



## DA IGUALDADE JURÍDICA À DESIGUALDADE FÁTICA: OS DESAFIOS DA ESTRUTURA JURÍDICO-NORMATIVA NA CONCRETIZAÇÃO DO DIREITO DAS MULHERES NA SEARA TRABALHISTA<sup>1</sup>

Carolina Severo Ravello<sup>2</sup>  
Daniele Eich<sup>3</sup>  
José Henrique Pires Locatelli<sup>4</sup>

**Resumo:** A evolução do aparato legal pátrio evidencia o esforço da estrutura jurídico-normativa na promoção da igualdade de gênero em matéria trabalhista. Ocorre que a realidade fática revela um ambiente laboral marcado pela desigualdade. Assim, o presente estudo tem como objetivo analisar a proteção legal contemporânea dos direitos das mulheres dentro da seara trabalhista, com suporte da análise histórica. Posteriormente, o estudo discorre sobre os desafios enfrentados pelas mulheres em virtude da desigualdade de gênero experienciada nas relações de trabalho. Por fim, apresenta-se o “Programa Emprega + Mulheres”, criado através da Lei 14.457/2022, como instrumento legal de fomento à inserção e à manutenção das mulheres no mercado de trabalho. A pesquisa possui caráter bibliográfico, baseando-se em artigos, livros e revistas com abordagens relacionadas ao tema. Metodologicamente, o estudo utiliza-se do método histórico no auxílio do processo de investigação dos fenômenos sociais e históricos, sendo empregada abordagem dedutiva. O estudo insere-se na área de concentração “Cidadania, Políticas Públicas e Diálogo entre Culturas Jurídicas”, com enfoque para a linha de pesquisa “Constitucionalismo e Concretização de Direitos”, vinculado a Faculdade de Direito de Santa Maria – FADISMA, bem como se enquadra no GT 8 - Direito do Trabalho. Os resultados obtidos demonstram que a evolução legislativa caminha no intuito de mitigar ou ainda cessar a desigualdade de gênero no mercado de trabalho. Contudo, trata-se de uma dificuldade advinda da cultura patriarcal e conservadora da sociedade ocidental, sendo essencial promover progressivamente ações que visem garantir de forma igualitária a inserção da mulher no mercado de trabalho.

**Palavras-chave:** Desigualdade de gênero. Direitos Trabalhistas das Mulheres. Lei 14.457/2022. Programa “Emprega + Mulheres”.

<sup>1</sup> Resumo Expandido elaborado para a disciplina de Direito do Trabalho II do Curso de Direito da Faculdade de Direito de Santa Maria (FADISMA).

<sup>2</sup> Autora. Acadêmica do sexto semestre do Curso de Direito da Faculdade de Direito de Santa Maria (FADISMA). Bacharel em Relações Internacionais pela Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). E-mail: carolinaravello@live.com.

<sup>3</sup> Autora. Acadêmica do sexto semestre do Curso de Direito da Faculdade de Direito de Santa Maria (FADISMA). E-mail: danieleeich34@gmail.com.

<sup>4</sup> Orientador. Graduado em Direito pela Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). Graduação em Formação de Oficiais pela Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN). Especialista em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho pela SESUC. Mestre em Ensino de Humanidades e Linguagens pela Universidade Franciscana (UFN). Auditor Fiscal do Trabalho. Docente do Curso de Direito. E-mail: locateli@fadisma.com.br



## CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Característico da cultura ocidental, o caráter patriarcal da sociedade traduziu a realidade social da desigualdade de gênero aos ordenamentos jurídicos. A análise histórica do cenário ocidental revela que as mulheres foram constantemente marginalizadas, seja pela divisão sexual do trabalho ou pela restrição trabalhista à esfera doméstica. O Brasil, influenciado pela tradição conservadora, construiu os alicerces de seu sistema jurídico com distinções de gênero, limitando o papel das mulheres de modo a promover o ideal do “pátrio poder”.

Com lenta evolução, os direitos das mulheres brasileiras sobrevieram ao longo do século XX, inicialmente na seara social e, posteriormente, no âmbito trabalhista. Nessa linha, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 se configura como um marco jurídico constitutivo da igualdade entre mulheres e homens ao quebrar o paradigma jurídico que amparava o arranjo patriarcal brasileiro. Difundindo o princípio da dignidade humana, a Constituição Federal/1988 expressa a superação da preferência dos homens em face das mulheres, delineando a igualdade de direitos e obrigações entre ambos os gêneros.

Doravante, têm-se que a Constituição Federal/1988 rompe com os privilégios do “pátrio poder” e sustenta uma nova estrutura de valores promocionais aos direitos das mulheres nas diversas áreas jurídicas, refletindo seus impactos na matéria trabalhista. Ocorre que não se faz suficiente apenas amparar legalmente os direitos das mulheres, mas também há a necessidade de oferecer condições para que estes possam ser exercidos pelo público feminino. Resta, portanto, o questionamento em torno da aptidão do Direito brasileiro em consolidar a igualdade de gênero, de modo a assegurar o exercício das mulheres sob a ótica trabalhista.

Ante o exposto, o presente estudo tem como objetivo analisar a proteção legal contemporânea dos direitos das mulheres dentro da seara trabalhista. Com suporte da análise histórica, discute-se a evolução legislativa dos direitos trabalhistas das mulheres no ordenamento jurídico brasileiro. Posteriormente, o estudo discorre sobre os desafios enfrentados pelas mulheres em virtude da desigualdade de gênero experienciada nas relações de trabalho. Por fim, apresenta-se o “Programa Emprega + Mulheres”, criado através da Lei 14.457/2022, como instrumento legal de fomento à inserção e à manutenção das mulheres no mercado de trabalho.



A pesquisa possui caráter bibliográfico, baseando-se em artigos, livros e revistas com abordagens relacionadas ao tema. Metodologicamente, o estudo utiliza-se do método histórico no auxílio do processo de investigação dos fenômenos sociais e históricos, sendo empregada abordagem dedutiva. O estudo insere-se na área de concentração “Cidadania, Políticas Públicas e Diálogo entre Culturas Jurídicas”, com enfoque para a linha de pesquisa “Constitucionalismo e Concretização de Direitos”, vinculado a Faculdade de Direito de Santa Maria – FADISMA, bem como se enquadra no GT 8 - Direito do Trabalho.

## **1 A EVOLUÇÃO LEGISLATIVA: DO DIREITO PROTETOR AO DIREITO PROMOCIONAL DA MULHER**

O processo de conquista de espaço no mercado de trabalho pela mulher ganha força na Revolução Industrial, onde muitas mulheres deixam seus lares e suas tarefas de dona de casa para trabalhar nas fábricas. A conjuntura da época demonstra que os empregadores escolhiam a mão-de-obra feminina para as atividades laborais por ser considerada de menor valor, tornando visível restrições impostas pela condição do gênero.

No cenário doméstico, a criação do projeto do Código de Trabalho, em 1912, foi a primeira pretensão de uma norma protecionista ao trabalho da mulher, prevendo alguns direitos, entre eles a liberdade da mulher para obter emprego, porém, este projeto não foi aprovado (ANJOS, 2016). Vislumbra-se que o público feminino lidava com preconceito e discriminação, sendo alvo de desigualdades ao longo da história.

Dentre as desigualdades legais no âmbito trabalhista, evidencia-se à época a proibição do labor noturno para as mulheres. Essa norma foi imposta pelo Decreto n.º 21.417/1932, o qual proibia a mulher exercer atividades no período compreendido entre as 22h00 e as 05h00, em estabelecimentos comerciais ou industriais, fossem eles públicos ou particulares (FERNANDES, 2014).

Atualmente, em atenção aos dizeres da Constituição Federal sobre as normas de proteção ao trabalho da mulher, não são admitidas regras capazes de gerar discriminações nas relações trabalhistas. Trata-se do princípio da isonomia, instituído como forma de reprimir atos



discriminatórios contra as mulheres e promover a igualdade jurídica nas diversas searas do Direito. Nesse sentido, prevê o art. 7º, inciso XX e XXX, da Constituição Federal de 1988:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

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

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (BRASIL, 1988).

A Carta Magna de 1988 também trouxe dispositivos que permitiram garantir a equidade de gênero, bem como a proteção dos direitos humanos das mulheres. Dentre tais previsões, têm-se o Artigo 5º, inciso I, que prevê expressamente que: “Homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição”. Na mesma esteira, o Artigo 226, § 5º, dispõe que: “Os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos pelo homem e pela mulher” (BRASIL, 1988). Não se restringindo a estes, a Constituição trouxe no aspecto trabalhista a proteção do mercado de trabalho da mulher, através de incentivos específicos, como o direito à assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 6 anos de idade em creches e pré-escolas (BRITTO, 2020).

É indispensável mencionar outras previsões de normas protecionistas ao trabalho da mulher, previstas na Consolidação de Leis Trabalhistas (BRASIL, 1943). A aludida lei traz em seu texto disposições sobre as condições e duração de trabalho, a proibição da discriminação, períodos de descanso, local adequado, bem como benefícios em relação a maternidade.

Outrossim, a leitura do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 sinaliza inúmeros dispositivos, previstos do Capítulo III da referida norma, conforme dispõe inicialmente o art. 372, *caput*: “Os preceitos que regulam o trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino, naquilo em que não colidirem com a proteção especial instituída por este Capítulo” (BRASIL, 1943).

Cabe ressaltar que a promoção da igualdade jurídica de gênero abrange o âmbito internacional, através das normativas da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que também elucida direitos ao trabalho da mulher. A referida organização internacional tem em sua estrutura 12 convenções que tratam sobre a proteção à mulher e a igualdade de gênero, sendo o tema uma das suas principais preocupações desde a sua criação, em 1919.



Desta forma, com as diversas alterações e evoluções legislativas passou-se a reconhecer o direito da mulher, no âmbito trabalhista, como um direito promocional e não mais protetor, pelo fato das normativas proibitivas serem afastadas e a posição da mulher não mais ser tratada com inferioridade. Apesar disso, as marcas históricas deixadas pelas origens patriarcais e constante discriminação se perpetuam na contemporaneidade.

## **2 DA IGUALDADE JURÍDICA À DESIGUALDADE FÁTICA: OS DESAFIOS VIVENCIADOS PELAS MULHERES NA SEARA TRABALHISTA**

A extensa previsão legal das garantias dos direitos das mulheres, reforçada pelas normativas internacionais da Organização Internacional do Trabalho (OIT), apontam para a evolução do sistema jurídico pátrio voltado à promoção da igualdade de gênero. A realidade fática, no entanto, revela um cenário trabalhista marcado pela desigualdade e discriminação em face das mulheres. Assim, o contraste de tratamento é visto não somente nas relações de labor, como também transborda para o âmbito das possibilidades do mercado de trabalho.

A segregação de gênero, fomentada pela dominação masculina em determinadas profissões, se configura como dos fatores responsáveis pela diferença ocupacional entre homens e mulheres. Ao analisar-se cargos de chefia e funções diretivas, a segregação sexista expressivamente se amplia, contribuindo para a inviabilidade de promoções e baixos salários ao público feminino. Assim, embora as mulheres permaneçam se capacitando e se dedicando às atividades laborais, no desejo de desempenhar cargos de chefia e de gerência no mercado de trabalho, os estereótipos dominantes e comuns na sociedade a respeito do gênero impossibilitam à ocupação de tais posições:

Elas ainda padecem do ordenamento patriarcal na sociedade e na família, que lhes conferem predominantemente os cuidados com os filhos e os afazeres do lar, e ao homem, o sustento econômico. Essa mentalidade reflete-se no campo do trabalho sob a forma de estereótipos negativos a respeito das mulheres, apontando presumidas características femininas [...] (BARROS, 2008, p. 76).

Na perspectiva de Reskin (1993), a segregação entre homens e mulheres pode ser visualizada de três formas. A primeira diz respeito ao exercício do trabalho em esferas distintas,



enquanto mulheres estariam vinculadas ao âmbito doméstico, os homens estariam voltados para o espaço público. A segunda forma, por sua vez, refere-se aos ambientes de trabalho dominados pelo gênero masculino, ocupando cargos de chefia e postos de trabalho com maior visibilidade e valorização social. Por fim, adentrando-se ao conceito de segregação na separação funcional do local de trabalho, constata-se uma divisão sexista das tarefas laborais (RESKIN, 1993).

Esse cenário de segregação sexista, reflexo da cultura patriarcal e conservadora da sociedade ocidental, retrata a realidade e os desafios enfrentados pelas mulheres tanto nas relações de trabalho, quanto no recrutamento laboral. As pesquisas da Organização Internacional do Trabalho (2013) demonstram que a segregação ocupacional se tornou uma das principais características no mercado de trabalho, indicando destoante proporção de homens e mulheres em determinadas profissões. Na mesma esteira, o Indicador de Participação das Mulheres nos Cargos Gerenciais, pesquisado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o qual é responsável por abordar a inserção das mulheres em posições de liderança e gerência no setor público e privado, demonstra que em 2019, no Brasil, 62,6% de tais cargos eram ocupados por homens, enquanto as mulheres ocupavam apenas 37,4% (IBGE, 2021).

Pelo que se pode observar, o contexto contemporâneo brasileiro permanece marcado pela segregação de gênero na esfera trabalhista. Embora os esforços legislativos se encaminhem para uma igualdade jurídica entre ambos os gêneros, a desigualdade fática se faz presente nas relações de trabalho e no ambiente laboral. Esse cenário é reflexo de uma realidade social imbuída de estereótipos sexistas que perpetuam as origens patriarcais para a contemporaneidade, tornando-se imperioso promover um conjunto de ações a fim de garantir o pleno exercício da cidadania do público feminino, através de normas que oportunizem a inserção de mulheres no mercado de trabalho.

### **3 O PROGRAMA “EMPREGA + MULHERES” (LEI 14.457/2022)**

Instituído a partir da Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022, o Programa “Emprega + Mulheres” implementa uma série de medidas de estímulo à aprendizagem profissional e de apoio à parentalidade, com o fito de promover a inserção e a manutenção do público feminino no mercado de trabalho. Dentre as providências previstas, há a flexibilização da jornada de



trabalho para genitores que tenham filhos com até seis anos de idade ou com deficiência, beneficiando-os com prioridade para alocação em vagas de teletrabalho, trabalho remoto ou à distância, bem como para a antecipação de férias, concessão de horários flexíveis de entrada e saída, regime especial de compensação da jornada de trabalho, entre outros, nos termos dos Arts. 7º e 8º da respectiva lei. (BRASIL, 2022).

A norma também determina a concessão de mais 60 dias de licença-maternidade nas empresas cidadãs, podendo a mãe optar pelo período de 6 meses, situação na qual o período sexagésimo poderá ser substituído por um período de 120 dias com meia-jornada de trabalho. Outrossim, o Programa prevê apoio ao retorno ao labor após o término da licença-maternidade através da suspensão do contrato de trabalho de empregado para que este possa prestar cuidados e acompanhar o desenvolvimento dos filhos, assim como prestar assistência à genitora, com fulcro no Art. 17 da respectiva lei (BRASIL, 2022).

Além das medidas em torno do escopo da parentalidade, o referido Programa busca, em seu Art. 23, promover a redução das opressões e da violência contra as mulheres ao disciplinar ações de prevenção e combate ao assédio sexual dentro do ambiente laboral. Na mesma toada, a citada lei prevê, no Art. 15, a suspensão do contrato de trabalho para fins de qualificação das mulheres, trazendo incentivos ao desenvolvimento de competências e habilidades em áreas estratégicas ou com menor participação feminina. Por fim, tem-se que o Programa reforça a isonomia salarial entre homens e mulheres que exerçam a mesma função na empresa no fomento à promoção da igualdade de gênero (BRASIL, 2022).

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A evolução legislativa pátria dos direitos das mulheres evidencia a construção de um aparato normativo voltado para o incentivo à igualdade de gênero. Com o decorrer do tempo, o ordenamento jurídico brasileiro passa seu enfoque para o viés promocional e não mais protecionista dos direitos das mulheres, afastando preceitos discriminatórios e desiguais acerca do público feminino.

Em contrapartida, o cenário fático contemporâneo revela a perpetuação de estereótipos machistas no ambiente laboral. Nessa toada, embora os esforços jurídicos-legais se



encaminhem para a igualdade de gênero, a realidade fática demonstra a dominação masculina em cargos de chefia e funções diretivas, ocupando posições de maior remuneração e valorização social. Para tanto, faz-se necessário fomentar um conjunto de ações e normas que visem a inserção e manutenção das mulheres no mercado de trabalho.

Dada a urgência de possibilitar a concretização da igualdade de gênero na seara trabalhista, o “Programa Emprega + Mulheres”, criado através da Lei 14.457/2022, apresenta um conjunto de medidas para promover a inserção da mulher no mercado de trabalho. Tais providências abrangem não apenas o apoio à parentalidade, como também oportunidades de qualificação profissional e flexibilização da jornada de trabalho. Ainda, o Programa reforça a importância da isonomia salarial entre homens e mulheres nas funções de trabalho.

À vista do exposto, tem-se que os empenhos jurídicos-legais enfrentam desafios externos à estrutura jurídico-normativa, defrontando as raízes patriarcais e conservadoras da sociedade ocidental. Assim, a concretização da igualdade de gênero na seara trabalhista demanda extenso empenho para além dos incentivos legais, se tornando imperioso a liquidação de concepções sexistas nas relações laborais e nas oportunidades do mercado de trabalho.

## REFERÊNCIAS

ANJOS, Daniele dos. **O trabalho da mulher e Legislação Brasileira**. Jusbrail. 2016. Disponível em: <https://danieledanjos.jusbrasil.com.br/artigos/405061977/o-trabalho-da-mulher-e-a-legislacao-brasileira>. Acesso em: 2 nov. 2022.

BARROS, Alice Monteiro de. Cidadania, Relações de Gênero e Relações de Trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 47, n. 77, p. 67-83, jan. 2008. Disponível em: [https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev\\_77/Alice\\_Barros.pdf](https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_77/Alice_Barros.pdf). Acesso em: 24 out. 2022.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.442, de 1 de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 6 set. 2022.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.



BRASIL. **Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022.** Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm) Acesso em: 31 out. 2022.

BREGA FILHO, Vladimir; ALVES, Fernando de Brito. O direito das mulheres: uma abordagem crítica. **Argumenta Journal Law**, Jacarezinho - PR, n. 10, p. 131-142, fev. 2013. ISSN 2317-3882. DOI:<http://dx.doi.org/10.35356/argumenta.v10i10.130>. Disponível em: <http://seer.uenp.edu.br/index.php/argumenta/article/view/130/130>. Acesso em: 31 out. 2022.

BRITTO, Nyanne Vinnie Novais. **Trabalho da Mulher:** evolução histórica e os reflexos ou impactos trazidos pela lei 13.467/2017. 2020. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/84351/trabalho-da-mulher-evolucao-historica-e-os-reflexos-ou-impactos-trazidos-pela-lei-13-467-2017>. Acesso em: 1 nov. 2022.

FERNANDES, Fabiana Santalucia. **Restrições ao trabalho da mulher:** entre normas discriminatórias e protecionistas. 2014. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/27319/restricoes-ao-trabalho-da-mulher>. Acesso em: 2 nov. 2022.

GOVERNO FEDERAL. **Entra em vigor lei que cria o programa Emprega + Mulheres:** programa promove a inserção e a manutenção das mulheres no mercado de trabalho. Programa promove a inserção e a manutenção das mulheres no mercado de trabalho. 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/noticias/trabalho-e-previdencia/2022/09/entra-em-vigor-lei-que-cria-o-programa-emprega-mulheres>. Acesso em: 31 out. 2022.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Estatísticas de gênero:** indicadores sociais das mulheres no Brasil. Rio de Janeiro, 2021. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101784>. Acesso em: 1 nov. 2022.

LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção. **Cadernos Pagu**, [s.l.], n. 26, p. 405-430, jun. 2006. FapUNIFESP. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/s0104-83332006000100016>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cpa/a/Yyqvmv4gkq449zL5p3CtH8J/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 26 out. 2022.

OELZ, Martin; OLNEY, Shauna; TOMEI, Manuela. **Igualdade Salarial:** um guia introdutório. Genebra: BIT, 2013. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_714778.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_714778.pdf). Acesso em: 31 out. 2022.

RESKIN, Barbara. Sex Segregation in the Workplace. **Annual Review Of Sociology**, [s. l.], v. 19, p. 241-270, 1993. Disponível em: <http://www.jstor.org/stable/2083388>. Acesso em: 31 out. 2022.