. Essa Resolução, já em seu

preâmbulo e em seu Artigo I, reconhece a igualdade de direitos de todas as pessoas, sendo um instrumento importante voltado para a tutela dos direitos fundamentais no plano internacional. Ademais, apesar de proteger os referidos direitos de forma ampla, aos poucos, o sistema normativo internacional desenvolveu normas mais específicas voltadas, dentre outros sujeitos, à tutela da mulher. (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1948).

No entanto, não obstante todas as avanços consolidadas, um dos instrumentos mais importantes é a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres. Trata-se, como dito anteriormente, de um dispositivo específico e determinando, destinado à proteção da figura feminina. Nesse sentido, de acordo com o art. 1º, Peterke (2010, p. 47) preleciona que discriminação contra a mulher compreende:

[...] qualquer distinção, exclusão ou limitação estabelecida devido ao gênero, que tenha como resultado ou objetivo que o reconhecimento da igualdade entre homens e mulheres, o gozo ou exercício dos direitos humanos e liberdades fundamentais por mulheres – independentemente de seu estado civil –, nos âmbitos político, econômico, social, cultural, civil, ou em qualquer outro âmbito, seja frustrado ou prejudicado. Além da abrangente proibição, a convenção contém uma série de obrigações positivas para garantir a eliminação da discriminação na vida política e pública (parte II), nas questões econômicas, sociais e culturais (parte III) e em termos do direito civil (parte IV) [...].

Dessa forma, é possível extrair que a supracitada Convenção, além de discorrer sobre as formas de discriminação contra a mulher, vedando sua prática, traz em seu texto obrigações que versam sobre diversas áreas da vida civil, a exemplo de demandas sociais, econômicas, políticas e culturais, garantindo a efetivação de seus direitos a fim de eliminar as discriminações nesses aspectos.

No continente Europeu, importante se faz mencionar o Compromisso Estratégico para a Igualdade de Gênero 2016-2019. Tal documento versa acerca de medidas para atingir a igualdade de gênero em diversos desdobramentos, dentre eles na área trabalhista, dispondo de metas sobre como aumentar a participação das mulheres no mercado de trabalho, proporcionar a independência econômica da figura feminina, reduzir as disparidades nas remunerações e modernizar o quadro jurídico da União Europeia para assegurar o cumprimento da legislação, entre outros, tudo para que se promova a igualdade material entre os gêneros. (UNIÃO EUROPEIA, 2016).

Portanto, é possível constatar que os Estados entram como um dos principais responsáveis pela criação de normas que asseguram não apenas os direitos de todos os seres

humanos, mas que promovem, quando necessário, uma proteção específica para determinados sujeitos marginalizados, a exemplo das mulheres. Dessa forma, buscam engendrar práticas que efetivem a igualdade material com o fito de proporcionar um tratamento isonômico entre as partes, de modo que as mulheres sejam tratadas na medida de suas desigualdades, garantindo-lhes paridade de oportunidades e direitos.

Outrossim, a próxima seção irá deslocar-se do plano global para fazer um estudo dos direitos trabalhistas femininos em âmbito interno, a fim de analisar a evolução do ordenamento jurídico brasileiro para a promoção de mecanismos responsáveis por assegurar a igualdade entre os gêneros.

4 DESENVOLVIMENTO DA PROTEÇÃO TRABALHISTA FEMININA NO BRASIL

É notório que o Brasil participou de diversos tratados e convenções internacionais responsáveis pela tutela dos direitos das mulheres. Como citado na seção anterior, o Estado brasileiro incorporou diversas normas e tratados internacionais que versam sobre a proteção dos direitos das mulheres, especialmente no que se refere ao âmbito trabalhista, razão pela qual surgiu a necessidade de criar instrumentos assecuratórios de cunho nacional que tratassem sobre a tutela e garantias dos direitos trabalhistas femininos.

Nesse sentido, partindo para o âmbito interno, o ordenamento jurídico brasileiro sofreu diversas evoluções, de modo que ao longo de suas Constituições e cenários social, político e econômico à época, constatarem-se avanços e retrocessos no que se refere aos direitos trabalhistas inerentes à figura feminina. Ademais, a fim de proporcionar uma proteção mais específica, diversas leis esparsas foram criadas para tutelar matérias específicas para as mulheres, as quais serão citadas adiante.

A primeira Constituição brasileira, que data de 1824, época do império no Brasil, não trouxe em seu texto qualquer menção à proteção da mulher no trabalho, tampouco assegurou a igualdade de gênero. Pelo contrário, o seu art. 117 determinava a preferência do sexo masculino sobre o feminino no que se refere à sucessão ao trono. (BRASIL, 1824).

Em 1891, a Constituição Republicana permaneceu inerte quanto à inserção de dispositivos asseguradores de igualdade de gênero, bem como dos direitos trabalhistas femininos, não trazendo disposições que tratassem da figura da mulher. (BRASIL, 1891).

Mais adiante, de acordo com Melo (2011), quando se trata do trabalho feminino, o período de 1932 foi marcado por algumas inovações, a exemplo da proibição de distinção

salarial, além de determinar algumas garantias como a vedação sobre a mulher trabalhar em locais insalubres, direito a repouso antes e depois do parto, além de serviços de amparo à maternidade.

Em seguida, a Constituição de 1934, segundo Lenza (2018), trouxe em seu texto a perspectiva de um Estado social de direito. Nesse sentido, manteve em sua redação diversos direitos protetivos aos trabalhadores, como jornada diária de 8 horas, isonomia de salário entre homens e mulheres, licença e salário maternidade, assistência médica à gestante, acessibilidade a cargos públicos sem distinção de sexo, dentre outros. (BRASIL, 1934).

Na Era Vargas, a Constituição de 1937 foi responsável pela supressão de alguns direitos já existentes como a garantia de emprego à gestante e a igualdade de salários (BRASIL, 1937). Ademais, a edição do Decreto-Lei nº 2.548 de 1940, previa a possibilidade de redução do salário das mulheres em até 10% em relação aos homens, conforme se vislumbra no art. 2º. (BRASIL, 1940).

Por sua vez, a Constituição de 1946 retomou em seu texto garantias já positivadas anteriormente, a exemplo da vedação de salários diferentes em razão do sexo, jornada de trabalho de oito horas diárias, garantia de descanso antes e após o parto, sem prejuízo de emprego ou salário, proibição de trabalho em lugares insalubres, assistência sanitária à gestante, entre outras disposições, tudo em seu Título V. (BRASIL, 1946).

Posteriormente, a Constituição de 1967 inovou ao trazer a vedação de critérios de admissão baseados no sexo, bem como garantiu a aposentadoria à mulher aos 30 anos com salário integral (BRASIL, 1967). Do mesmo modo, manteve os direitos outrora mencionados, como a proibição de exercer trabalhos insalubres, descanso remunerado à gestante com garantia de emprego e salário.

O atual Texto Constitucional, promulgado em 1988, é o mais garantista trazendo em sua redação, além dos direitos e garantias mencionados alhures, regulamentações acerca da licença maternidade de 120 dias, igualdade de obrigações entre homens e mulheres, proteção do mercado de trabalho da mulher, proibição de critérios de admissão, salário ou funções em relação ao sexo, entre outros, razão pela qual ficou conhecida como Constituição Cidadã, uma vez que promoveu a positivação de dispositivos destinados a assegurar a plenitude de direitos entre homens e mulheres. (BRASIL, 1988).

Deslocando-se do âmbito das Constituições e partindo para a vertente de outras legislações, Coelho (2017) entende que um grande marco para a cidadania da mulher foi a criação do Anteprojeto de Código Eleitoral, em 1932, seguido da Constituição de 1934 criada na Era Vargas, que conferiram direitos políticos que contemplaram o voto feminino, bem

como garantiam que as mulheres ocupassem lugares com poder decisório manifestado pelo voto.

Criado em 1943, o Decreto-Lei nº 5.452, mais conhecido como Consolidação de Leis Trabalhistas (CLT), apesar de ter um capítulo destinado à proteção das mulheres, conferindo-lhes diversas garantias, à época não fora excluída do seu texto a necessidade da expressa autorização do marido para que a mulher trabalhasse fora de casa. (BRASIL, 1943).

De igual maneira, o Código Civil de 1916 determinava, em seu art. 6º, inciso II, a incapacidade relativa da mulher casada enquanto subsistisse a sociedade conjugal, dispositivo este que demonstrava a submissão da figura feminina ao homem na sociedade predominantemente machista, o qual apenas veio a ser revogado com a Lei nº 4.121 de 1962. O referido Código trouxe também diversas outras disposições nas quais a mulher necessitava da autorização do homem para praticá-las. (BRASIL, 1916; 1962).

Em razão da Constituição Federal de 1988 conferir proteção constitucional ao trabalho feminino atribuindo a este tema o status de direito fundamental e social, de modo a assegurar a igualdade entre homens e mulheres, bem como vedar condições e tratamentos discriminatórios; algumas leis foram editadas para promover a igualdade e combater a discriminação com o fito de assegurar a eficácia das supracitadas disposições constitucionais, a exemplo das Leis 7.885 de 1989, a Lei 9.029 de 1995 e a Lei 9.799 de 1999, sendo a primeira, inclusive, responsável por revogar alguns dispositivos da CLT. (BRASIL, 1989; 1995; 1999).

Do mesmo modo, com a evolução social e jurídica, a Consolidação de Lei Trabalhistas trouxe no Capítulo III seções destinadas à proteção feminina, dispondo sobre a duração, condições de trabalho e a vedação à discriminação contra a mulher, positivando direitos outrora já assegurados pela Constituição de 1988, bem como elencando dispositivos mais específicos destinados à figura feminina, a exemplo da vedação do trabalho com cargas pesadas, obrigação das empresas em fornecer ambientes com segurança e conforto às mulheres, bem como local apropriado para proteger os filhos em amamentação. (BRASIL, 1943).

Além desses dispositivos amplamente conhecidos no ordenamento jurídico brasileiro, leis esparsas contribuíram para o empoderamento e desenvolvimento feminino. Nesse sentido, em 1962, o Estatuto da Mulher Casada aboliu a necessidade de autorização do homem para trabalhar fora, conferiu o direito de receber herança, a possibilidade de a mulher possuir a guarda dos filhos, bem como revogou alguns artigos do Código Civil. (BRASIL, 1962; 2002).

Em 1977, a Lei nº 6.515 regularizou o direito ao divórcio, de modo que o término da sociedade conjugal não restringisse os direitos da mulher, a fim de que não mais permanecessem as obrigações desta perante o ex-marido, que lhe fosse atribuído direito à partilha de bens, à guarda de seus filhos, a ter uma nova união, dentre outros, promovendo, assim, mudanças na sociedade predominantemente patriarcal e conservadora da época. (BRASIL, 1977).

Ademais, as Leis nº 9.029/1995 e nº 9.504/1997 vieram para corroborar com a igualdade no sentido de vedar a exigência de atestados de gravidez para contratação, bem como instituir cotas para mulheres em partidos políticos, respectivamente. (BRASIL, 1995; 1997).

A Lei nº 9.799 de 1999, por sua vez, inseriu na CLT, dentre outras providências, regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho. Desta forma, a partir das modificações realizadas depreende-se que a aludida lei buscou assegurar a inserção das mulheres às vagas existentes no mercado de trabalho de forma isonômica.

Outrossim, o advento da Lei nº 10.421, criada em 2002, dispunha em seu texto sobre o direito à licença e salário maternidade, de modo a estender tal garantia, inclusive, à mãe adotiva (BRASIL, 2002). A Emenda Constitucional nº 20 de 1998, por sua vez, modificou o sistema de previdência social, implementando critérios mais benéficos à mulher, a exemplo do direito de aposentadoria com idade inferior à do homem. (BRASIL, 1998).

Assim, além de promover a inserção da mulher no mercado laboral, fez-se necessária garantir a sua proteção nele. Dessa forma, a Lei nº 10.224 de 2001 veio para alterar o Código Penal, elencando o crime de assédio sexual, prática comum sofrida pelas mulheres no ambiente de trabalho. (BRASIL, 2001).

Além da positivação de dispositivos que conferem uma proteção específica à figura da mulher no âmbito do trabalho, como a Constituição Federal e a presença de leis esparsas, fundamental se faz relatar a importância e a necessidade de órgãos específicos destinados à promoção de práticas direcionadas para a efetivação da igualdade de gênero.

Nesse sentido, no âmbito administrativo federal, Ramos (2020) traz importância para o destaque sobre a criação do Ministério dos Direitos Humanos, que atualmente é denominado de Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. Após a reorganização dos Ministérios do governo federal no ano de 2019, foram feitas algumas alterações acerca das atribuições deste órgão e sua competência.

Assim, amparado pela Lei 13.844 de 2019, ao referido Ministério fora atribuída a competência de realizar políticas e diretrizes destinadas à promoção dos direitos humanos

referentes à mulher, e outros grupos vulneráveis, visando o combate a todas as formas de violência, preconceito, discriminações e intolerância. (RAMOS, 2020).

Ainda nessa linha, fundamental se faz ressaltar a importância do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM). Segundo o aludido autor, trata-se de um órgão que visa formular e propor diretrizes de ação governamental que promovam os direitos das mulheres. Nesse sentido, sua atuação é necessária para a garantia do desenvolvimento de políticas públicas, bem como a criação de critérios para a implementação de metas que promovam a igualdade de gênero.

Nesse sentido, é possível perceber que o ordenamento jurídico brasileiro passou por diversas transformações ao longo dos anos, oscilando entre a supressão e positivação de direitos ante as mudanças dos governos à época. Com isso, verifica-se a importância da implementação de instrumentos tanto em caráter negativo, no sentido da não-discriminação, como positivo, que assegurem a realização de práticas e políticas públicas fundamentais para a efetividade dos direitos trabalhistas femininos.

Destarte, em que pese haja todo um aparato jurídico destinado à proteção da mulher, a realidade muitas vezes não é condizente com o que está positivado no sistema normativo, fato que será abordado na próxima seção.

5 PERSISTÊNCIA DA DESIGUALDADE FÁTICA

É notório que a figura feminina, ao longo dos séculos, enfrentou um passado repleto de obstáculos, lidando com as visíveis discriminações em uma sociedade predominantemente machista e patriarcal. Para tanto, os avanços, sejam em âmbito nacional como internacional, proporcionaram a criação de instrumentos que promoveram e asseguraram a inserção da mulher no mercado de trabalho.

Nesse diapasão, segundo Coelho (2017), percebe-se que apesar de inicialmente as mulheres exercerem funções mais precárias e informais, as conquistas trabalhistas influenciaram, dentre outros aspectos, na sua independência financeira, liberdade, conhecimento acerca de seus direitos e participação nas decisões que lhe dizem respeito.

No entanto, apesar do progresso existente, é possível observar que as mulheres ainda ocupam uma posição inferior à dos homens na sociedade. Nesse sentido, embora a figura feminina tenha conseguido ocupar mais espaço no que se refere à área trabalhista, Hirata

(2016) assevera que ainda continuam a auferir salários menores que os homens, razão pela qual permanecem subordinadas à desigualdade de gênero.

Para melhor explicar, Marina Catañeda (2006) trata do “machismo invisível” relatando que este, apesar das manifestações mais explícitas de machismo terem diminuído, refere-se a crenças, atitudes e comportamentos que não são suscetíveis de repreensão do ponto de vista legal, mas que ainda assim afeta a vida de ambos os sexos.

Nesse diapasão, Procópio e Valença (2019) aduzem que diante da divisão histórica de trabalho feminino e masculino, em que o primeiro era doméstico e o segundo extra doméstico, essa concepção passou a ser propagada para outras esferas da vida, ocasionando limitações e discriminações ideológicas à mulher, seja educacional ou profissional, em razão da inferioridade feminina em função da maior força física masculina.

Desse modo, segundo Lopes (2006), o trabalho feminino enfrentou inúmeras adversidades para sua consolidação, dentre elas destacam-se o medo da inversão social em razão do pagamento de menores salários às mulheres, as quais eram tidas como mão de obra barata e por isso amplamente requisitadas, o que contribuiria para o desemprego masculino e consequente perda de sua autoridade; a promoção da mulher ao status de relativamente incapaz, visto lhe permitia exercer atividades laborativas, gerando o enfraquecimento do domínio do homem; bem como a necessidade de manutenção da função procriadora, a qual não poderia ser prejudicada em razão de sua inserção no mercado de trabalho.

Assim, de acordo com o entendimento da autora, a necessidade do pagamento de salários iguais às mulheres deu-se em razão da imprescindibilidade de combater a concorrência empresarial à época, que utilizava extensivamente o trabalho feminino como mão de obra barata. De igual modo, no que se refere à sua capacidade de função procriadora, observa-se que tais motivos fundamentam-se em valores morais, baseados no argumento da necessidade de manter a preservação da família e atribuir à mulher todas as funções relativas à maternidade e, conseqüentemente, os trabalhos domésticos, fato que acaba por contribuir para a manutenção do poder masculino sobre a mulher e na sociedade.

Nesse diapasão, Lopes (2006) entende que as normas trabalhistas não buscaram proteger, de fato, o trabalho feminino, mas promover a manutenção da estrutura familiar patriarcal, uma vez que os dispositivos criados não visavam a proteção da mulher em si, mas viabilizar um meio para sua inserção no mercado de trabalho sem prejudicar os deveres adstritos ao lar e a posição de domínio do homem na sociedade predominantemente machista.

Nesse sentido, mesmo com uma maior participação no mercado trabalhista, de acordo com Hirata (2016) ainda é possível verificar desigualdades em relação ao gênero, de forma que as mulheres recebem salários menores, têm menor participação em cargos de alta gestão e menores oportunidades de ascensão profissional, de modo que, muitas vezes não têm acesso às mesmas profissões que os homens.

Dessa forma, com vistas a demonstrar a existência de fatores discriminatórios, Chies (2010) entende que ao longo das transformações sociais que propiciaram a inserção da mulher no mercado de trabalho, desenvolveram-se profissões específicas, nas quais as mulheres preenchem uma porcentagem maior das ocupações, originando uma categorização das atividades profissionais.

Assim, verifica-se que há funções predominantemente intituladas como femininas, podendo ser citadas como exemplo as de professora, cozinheira, enfermeira, empregada doméstica, cabeleireira, entre outras, tornando-se, portanto, evidente a existência da categorização de atividades profissionais, uma vez que tais profissões estão adstritas ao universo feminino, de modo que, em que pese haja participação masculina nessas áreas, ainda são vistas de forma categorizada.

Esta situação se dá, segundo Curvo (2015), em razão da estereotipação social da figura da mulher, a qual tem seu labor considerado como secundário, de maneira que a divisão sexual do trabalho gera uma dicotomia entre os sexos, especialmente no que se refere à ausência de repartição das atividades domésticas. Assim, de acordo com Duarte e Spinelli (2019), como o trabalho doméstico é concebido enquanto uma atribuição feminina, a inexistência de divisão dos afazeres constitui um obstáculo para as mulheres, as quais têm que arcar com uma segunda jornada de trabalho, fato que dificulta sua emancipação e permanência no mercado de trabalho ante o desgaste físico e psicológico.

Diante disso, observa-se que, não obstante haja diversas leis que versem sobre a tutela dos direitos das mulheres a fim de garantirem sua inserção no mercado de trabalho, discriminações ideológicas contribuem para a não efetividade do disposto legal, de forma que, segundo Belo *et al.* (2010), apesar de haver uma diferenciação econômica entre os gêneros, é comum sua existência não ser admitida publicamente.

Nesse sentido, pode-se fazer uma analogia à dominação de classe explicada por Marx e Engels (2007) associada à desigualdade de gênero, uma vez que a ideologia, nesse caso, seria responsável pela implementação da ideia de predominância do homem sobre a mulher, a

qual se desdobra em diversos âmbitos como cultura, trabalho, educação, valores e modo de pensar na sociedade.

Diante do exposto, torna-se possível verificar uma dissonância entre o ser e o dever ser consagrado por Kelsen (2012) em sua Teoria Pura do Direito. Para o estudioso, enquanto o primeiro supõe a existência do Direito Natural estabelecido pela natureza, o qual é regido por acordos sociais; o segundo trata dos acontecimentos derivados da vontade racional do homem, o que dá origem a ciências sociais como o Direito.

Em outras palavras, os termos supracitados referem-se às coisas como elas são e como devem ser. Assim, apesar de haver no Direito Positivo instrumentos que promovem e asseguram os direitos trabalhistas inerentes às mulheres, na prática, ainda é possível observar que a figura feminina está sujeita a tratamentos discriminatórios e desiguais em relação aos homens, não havendo, portanto, o cumprimento efetivo do dever ser.

Nesse sentido, pode-se concluir que, apesar dos inúmeros instrumentos assecuratórios previstos, a igualdade de gênero, no que diz respeito à seara trabalhista, ainda não é efetivada em sua plenitude ante a persistência de obstáculos ideológicos que acabam por afastar as mulheres da isonomia, bem como o dever de conciliar uma dupla jornada. Portanto, torna-se imprescindível ao ordenamento jurídico criar dispositivos genuinamente assecuratórios e promovedores de igualdade no âmbito do trabalho diante da condição de vulnerabilidade da mulher, a fim de efetivar o dever ser positivado.

Desse modo, ante o conjunto de informações constituídas até então, observa-se a necessidade do ordenamento jurídico constituir mecanismos assecuratórios destinados a promover um tratamento discriminatório positivo para a figura da mulher, a fim de proporcionar paridade com os homens, o que será abordado a seguir.

6 IGUALDADE FEMININA COMO DIREITO FUNDAMENTAL E A NECESSIDADE DE TRATAMENTO DISCRIMINATÓRIO POSITIVO

É notório que ao longo dos séculos a figura feminina ocupou um papel coadjuvante, seguindo as medidas impostas pela sociedade predominantemente machista. Tais condutas, como visto alhures, desdobram-se em outras áreas, sejam elas familiar, social, política, econômica, entre outras. Diante disso, diversos órgãos nacionais e internacionais, marcos históricos e instrumentos legais outrora mencionados contribuíram significativamente para a

ascensão dos direitos das mulheres, bem como para sua visibilidade no meio social, possibilitando a consciência da necessidade de igualdade entre os gêneros.

Conforme é sabido, a igualdade trata-se de um direito fundamental positivado na Constituição Federal do Brasil e consagrado em âmbito mundial por diversos países. Sua origem é remota, ascendendo, segundo Mazzuoli (2018), com os direitos de segunda dimensão no início do século XX, os quais foram impulsionados pela Revolução Industrial, juntamente com a inserção da mulher no mercado de trabalho. Tal geração foi deveras importante para a disseminação dos direitos sociais, os quais passaram a ter visibilidade global e serem mundialmente aceitos, surgindo a necessidade de implantá-los no ordenamento jurídico.

No Brasil, o direito à igualdade está positivado no *caput* do art. 5º da Constituição Federal, especificando-se aquela entre homens e mulheres em seu inciso I, de modo que o que se pode inferir da leitura literal do dispositivo é tão somente a igualdade formal, que consiste no tratamento igualitário, sem diferenças (BRASIL, 1988). No entanto, a referida assertiva não significa que não haverá distinções, pelo contrário, é legítima a criação de instrumentos promovedores de distinções entre os indivíduos no sentido de propiciar a paridade entre eles para que possam gozar dos mesmos direitos e oportunidades a fim de que consigam atingir objetivos comuns efetivando, assim, a igualdade material. (MELLO, 2017).

Nesse diapasão, como bem disposto no art. 6º da Constituição Federal, o trabalho constitui um direito social, de maneira que o texto constitucional dispôs em seu corpo diversos dispositivos referentes a essa temática, fazendo questão de assegurar garantias diferenciadas à figura feminina em razão de sua condição de vulnerabilidade na sociedade.

Diante disso, além das adversidades ideológicas enfrentadas pela mulher que a coloca em uma situação inferior à do homem, sua condição física e biológica roga pela necessidade de um tratamento diferenciado, o que gera a imprescindibilidade da positivação de dispositivos neste viés, a exemplo da licença maternidade, no art. 390 da CLT e vedação de empregar a mulher em serviços com cargas pesadas, conforme se observa no art. 392 da aludida lei, visto que se referem a instrumentos consagrados em razão do biótipo feminino, ou seja, a condição física inerente à mulher, o que constitui um fator discriminatório justificado.

Desse modo, o elemento discriminador deve ser fundado em uma justificativa racional, de modo a se atingir o fim constitucional, que seria a igualdade material, conforme aduz Novellino (2020). Nesse sentido, considerando o histórico de desigualdade feminina,

construído em uma enraizada discriminação, faz-se necessário que a referida igualdade seja, de fato, efetivada para atenuar os desníveis entre os sexos, tornando-se fundamental, conforme dispõe Fertuzinhos (p. 5, 2016), “habilitar constitucionalmente” o Estado à prática de medidas discriminatórias positivas, de modo a compensar as desigualdades existentes a fim de que se possa consolidar a igualdade entre os sexos.

Assim, diante do histórico marcado com discriminações não apenas físicas, mas ideológicas, as quais foram responsáveis pela perpetuação da participação coadjuvante da mulher na sociedade, especialmente na seara trabalhista, necessário se faz a presença de discriminações positivas na sociedade. Estas, por meio de ações afirmativas, destinam-se a erradicar toda e qualquer forma de desigualdade, funcionando, segundo Piovesan (2010), como medidas compensatórias para remediar as desvantagens históricas, aliviando as condições resultantes de um passado discriminatório.

Dessa forma, tendo em vista que as mulheres são tidas como um grupo desfavorecido, se faz fundamental a existência de práticas de combate à desigualdade no meio trabalhista. Nesse diapasão, Santos e Canciani (2016) entendem que para a mitigação dos fatores negativos são necessárias ações afirmativas, as quais são importantes para incorporação do princípio da igualdade nas relações laborais, de modo a conduzirem as mulheres a uma paridade em relação aos homens.

Nesse sentido, ante a condição de ser um grupo desfavorecido, Souza (2017) entende que medidas como a implementação de cotas são fundamentais para garantir e acelerar a inserção da mulher no mercado de trabalho. Diante disso, pode-se inferir que esta prática se faz necessária seja no meio político, em empresas, nas direções sindicais, ou diversos outros cargos profissionais em que se verifica o baixo percentual feminino devendo, ainda, desdobrar-se para outras áreas como a social, educacional, ou qualquer outra em que a participação da mulher é velada. Assim, tais atos mostram-se imprescindíveis para assegurar a democracia e representatividade da figura feminina.

Nesta senda, a autora informa acerca da importância das ações afirmativas para combater discriminações de gênero, de modo a engendrar mecanismos com o fito de promover o acesso da população feminina ao mercado de trabalho. Dessa forma, a aplicação dessas ações busca colocar esse grupo marginalizado em paridade com os homens, corroborando para o aumento da participação da mulher na sociedade e fortalecendo a igualdade entre os gêneros, tornando-se necessário implementar este tratamento diferenciado em razão das diferenças objetivamente visíveis entre os sexos.

Portanto, quando se trata da esfera do trabalho observa-se que a mulher enfrenta não apenas um passado repleto de obstáculos para sua inserção, mas a persistência de discriminações atuais, conforme vistas nas seções anteriores. Diante desta situação, torna-se fundamental a existência de dispositivos legais, bem como políticas públicas e sociais que não somente promovam a inclusão da mulher no mercado de trabalho, como também criem medidas efetivas para sua manutenção com condições e oportunidades iguais às dos homens, de modo a efetivar o princípio da isonomia.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme explanado neste artigo, foi possível observar que a figura feminina enfrentou diversas dificuldades para sua inserção no mercado de trabalho, de maneira que sua entrada foi impulsionada pelo advento da Revolução Industrial no século XVIII, suportando condições insalubres e tratamento discriminatório.

Desde então, ante a necessidade de regular a situação existente, foram criados diversos órgãos e instrumentos internacionais com o fito de promover a instituição de dispositivos capazes de engendrar direitos e garantias às mulheres, não apenas em relação ao trabalho, mas também em diversas áreas, com a finalidade de atenuar os desníveis existentes e alcançar uma equidade entre os gêneros.

Desse modo, pode-se observar que entidades conhecidas como a Organização das Nações Unidas e a Organização Internacional do Trabalho, foram alguns dos responsáveis por instituir normas e convenções no plano global, as quais são reconhecidas mundialmente e internalizadas por diversos países, de modo a impulsionar a regularização e proteção no que diz respeito aos direitos trabalhistas das mulheres.

No Brasil, foi possível analisar que o ordenamento jurídico passou por diversas transformações, enfrentando momentos de supressão de direitos como também períodos mais garantistas. Nesse sentido, a partir da análise normativa verificou-se, com o presente trabalho, que a igualdade de gênero na seara trabalhista ocorreu à medida que foram consolidados instrumentos assecuratórios que positivaram dispositivos que buscam assegurar tanto a igualdade formal quanto a material, a exemplo da Constituição Federal e CLT, que são alguns dos mais notórios instrumentos, além de leis esparsas regulamentando direitos específicos.

Ademais, ainda em âmbito interno, a criação de órgãos nacionais foi fundamental para o desenvolvimento de políticas públicas responsáveis pela implementação de diretrizes governamentais para a promoção da igualdade de gênero. Nesse sentido, pode-se mencionar como exemplo o Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, bem como o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher, que são entidades de renome no Brasil.

Outrossim, em que pese haja a existência de esforços e avanços promovidos para que as mulheres tivessem os mesmos direitos e oportunidades que os homens por meio de legislações, tratados, entidades internacionais e órgãos nacionais, ainda resta evidente a dissonância entre a realidade e o que está positivado, uma vez que, como observado no decorrer do artigo, a figura feminina segue enfrentando diversos obstáculos para atingir o mesmo patamar que o homem.

Nesse sentido, vislumbrou-se que fatores como a ideologia e o próprio machismo, mesmo que suas existências não sejam admitidas pela sociedade, são preponderantes para a perpetuação da crença de que a mulher deve ser submissa perante o homem e, por conseguinte, em todos os desdobramentos do meio social, de modo a ocupar cargos e funções inferiores.

Destarte, foi possível verificar, com as informações colhidas ao longo deste estudo, que a igualdade de gênero não é efetivada em sua plenitude ante a persistência de casos em que as mulheres, mesmo ocupando as mesmas funções que os homens, recebem salários menores, têm profissões categorizadas, ocupam menos cargos de direção e de alto escalão, fatos que evidenciam a presente discriminação entre os sexos. Desse modo, a realidade trabalhista feminina muitas vezes não condiz com o dever ser positivado, uma vez que, embora haja diversos dispositivos que assegurem a isonomia entre os gêneros, os direitos das mulheres continuam a ser desrespeitados.

Nesse diapasão, o estudo verificou que a prática de discriminações positivas, incentivada por autores outrora citados, mostra-se fundamental na tentativa de instaurar a igualdade de gênero, uma vez que tais distinções são justificadas em razão da condição de grupo vulnerável da mulher na sociedade, a qual ocupa posições e condições inferiores aos homens, possuindo mais dificuldades em adentrar e se manter ao mercado de trabalho.

Assim, pode-se concluir que apesar da figura feminina ter enfrentado um passado marcado por discriminações, atualmente o ordenamento jurídico possui melhores dispositivos asseguradores de direitos e garantias no trabalho referentes à mulher, não obstante continue

sendo possível verificar os desníveis existentes entre os gêneros na seara trabalhista. Dessa forma, se demonstrou fundamental a existência de políticas públicas e sociais promovedoras de ações afirmativas para o alcance da isonomia entre os gêneros, inferindo-se ainda que essa realidade discriminatória é um produto do processo histórico-social, o qual é dinâmico e pode ser mudado para que a igualdade trabalhista feminina seja alcançada de forma plena.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Cristhiane Tatiane de Oliveira; BRANDÃO, Fabiana Souza; Boti, Patrícia Aparecida Firmino. Os Movimentos Feministas e suas Representações Sociais. Educação, Gestão e Sociedade: **revista da Faculdade Eça de Queirós**, ISSN 2179-9636, Ano 6, número 24, novembro de 2016. Disponível em: <http://uniesp.edu.br/sites/biblioteca/revistas/20170509163521.pdf>. Acesso em: 23 abr. 2020.
- BARROS, Suzane Carvalho da Vitória; MOURÃO, Luciana. Panorama da Participação Feminina na Educação Superior, no Mercado de Trabalho e na Sociedade. **Psicol. Soc.**, Belo Horizonte, v. 30, e174090, 2018. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822018000100214&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 25 fev. 2020.
- BELO, Raquel Pereira; SOUZA, Tâmara Ramalho de; CAMINO, Leoncio. Análise de repertórios discursivos sobre profissões e o sexo: um estudo empírico na cidade de João Pessoa. **Psicol. Soc.**, Florianópolis, v. 22, n. 1, p. 23-31, Apr. 2010. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010271822010000100004&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 17 jan. 2020.
- BEZERRA, Beatriz Dantas Gomes; FERREIRA, Gleyson Henrique Lima. Divisão sexual do trabalho: Rebatimentos da lógica patriarcal na vida das mulheres. **Revista Includere**. v. 3, n. 1. 2017. Disponível em: <https://periodicos.ufersa.edu.br/index.php/includere/article/view/7425>. Acesso em: 26 abr. 2020.
- BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (de 16 de Julho de 1934)**. Rio de Janeiro. 1934. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao34.htm. Acesso em: 24 nov. 2019.
- BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (de 24 de fevereiro de 1891)**. Nós, os representantes do povo brasileiro, reunidos em Congresso Constituinte, para organizar um regime livre e democrático, estabelecemos, decretamos e promulgamos a seguinte. Rio de Janeiro, 1891. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao91.htm. Acesso em: 19 dez. 2019.
- BRASIL. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil (de 18 de Setembro de 1946)**. Rio de Janeiro. 1946. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm. Acesso em: 23 dez. 2019.
- BRASIL. **Constituição Política do Império do Brasil (de 25 de março de 1824)**. Manda observar a Constituição Política do Imperio, oferecida e jurada por Sua Magestade o

Imperador. Rio de Janeiro, 1824. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao24.htm. Acesso em: 19 dez. 2019.

BRASIL. **Decreto Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940.** Código Penal. Rio de Janeiro, 1940. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 13 dez. 2019.

BRASIL. **Decreto nº 21.076, de 24 de fevereiro de 1932.** Decreta o Código Eleitoral. Rio de Janeiro, 1932. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21076-24-fevereiro-1932-507583-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 17 mar. 2020.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 2.548, de 31 de agosto de 1940.** Faculta a redução do salário mínimo nos casos e nas condições que menciona, e dá outras providências. Rio de Janeiro, 1940. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-2548-31-agosto-1940-412576-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 30 mar. 2020.

BRASIL. **Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001.** Altera o Decreto-Lei no 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências. Brasília, 2001. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LEIS_2001/L10224.htm. Acesso em: 13 dez. 2019.

BRASIL. **Lei nº 10.412, de 15 de abril de 2002.** Estende à mãe adotiva o direito à licença-maternidade e ao salário-maternidade, alterando a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991. Brasília, 2002. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110421.htm. Acesso em: 13 jan. 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.844, de 18 de junho de 2019.** Estabelece a organização básica dos órgãos da Presidência da República e dos Ministérios; altera as Leis nos 13.334, de 13 de setembro de 2016, 9.069, de 29 de junho de 1995, 11.457, de 16 de março de 2007, 9.984, de 17 de julho de 2000, 9.433, de 8 de janeiro de 1997, 8.001, de 13 de março de 1990, 11.952, de 25 de junho de 2009, 10.559, de 13 de novembro de 2002, 11.440, de 29 de dezembro de 2006, 9.613, de 3 de março de 1998, 11.473, de 10 de maio de 2007, e 13.346, de 10 de outubro de 2016; e revoga dispositivos das Leis nos 10.233, de 5 de junho de 2001, e 11.284, de 2 de março de 2006, e a Lei nº 13.502, de 1º de novembro de 2017. Brasília. 2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/L13844.htm. Acesso em: 20 abr. 2020.

BRASIL. **Lei nº 3.071, de 1º de janeiro de 1916.** Código Civil dos Estados Unidos do Brasil. Rio de Janeiro, 1916. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L3071.htm. Acesso em: 14 de nov. 2019.

BRASIL. **Lei nº 6.515, de 26 de dezembro de 1977.** Regula os casos de dissolução da sociedade conjugal e do casamento, seus efeitos e respectivos processos, e dá outras providências. Brasília, 1977. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6515.htm. Acesso em: 19 fev. 2020.

BRASIL. **Lei nº 7.855, de 24 de outubro de 1989.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, atualiza os valores das multas trabalhistas, amplia sua aplicação, institui o Programa de Desenvolvimento do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho e dá outras providências. Brasília, 1989. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7855.htm. Acesso em: 19 dez. 2019.

BRASIL. **Lei nº 9.799 de 26 de maio de 1999**. Insere na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho e dá outras providências. Brasília, 1999. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9799.htm. Acesso em: 20 dez. 2019.

BRASÍLIA. **Lei nº 4.121, de 27 de agosto de 1962**. Dispõe sobre a situação jurídica da mulher casada. Brasília, 1962. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/1950-1969/L4121.htm. Acesso em: 15 de mar. 2020.

BRASÍLIA. **Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995**. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Brasília, 1995. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19029.htm. Acesso em: 10 de mar. 2020.

BRASÍLIA. **Lei nº 9.504, de 30 de setembro de 1997**. Estabelece normas para as eleições. Brasília, 1997. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19504.htm. Acesso em: 9 de mar. 2020.

CHIES, Paula Viviane. Identidade de gênero e identidade profissional no campo de trabalho. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 18, n. 2, p. 507, jan. 2010. ISSN 1806-9584. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/S0104026X2010000200013>. Acesso em: 12 fev. 2020.

COELHO, Renata. **A evolução jurídica da cidadania da mulher brasileira**: breves notas para marcar o dia 24 de fevereiro, quando foi publicado o código eleitoral de 1932 e os 90 anos do voto precursor de Celina Viana. Ministério Público Federal. 2017. Disponível em: http://www.mpf.mp.br/pgr/documentos/Evoluojuridicadacidadaniadamulherbrasileira_Renata_Coelho.pdf. Acesso em: 17 mar. 2020.

COSTA, Jéssica Nascimento; VIEIRA, Rodrigo Ferreira. **Movimento Feminista e a Força de Trabalho**. Intercom – Sociedade Brasileira de Estudos Interdisciplinares da Comunicação. XXII Congresso de Ciências da Comunicação na Região Sudeste. Volta Redonda - RJ – 22 a 24/06/2017. Disponível em: <http://portalintercom.org.br/anais/sudeste2017/resumos/R58-0185-1.pdf>. Acesso em: 23 fev. 2020.

CURVO, Isabelle Carvalho. O Trabalho da mulher entre a produção e a reprodução. In: TEODORO, Maria Cecília Máximo. **O direito do trabalho da mulher enquanto “teto de vidro” no mercado de trabalho brasileiro**. 2017. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/arquivos/2017/5/art20170515-10.pdf>. Acesso em: 10 mar. 2020.

DUARTE, Giovana; SPINELLI, Letícia Machado. Esteriótipos de Gênero, Divisão Sexual do trabalho e Dupla Jornada. **Revista Sociais & Humanas** - Vol. 32, nº 2, 2019. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/270299340.pdf>. Acesso em: 21 abr. 2020.

ENGELS, Friederich; MARX, Karl. **A ideologia alemã**. São Paulo. Editora Boitempo Editorial. 2007.

FERTUZINHOS, Sónia. Fundamentos constitucionais da igualdade de género. **Sociologia, Problemas e Práticas**, Lisboa, n. esp1, p. 49-70, dez. 2016. Disponível em http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S087365292016000400005&lng=pt&nrm=iso. Acesso em 13 set. 2019.

HIRATA, Helena. Mulheres brasileiras: relação de classe, de “raça” e de gênero no mundo do trabalho. *Confins. Revista franco-brasileira de geografia*. 2016. Disponível em: <https://journals.openedition.org/confins/10754>. Acesso em: 22 jan. 2020.

HOCH, Salette da Silva. “**Belas, empoderadas e armadas**”: o preconceito patriarcal contra a profissão da policial militar feminina. *Coisas do Gênero: Revista de Estudos Feministas em Teologia e Religião*. V. 5, nº 1, p. 112-126. Jan-Jun., 2019. Disponível em: <http://periodicos.est.edu.br/index.php/genero/article/view/3675/3183>. Acesso em: 12 mar. 2020.

KELSEN, Hans. **Teoria Pura do Direito**. 8ª ed., 3ª tiragem. São Paulo: Martins Fontes, 2012.

LENZA, Pedro. **Direito constitucional esquematizado**. 22. ed. São Paulo. Editora Saraiva Jur, 2018.

LERINA, Mariana Piccoli. Mulheres e mercado de trabalho: discriminação e ações afirmativas. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Curitiba, PR, v. 8, n. 81, p. 58-72, ago. 2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/162873>. Acesso em: 16 fev. 2020.

LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção. **Cad. Pagu**, Campinas, n. 26, p. 405-430, June 2006. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010483332006000100016&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 11 jan. 2020.

MAZZUOLI, Valério. **Curso de Direitos Humanos**. 5. ed. rev. atual e amp. São Paulo, Editora Método, 2018.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **O Conteúdo Jurídico do Princípio da Igualdade**. 3. ed. São Paulo. Editora Malheiros Editores, 2017.

MELO, Maria Aparecida Mendonça Toscano de. **Legislação do Direito do Trabalho da Mulher: uma perspectiva de sua evolução**. Pernambuco. 2011. Disponível em: https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=6254. Acesso em 12 de abr. 2020.

NOVELINO, Marcelo. **Curso de Direito Constitucional**. 15. ed. rev. atual. amp. Salvador. Editora Jus Podivm, 2020.

OLIVEIRA, Isabella Cossa do Prado; GODOY, Sandro Marcos. **As Consequências da Revolução Francesa e da Revolução Industrial na História do Direito do Trabalho**. Encontro de Iniciação Científica. ISSN 21-72-8498. 2017. Disponível em: <http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/ETIC/article/view/6541/6275>. Acesso em: 22 mar. 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. ONU, 2015. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2015/10/agenda2030-pt-br.pdf>. Acesso em: 12 jan. 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher**. ONU, 1979. Disponível em: http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao_cedaw.pdf. Acesso em: 15 nov. 2019

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial sobre a Mulher**. ONU. Pequim, 1995. Disponível em: http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2015/03/declaracao_pequim.pdf. Acesso em 13 jan. 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. ONU, 1948. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/10/DUDH.pdf>. Acesso em: 19 dez. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenções**. Brasília, DF. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 05 abr. 2020.

PETERKE, Sven. **Manual prático de direitos humanos internacional**. Escola Superior do Ministério Público da União. Brasília, DF, ESMPU, 2010.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. 11. ed. rev. atual. São Paulo, Editora Saraiva, 2010.

PROCÓPIO, Lycia Rinco Borges; VALENÇA, Jarbene de Oliveira Silva. Machismo Invisível e a Categorização das Atividades Profissionais. In: PEREIRA, Denise (Org.). **Diversidade: diferentes, não desiguais**. Ponta Grossa/PR: Atena Editora, 2019.

RAMOS, André de Carvalho. **Curso de Direitos Humanos**. 7. ed. São Paulo. Editora Saraiva Jur, 2020.

RODRIGUES, Paulo Jorge; MILANI, Débora Raquel da; CASTRO, Laura Laís de; FILHO, Macioniro Celeste. **O trabalho feminino durante a revolução industrial. XII semana da mulher**. São Paulo, 2015. Disponível em: https://www.marilia.unesp.br/Home/Eventos/2015/xiisemanadamulher11189/o-trabalho-feminino_paulo-jorge-rodrigues.pdf. Acesso em 24 mar. 2020.

SANTOS, Denise Tatiane Girardon dos; CANCIANI, Pamela Maiara Chaves. **A concretização do princípio da igualdade nas questões de gênero: as mulheres e as relações de trabalho**. In: Congresso Latino-Americano de Gênero e Religião. Anais. 2016. p. 133-146. Disponível em: <http://anais.est.edu.br/index.php/genero/article/view/668>. Acesso em: 13 jan. 2020.

SCHNEIDER, Paulo Henrique. A concretização dos direitos sociais frente à jurisdição constitucional: análise centrada na tutela especial da mulher nas relações de emprego. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. São Paulo, SP, v. 81, n. 2, p. 139-165, abr./jun. 2015. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/95847/2015_rev_tst_v0081_n0002.pdf?sequence=2#page=140. Acesso em: 10 dez. 2019.

SENADO FEDERAL. **Direitos humanos: atos internacionais e normas correlatas**, 4ª ed., Brasília: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2013.

SIQUEIRA, Dirceu Pereira; SAMPARO, Ana Julia Fernandes. Os direitos da mulher no mercado de trabalho: da discriminação de gênero à luta pela igualdade. **Revista Direito em Debate**, v. 26, n. 48, p. 287-325, dez. 2017. Disponível em: <https://revistas.unijui.edu.br/index.php/revistadireitoemdebate/article/view/7233>. Acesso em: 13 mar. 2020.

SOUSA, Luana Passos de; GUEDES, Dyeggo Rocha. A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. **Estud. av.**, São Paulo, v. 30, n. 87, p. 123-139, Aug. 2016. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-401420160002000123&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 25 fev. 2020.

SOUZA, Rosemeire Nunes de. **Cotas de Gênero na Política: Ações afirmativas para o fortalecimento da democracia**. São Paulo. 2017. ISSN 1677-1281. Disponível em:

<http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/Direito/article/view/6030/5739>. Acesso em: 30 mar. 2020.

UNIÃO EUROPEIA. **Compromisso Estratégico para Igualdade de Gênero 2016-2019**. Serviço de Publicações da União Europeia. Luxemburgo, 2016.