



## A CONCRETIZAÇÃO DO PRINCÍPIO DA IGUALDADE NAS QUESTÕES DE GÊNERO: AS MULHERES E AS RELAÇÕES DE TRABALHO<sup>1</sup>

The Implementation of the Principle of Equality in Gender Issues: Women and Labor Relations

Denise Tatiane Girardon dos Santos<sup>2</sup>

Pamela Maiara Chaves Canciani<sup>3</sup>

### Resumo

O presente trabalho visa a demonstrar o caminho percorrido pelas mulheres em busca de reconhecimento de direitos igualitários, em relação aos homens. Portanto, abordar-se-á a posição passiva da mulher, restrita ao âmbito doméstico e a alteração dessa situação, para a participação ativa na sociedade, principalmente, no mercado de trabalho e nas relações econômicas. Contudo, atualmente, ainda são prementes muitas formas de desigualdades, de modo que as ações afirmativas apresentam-se como precípuas para assegurar que o princípio constitucional do direito à igualdade seja concretizado. Assim, a partir da análise de algumas ações afirmativas, nesse sentido, será evidenciada a sua eficácia para o empoderamento das mulheres, e a materialização da isonomia dentre os gêneros. O procedimento adotado é a pesquisa bibliográfica; o método de abordagem, o hipotético-indutivo.

**Palavras-chave:** Gênero. Desigualdade. Igualdade. Mulheres. Trabalho.

### Abstract

This study aims to demonstrate the path taken by women for recognition of equal rights in relation to men. So we will tackle-to passive position of women, restricted to the domestic sphere and changing this situation, for active participation in society, especially in the labor market and in economic relations. However, today, they are still pressing many forms of

<sup>1</sup> Referente a projeto de pesquisa relacionado ao curso de Mestrado em Direito – UNIJUÍ.

<sup>2</sup> Doutoranda em Direito, linha de concentração em Direito Público, pela Universidade do Rio dos Sinos - UNISINOS. Mestra em Direito, linha de concentração em Direitos Humanos, pela Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul – UNIJUÍ. Especialista em Educação Ambiental pela Universidade Federal de Santa Maria - UFSM. Bacharel em Direito pela Universidade de Cruz Alta - UNICRUZ. Docente nos cursos de Direito da UNICRUZ e das Faculdades Integradas Machados de Assis – FEMa. Advogada. Contato: dtgsjno@hotmail.com.

<sup>3</sup> Bacharel em Direito pela Universidade de Cruz Alta – UNICRUZ. Contato: pacanciani@gmail.com.

inequalities, so that affirmative action are presented Its primary to ensure that the constitutional principle of the right to equality is realized. Thus, from the analysis of some affirmative action in this regard will be demonstrated its effectiveness for women's empowerment, and the realization of equality among genders. The procedure adopted is the literature; the method of approach, the hypothetical-inductive.]

**Keywords:** [Gender. Inequality. Equality. Women. Work.]

### **Considerações Iniciais**

[Inicialmente, deve-se considerar o fato de que, historicamente, as mulheres ocuparam uma posição anímica na sociedade, sendo limitadas à seara do lar, doméstica, dependentes de seus pais e, mais tarde, de seus maridos, de modo que os homens é que deveriam ser os responsáveis pelo seu sustento. Essa situação elencava a mulher como inferior, como passiva e como dependente, com a restrição de sua participação social, política e econômica.

Contudo, mormente, na segunda metade do século XX, as mulheres passaram a reivindicar autonomia, liberdade, e iniciaram movimentos buscando a equidade entre os gêneros. Ainda que as mulheres, por vezes, exercessem trabalhos externos, não lhes eram assegurados os mesmos direitos dos homens, de modo que as condições de trabalho eram reprováveis, e, as remunerações, substancialmente, inferiores. No Brasil, o direito ao voto – mas bastante recente –, por exemplo, foi um passo muito importante para que a posição ativa fosse viabilizada, assegurando não só a participação das mulheres na seara política, mas, também, permitindo a ascensão na sociedade, em suas várias searas.

Atualmente, ainda se verificam situações de desigualdades, que vão de encontro ao princípio constitucional da igualdade - que assegura a todos, independentemente, de sexo, cor, religião, classe social, os mesmos direitos. Tais fatores negativos devem ser mitigados, o que se dá por meio de ações afirmativas, que têm o cunho primacial de superar essas desigualdades. Portanto, o presente trabalho dedicar-se-á a demonstrar as desigualdades históricas e ainda verificadas, e as formas pelas quais é possível a sua superação, asseverando resultados materiais para a garantia da igualdade formal.

### **A evolução da classe trabalhadora e as disparidades de gênero**

No início do século XX, as convenções sociais definiam que a mulher não deveria, nem precisaria, auferir recursos financeiros, tendo em vista que a figura que deveria prover o lar era

personificada no homem, sendo função do marido trabalhar, externamente, para essa finalidade. Às mulheres, competiam as tarefas domésticas, a educação dos filhos, o cuidado destes e do esposo. Por sua vez, as viúvas, ou as mulheres que não haviam contraído matrimônio, deveriam se dedicar à produção artesanal, às práticas artísticas ou, até mesmo, viver sob o subsídio do pai, para manter o seu sustento e de seus filhos.

A partir dessa percepção, verifica-se que o instituto do patriarcalismo sempre regulou as funções da mulher, e, por consequência, subordinou o sexo feminino ao masculino, inferiorizando as rotinas diárias de trabalho da mulher (âmbito doméstico) a uma obrigatoriedade, enquanto o trabalho externo, do homem, o colocava em uma posição de *chefe de família*. A educação das mulheres era voltada para o exercício, com excelência, das funções condizentes ao papel de esposa atenciosa e de mãe carinhosa. Essa linha de educação e a exaltação de *sexo frágil* submetiam as mulheres, de forma cada vez mais incisiva, ao regime patriarcal da sociedade, fazendo com que elas mesmas servissem de controle de conduta para outras mulheres, para que, ao serem educadas, tivessem, como exemplo, a submissão a esse sistema.

Com essa pré-definição de gênero e de papéis sociais bem definidos, não era permitido às mulheres o trato de assuntos relacionados à economia, à política ou à religião, pois, não raras vezes, sequer recebiam instrução - eram alfabetizadas -, o que representava uma subordinação financeira ao pai e, após, ao marido. O Código Civil brasileiro, de 1916, em seu artigo 233, determinada que “O marido é o chefe da sociedade conjugal, função que exerce com a colaboração da mulher, no interesse comum do casal e dos filhos”<sup>4</sup>. Portanto, própria norma jurídica submetia a mulher a essa condição inferior de gênero - sobretudo, de cunho familiar, social, financeiro.

A partir do século XX, todavia, são verificadas significativas alterações no comportamento feminino, principalmente, pela ocorrência de situações sociais, políticas e econômicas que a retiraram da esfera doméstica, apenas, e permitiram sua entrada no mercado de trabalho. A Primeira Guerra Mundial – e, mais incisivamente, a Segunda Grande Guerra – exigiu, com os homens sendo convocados aos campos de batalha, que as mulheres dessem prosseguimento aos negócios das famílias e promovessem ao sustento do lar, laborando<sup>5</sup>.

---

<sup>4</sup> BRASIL. *Código Civil dos Estados Unidos do Brasil*. Lei nº 3.071, de 1º de janeiro de 1916. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l3071.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l3071.htm)>. Acesso em: 13 mai. 2015.

<sup>5</sup> PROBST. Elisiana Renata. *A Evolução Da Mulher no Mercado de Trabalho*. 2005. Disponível em: <<http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev02-05.pdf>>. Acesso em: 28 abr. 2015.

Contudo, esse dado histórico representa, apenas, as mulheres de classe média, ou seja, mulheres que eram educadas para garantir um bom casamento, pois aquelas pertencentes às classes mais desprovidas já desempenhavam atividades laborativas, como, por exemplo, as lavadeiras, pela necessidade de auxiliar na aquisição de recursos para garantir a sobrevivência da família. Tais essas mulheres, apesar de seus poucos ganhos, exerciam papel relevante na economia familiar, até porque, não raras vezes, não eram casadas, e eram as únicas responsáveis por assegurar sua subsistência e a de seus filhos<sup>6</sup>.

Observando o contexto, especificamente, brasileiro da evolução da mulher no mercado do trabalho, verifica-se que a grande maioria laborava como operária, nas indústrias. Nas primeiras décadas do século XX, o contingente feminino ocupava um espaço significativo nas fábricas, pois desde 1870 os empregadores já buscavam esse tipo de mão de obra, além de crianças, para a composição de seu quadro de operários.<sup>7</sup>

Inicialmente, o papel, desempenhado pela mulher, nas grandes empresas, era considerado como emprego de *segunda linha*, pois exerciam atividades secundárias, como secretárias, datilógrafas, escriturárias, tendo em vista serem tarefas que não exigem desempenho de força física. Todavia, por vezes, também participavam de processos que exigiam a força, como nas indústrias de fiação e tecelagem, mas o labor não era remunerado, em caráter de igualdade, com o trabalho masculino, além de as jornadas serem exaustivas (até dezoito horas diárias). Deve-se evidenciar, também, que o fator do gênero era entendido como uma possibilidade da exploração de um trabalho barato, pois as mulheres eram consideradas como uma força de baixa resistência.

Na década de 1960, as mulheres passaram a atuar, mais ativamente, na sociedade, sendo que muitos consideram essa época como a da *revolução feminina*, pois não só foi um marco histórico-social, mas, também, representou um avanço em reação à posição conservadora da mulher no mundo, na sociedade. Os grupos feministas e as lutas das mulheres vanguardistas, aos poucos, foram alterando a realidade da óptica de mulheres passivas, porque elas passaram a

---

<sup>6</sup> SOIHET, Rachel. *Condição feminina e formas de violência: mulheres pobres e ordem urbana, 1890-1920*. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1989.

<sup>7</sup> A Autora, considerando os dados estatísticos, aponta que, nas indústrias de fiação e tecelagem de São Paulo, 72,74% dos trabalhadores eram constituídos por mulheres e crianças no final do século XIX; bem como, que em 1912, o Departamento Estadual do Trabalho identificou, em sete estabelecimentos fabris, um total de 1.775 operários, sendo que 1.340 eram do sexo feminino. RAGO, 1994.

assumir novos papéis, com base no sexo livre e no questionamento do papel de mãe e de esposa, imposto às mulheres<sup>8</sup>.

Esses atos promoveram a ruptura dos padrões tradicionais que refletiam sobre a mulher, as questões de gênero, a conformação social e a própria família. Ainda que tenha havido resistência de grupos conservadores, as alterações comportamentais e de posição ativa social prosseguiram, galgando espaço em um universo cada vez mais amplo, incidindo em diversas instâncias sociais. O direito ao voto<sup>9</sup>, por exemplo, além da legislação trabalhista feminina, foram fatos históricos significativos para que a mulher ultrapassasse as várias barreiras, que lhe eram impostas, e pudessem se afirmar e participar, ativamente, do âmbito social.

Porém, ao se considerar a mulher como trabalhadora, ainda que tenha havido a conquista de algum espaço e o reconhecimento legislativo, verifica-se uma ruptura de pensamentos em relação à posição (definitiva, ou majoritária) do papel da mulher, inclusive, entre as próprias mulheres. Muitas passaram a lutar, ativamente, pela conquista e manutenção de seus direitos, encabeçaram a postura de profissional e assumiram o papel de trabalhadora, externa ao lar; outras, porém, por vários fatores, insistiam na continuidade do modelo de *família ideal*, tradicional, permanecendo no lar e dedicando-se, exclusivamente, ao trabalho doméstico. Também, entre essas posições, pode-se contatar o modelo de *mulher polivalente*, qual seja, aquela que, além de desempenhar funções externas ao lar (trabalho), ainda deveria atender ao clássico o papel e mãe e esposa.

Atualmente, as mulheres, em sua maioria, desempenham essas múltiplas funções, sendo profissionais, mas também mães. Inclusive, a partir dessa nova conformação do papel da mulher, a própria legislação brasileira necessitou adequar-se, regulamentando as relações de trabalho envolvendo as mulheres, tendo sido compilado no *Capítulo III do Título III* da Consolidação das Leis de Trabalho<sup>10</sup>.

Na Constituição Federal, de 1946, houve previsão de inúmeros direitos, destinados, especificamente, às mulheres, dada essa nova condição social, como a isonomia salarial, repouso semanal remunerado, jornada de oito horas diárias, salário-maternidade, remuneração superior ao trabalho noturno, férias anuais dentre outros. Com o reconhecimento do direito formal, as desigualdades sociais de gênero passaram a ser, mais efetivamente, combatidas.

---

<sup>8</sup> OLIVEIRA, Malu. *Homem e Mulher a Caminho do Século XXI*. São Paulo: Ática. 1997.

<sup>9</sup> Adquirido em 1932, por meio do Decreto nº. 21.076 - Código Eleitoral Provisório.

<sup>10</sup> Decreto-Lei nº. 5452, de 1 maio de 1943.

Na Constituição Federal, de 1988, além da exaltação do direito à igualdade, elencada no artigo 5º, *caput*, constam, no Título II, *Dos Direitos e Garantias Fundamentais*, no Capítulo II, que trata dos *Direitos Sociais*, diversas garantias e proteções à mulher gestante. Portanto, a necessidade de se fazer constar essa proteção peculiar no texto constitucional – principalmente, à gestante – por si só demonstrou que a discriminação social pelo fator de gênero ainda é um grave problema social, que exigia o enfrentamento.<sup>11</sup>

Ainda que haja uma legislação que vise à proteção à mulher no mercado de trabalho, as disparidades de gênero ainda são evidentes. A previsão constitucional específica revela a condição de disparidade de tratamentos, dedicados aos homens e às mulheres, sobretudo, em relação à maternidade, tanto na gestação e no gozo da licença-maternidade, quanto para as mulheres que já são mães, pelo fato o cuidado com os filhos ainda ser papel da mulher, situação que já não ocorreria acaso o profissional fosse do sexo masculino.

Estatisticamente, é revelado que o número de mulheres, preocupadas com a formação educacional, é maior em relação ao número de homens, evidenciando a necessidade daquelas de buscarem maior/melhor preparação profissional, com uma média de um ano a mais de estudo. Diferentemente da situação do início do século XX, onde educação era voltada, somente, para serviços domésticos, atualmente, as mulheres preparam-se, profissionalmente, mas, mesmo assim, são remuneradas com valores inferiores àqueles concedidos aos homens, ainda que desempenhem a mesma função. Portanto, mesmo que as mulheres tenham conquistado espaço, em todas as áreas, ainda existe desigualdade de tratamento, mormente, em relação aos valores dos salários e dos cargos ocupados<sup>12</sup>. Para Marylin Loden:

No passado, acreditava-se que as características masculinas eram boas para os negócios, e as características femininas eram consideradas más. Mas acredito que as pessoas estejam começando a reconhecer que isto estava errado. Hoje, conforme o trabalho de administrar torna-se mais complexo, e os executivos se dão conta que tem que considerar

---

<sup>11</sup> Art. 6º “São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.” - “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: 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; e ADCT, ar. 10, inciso II, alínea b.” BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. 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: 18 mai. 2015.

<sup>12</sup> MULHERES, 2005.

mais os funcionários, as mulheres estão ganhando cada vez mais credibilidade. Devido à socialização, acredito que as mulheres possam adquirir uma vantagem nesta área.<sup>13</sup>

Logo, restou evidenciado que, ainda que, no decorrer do século XX, as mulheres tenham deixado a posição passiva, restrita ao âmbito do lar, para adquirirem lugar ativo fora dele, sobretudo, no mercado de trabalho, ainda existem graves disparidades de tratamento, relacionadas, exclusivamente, à questão de gênero.

### **O princípio da igualdade frente as questões de gênero**

A Constituição Federal, de 1988, instaurou o Estado Democrático de Direito e, desde então, todos os desdobramentos e interpretações de direito pautam-se nos seus princípios norteadores. Todos os direitos, ou obrigações constitucionais, possuem um *status* superior a qualquer lei infraconstitucional, e, em caso e a segunda apresentar-se contrária à primeira, deve ser considerada nula, porque inconstitucional. A par dessas considerações, no tocante aos direitos das mulheres, faz-se necessário tecer algumas considerações a respeito da previsão e da aplicação do princípio da igualdade e como a sua insuficiência materializa-se em discriminação às mulheres nas relações de trabalho.

Ao prever a igualdade de todos, em seu artigo 5º, *caput*, a Carta Magna definiu um princípio imperativo, guia de todos os processos legislativos. Os princípios, ao contrário das leis, baseiam-se na moral, estabelecendo direitos e/ou deveres; porém sem uma previsão de fatos ou um fim constituído. Nesse sentido, o princípio da igualdade possui duas funções, devendo guiar a criação das normas e a sua aplicação, manifestando-se como uma fonte de interpretação, assim como sendo fundamento para os demais princípios<sup>14</sup>.

Tal premissa constitucional está insculpida em vários Documentos internacionais, como, por exemplo, a Declaração dos Direitos da Mulher e da Cidadã, de *Olympe de Gouges*, de 1791, que aduz em seu artigo primeiro que “As mulheres nascem e permanecem livres e iguais em direitos”. A importância desse artigo está no reconhecimento exclusivo da mulher como pessoa

---

<sup>13</sup> LODEN, Marilyn. *Liderança Feminina: Como ter sucesso nos negócios sendo você mesma*. São Bernardo do Campo: Bandeirante, 1988. p. 72.

<sup>14</sup> LÔBO, Paulo Luiz Netto. Entidades familiares constitucionalizadas: para além do *numerus clausus*. In: *Revista Brasileira de Direito de Família*, vol. 3, no. 12, 2002.



digna de liberdade e igualdade, visando a superação das desigualdades de gênero em todas as esferas do ordenamento jurídico<sup>15</sup>.

Também, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW), em 1979, que se propôs a ser uma normatização internacional com a finalidade de influenciar sobre o direito e as políticas públicas pátrias, e assegurar a presciência de direitos protetivos das mulheres aborígenes nos âmbitos nacionais. Esse é o principal Instrumento internacional com essa óptica, sendo que Joni Seager destaca a importância das previsões da CEDAW quanto à proteção universal das mulheres, a partir de ações dos Estados-Membros, pois ela

“[...] estabelece padrões e princípios universais para servir como uma referência para as políticas nacionais no longo prazo, para a eliminação da discriminação de gênero. Os governos que ratificaram a Convenção são obrigados a empregar políticas e leis que visam a eliminar a discriminação contra as mulheres”.<sup>16</sup>

Por intermédio dessa Convenção, restou estabelecido que os direitos das mulheres estariam posicionados no mesmo patamar que os dos homens, o que, conseqüentemente, afasta a ideia de exclusão de inferiorização do sexo feminino. Portanto, é evidente a preocupação internacional para a eliminação de todos os fatores negativos, que colocam a mulher em uma situação inferior em relação ao homem, simplesmente, pelo fator de gênero.

Especificamente, no trato das relações de trabalho, pode-se afirmar que existem muitas disparidades de aplicações do direito entre os gêneros. O fato de haver uma atenção maior para garantir o *direito do trabalho da mulher*, por si só, pressupõe a existência de uma situação de vulnerabilidade/inferioridade, que exigiu a normatização específica, na tentativa de superação dessa questão negativa. Existe uma vasta disparidade ente a previsão normativa, o direito formal, e a realidade social, de modo que é perceptível a necessidade de um direito do trabalho que garanta as necessidades biológicas e psicológicas da mulher.

O Direito do Trabalho da mulher é marcado por um histórico de desigualdades, como referido alhures, de modo que o princípio da igualdade possui caráter fundamental para que essas

---

<sup>15</sup> GOUGES, Olympe de. Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne. In: *Bibliothèque Jeanne Hersch. Textes fondateurs*. 1970. Disponível em: <[http://www.aidh.org/Biblio/Text\\_fondat/FR\\_03.htm](http://www.aidh.org/Biblio/Text_fondat/FR_03.htm)>. Acesso em: 27 abr. 2015.

<sup>16</sup> SEAGER, Joni. *Atlas des femmes dans le monde: la réalité de leurs conditions de vie*. Paris: Éditions Autrement, 2003. p. 16. “[...] constitue un jeu de normes et de principes universels destinés a servir de références aux politiques nationales à long terme, il s’agit d’éliminer toute discrimination sexuelle. Les gouvernements qui ratifient la Convention doivent mettre en place des politiques et des lois visant à supprimer toute discrimination envers les femmes.” (Tradução nossa)



disparidades sejam sanadas. O Direito do Trabalho percorreu uma fase inicial de desamparo total à mulher trabalhadora até chegar ao seu outro extremo, um período, extremamente, protetivo, que se iniciou a partir da saída das mulheres dos lares, para assumirem postos no mercado de trabalho.

Esta última fase, marcada por profundas transformações tecnológicas, econômicas e sociais, culminou com a minimização dessa mesma proteção, mantendo-a, apenas, naqueles itens de real importância para a mulher trabalhadora. Assim, contemporaneamente, fala-se em um caráter promocional do Direito do Trabalho da mulher, em uma busca de promover a igualdade entre os gêneros e que a proteção legal à mulher trabalhadora apenas se faça presente onde diferenças, como as biológicas e de tratamento, assim o exigirem.

Dentre as mudanças protetivas que a Constituição Federal de 1988 trouxe, estava elencada a proteção à maternidade, proporcionando, à mulher, a devida proteção ao período de gravidez e lactação; contudo, não se pode negar que existe um fator de discriminação, por parte do empregador, pois muitos, que ocupam essa posição, percebem esse fato como ameaça ao seu ganho máximo<sup>17</sup>. A Lei nº. 9.029, de 13 de abril de 1995, veio ao encontro à necessidade de combater essa prática, e passou a prever como crime a prática, tanto da exigência de atestados de gravidez, ou de esterilização, e o incentivo à esterilização ou controle de natalidade que não seguisse as normas do Sistema Único de Saúde.<sup>18</sup>

Com a proibição da exigência de exames comprobatórios de esterilidade, ou não-gravidez, surgiu uma outra prática discriminatória: a de procura por profissionais do sexo masculino, para que sejam evitados, definitivamente, os fatores, considerados negativos, pelos empregadores, relacionados à concessão da licença-maternidade. Também para desconstruir essa prática, ocorreu a promulgação da Lei nº. 9.799/99, de 26 de maio de 1999 - que inseriu novos artigos no *Capítulo III* da CLT -, vedando uma série de atividades que, se promovidas pelo empregador, ou futuro empregador, dificultariam ou impediriam a consecução do emprego pela trabalhadora<sup>19</sup>.

---

<sup>17</sup> CALIL, Léa Elisa Silingowschi. Direito do trabalho da mulher: ontem e hoje. In: *Âmbito Jurídico*, vol. 1, p. 15, 2007.

<sup>18</sup> Importante dizer que a lei define como sujeito ativo não só a pessoa física do empregador, mas também o seu representante legal e o dirigente, direto ou por delegação, de órgãos públicos e entidades das administrações públicas direta, indireta e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. BRASIL. Lei nº. 9.029/1995. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9029.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm)>. Acesso em: 13 mai. 2015.

<sup>19</sup> BRASIL. Lei nº. 9.799/99. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/lei9799.htm>>. Acesso em: 10 mai. 2015

Portanto, a partir das normativas legislativas, protetivas à mulher e à sua condição especial de grávida, de lactante e de mãe, proibiu-se a publicação de anúncios de empregos, cujo texto indique preferências de sexo, de idade, de cor ou de situação familiar; a recusa de emprego ou promoção, ou dispensa do trabalho, em razão de tais motivos, e, ainda, por estado de gravidez; bem como, para fins de remuneração, de formação profissional e de oportunidades de ascensão profissional. Também, impossibilitou a prática da adoção de critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos em empresas privadas, em observância ao princípio da igualdade.

Por sua vez, a Lei nº. 10.421, de 15 de abril de 2002, que inseriu o artigo 392-A na CLT, e, da mesma forma, visando a tutelar o Direito do Trabalho da mulher, no sentido de estender às mães adotivas o direito à licença-maternidade, já garantida constitucionalmente, às mães biológicas, em plena observância ao princípio da igualdade e também ao mandamento constitucional que garante que filhos, havidos, ou não, na vigência do casamento, e os adotivos, têm os mesmos direitos<sup>20</sup>.

Tais normativas podem ser consideradas como elementos suficientes para a comprovação de que o princípio da isonomia, para buscar a igualdade material, deve se utilizar de elementos formais para concretizá-la; ou seja, trazer igualdade a um desigual. Igualmente, não se pode deixar de notar que o princípio da igualdade implica, efetivamente, em inúmeros desafios, pois sempre haverá circunstâncias em que pessoas e categorias necessitem de ações em que se promovam a igualdade<sup>21</sup>. Esse fato desencadeia um tratamento desigual aos desiguais, que já demandaram uma dedicação exclusiva do legislador, justamente, no sentido de superar essas desigualdades materiais.

### **A concretização do princípio da igualdade nas relações de trabalho: as ações afirmativas nas questões de gênero**

O princípio da igualdade está pautado na lei; logo, é formal, mas deve, necessariamente, ser concretizado, inserido na redução das desigualdades, materializado. A Carta Federativa brasileira define ambas as perspectivas e as trata no mesmo nível hierárquico, ou seja, ambas são normas constitucionais que devem ser obedecidas e implantadas. Porém, para a construção do

---

<sup>20</sup> BRASIL. *Lei nº 10.421/2002*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10421.html](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10421.html)>. Acesso em: 10 mai. 2015.

<sup>21</sup> VERUCCI, Florisa. *O Direito da Mulher em Mutação: Os Desafios da Igualdade*. Belo Horizonte: Del Ray, 1999.

princípio da igualdade material, deve se garantir que o princípio da igualdade formal não seja absoluto, a ponto de excluir o material. É necessário, portanto, um tratamento prioritário em determinadas circunstâncias, aos segmentos da população que necessitam igualar-se.

A construção da igualdade material, ativa na sociedade, em consonância com a lei, somente poderá ser efetivada por intermédio de ações públicas, de programas, de normas especiais, permanentes ou temporárias, que evidenciem as prioridades promovedoras da igualdade dos direitos: ou seja, por meio de ações afirmativas. Florisa Verucci<sup>22</sup> destaca que o termo *ação afirmativa* surgiu na década de 1960, no Estados Unidos, advindo de um movimento de ações de iniciativas, privadas e públicas, que garantiam interpretação ao princípio da igualdade, e, após ser adotado pela Suprema Corte, passou a significar a existência de favorecimento de minorias, socialmente, inferiorizadas.

Quanto a esse aspecto, os movimentos feministas desenvolveram um papel muito importante, pois, além de impulsionarem a realização da Conferência Internacional da Mulher, realizada no México, em 1975, que ressaltou a chamada *discriminação positiva*, também tiveram um papel principal na evolução do conceito do princípio da igualdade constitucional e na identificação das nascentes das desigualdades entre os sexos, instaurando, assim, a implantação de políticas de ações afirmativas nesse sentido. No âmbito do trabalho é que se percebeu, mais claramente, a necessidade dessas ações, sendo imprescindíveis para o reconhecimento das discriminações presentes nesse mercado<sup>23</sup>.

Assim, posto o que se entende por ações afirmativas e como estas estão, intimamente, ligadas ao princípio da igualdade, tem-se que são imperativas para concretizar um ambiente de equidade entre homens e mulheres no mundo do trabalho, especificamente, no Brasil. Nesse aspecto, foram editadas inúmeras normas, com o intuito de promoção dessas ações afirmativas, das quais destacam-se três, relacionados pelo Fundo de Gênero Brasil-Canadá<sup>24</sup>:

(1) a Lei nº. 9.504, de XX de 1997 - que estabelece normas gerais para as eleições -, no parágrafo 3º do artigo 107, dispõe que cada partido, ou coligação, deverá reservar um mínimo de trinta por cento e um máximo de setenta por cento para candidaturas de cada sexo. A imposição de quotas em matéria eleitoral constitui-se num esforço de melhorar a participação feminina nos

---

<sup>22</sup> VERUCCI, 1999.

<sup>23</sup> CAPELLINI, Paola. *Ações Afirmativas: uma estratégia para corrigir as desigualdades entre homens e mulheres*. São Paulo: CFEMEA; ELAS, 1996.

<sup>24</sup> FIG - Fundo de Gênero Brasil-Canadá. *Igualdade de Gênero no Mundo do Trabalho: projetos brasileiros que fazem a diferença*. CARREIRA, Denise (Coord.). São Paulo, 2004.

Parlamentos, em todos os níveis da Federação. Ações desse cunho servem de incentivo e empoderamento da mulher, que, muitas vezes, não encontra espaço nessas esferas.

(2) Também, o Projeto realizado pela Associação Difusora de Treinamentos e Projetos Pedagógicos (ADITEPP)<sup>25</sup>, que, em prol da geração de renda, desenvolveu atividades com setores populares para minimizar a precariedade de suas condições de trabalho. O projeto consistiu, primeiramente, em incentivar e auxiliar grupos de produção de mulheres, melhorando suas condições objetivas de produção e comercialização em diversas áreas, e, por fim, a capacitação técnico-gerencial. Como resultado, não só trouxe melhoria econômica às mulheres engajadas, como, também, modificou as relações de gênero, pautadas por representação tradicional e autoritárias.

(3) Por fim, destaca-se o projeto realizado pelo Departamento de Estudos Socioeconômicos Rurais (DESER)<sup>26</sup> que trouxe o gênero como documento, quando se trata da agricultura familiar no Rio Grande do Sul, que visa ao reconhecimento social das agricultoras familiares, demonstrando a necessidade de relações mais igualitárias e o autorreconhecimento da condição social da mulher agricultora. Uma parcela significativa dessas mulheres, apesar de possuírem papéis decisivos na unidade produtora, não possui documentos pessoais, e conseqüentemente, não têm acesso aos direitos previdenciários, além de permanecerem à margem dos processos organizativos. Assim o projeto Gênero, Cidadania e Igualdade de Gênero na Agricultura Familiar na Região Sul, vem desencadeando ações afirmativas que levam a mudar essa realidade.

Portanto, a partir da consideração desses três modelos, percebe-se a necessidade precípua da adoção de medidas no sentido de dar concretude à premissa constitucional da igualdade, materializando-o. As ações afirmativas, portanto, são, extremamente, necessárias para a inclusão do princípio da igualdade nas relações de trabalho, ao garantir que as desigualdades estejam sanadas.

O papel dessas ações é, principalmente, conduzir as mulheres a uma posição de igualdade em relação aos homens, sendo muito importante que isso aconteça no campo profissional, empoderando-as, em paridade com os direitos garantidos ao homem. Ao se proteger as necessidades exclusivas da mulher e ao se valorizar a sua mão-de-obra, apenas, não se pode falar

---

<sup>25</sup> Organização Não-Governamental, criada no Paraná em 1972, voltada para a educação de adultos no meio popular.

<sup>26</sup> Organização não-governamental, presta assessoria às organizações de agricultura familiar. Seu objetivo é sistematizar informações, realizar pesquisas e estudos, elaborar propostas e políticas.

que a isonomia estará garantida, mas é o primeiro – e imprescindível passo - para a conquista do mercado de trabalho, resultado que já pode ser notado nos dias de hoje, com cada vez mais mulheres assumindo essa posição. |

### Considerações Finais

|Como visto, o papel da mulher, na sociedade, sobretudo, no século XX, sofreu alterações significativas, no sentido de partir de uma posição passiva e restringida ao lar, para uma posição ativa, nomeadamente, quanto ao fator econômico, a partir da sua participação no mercado de trabalho.

Contudo, as desigualdades de gênero ainda são latentes, de modo que o princípio da igualdade se manifesta como um instrumento imprescindível para transformar, totalmente, a realidade, positivando a percepção e a posição das mulheres na sociedade, em todas as suas esferas. Nesse sentido, a partir do destaque de algumas ações afirmativas, veiculadas pela necessidade da materialização da previsão – formal – do princípio da igualdade, é possível se visualizar a necessidade dessas mudanças e as possibilidades concretas de sua ocorrência.

Logo, o empoderamento feminino, ao ser tratado sob a óptica das relações de trabalho, incide, diretamente, sobre a total libertação de estigmas, que ainda perseguem as mulheres, em função do gênero, herdados por séculos de inferiorização. |

### Referências

|BRASIL. Código Civil dos Estados Unidos do Brasil. Lei nº 3.071, de 1º de janeiro de 1916. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l3071.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l3071.htm)>. Acesso em: 13 mai. 2015.

\_\_\_\_\_. *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: 18 mai. 2015.

\_\_\_\_\_. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. 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: 18 mai. 2015.

\_\_\_\_\_. *Lei nº 10.421/2002*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10421.html](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10421.html)>. Acesso em: 10 mai. 2015.

\_\_\_\_\_. *Lei nº 9.029/1995*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9029.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm)>. Acesso em: 13 mai. 2015.

\_\_\_\_\_. *Lei nº. 9.504/1997.* Disponível em:  
<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9504.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9504.htm)>. Acesso em: 13 mai. 2015.

\_\_\_\_\_. *Lei nº. 9.799/99.* Disponível em:  
<<http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/lei9799.htm>>. Acesso em: 10 mai. 2015

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. Direito do trabalho da mulher: ontem e hoje. In: *Âmbito Jurídico*, vol. 1, p. 15, 2007.

CAPELLINI, Paola. *Ações Afirmativas: uma estratégia para corrigir as desigualdades entre homens e mulheres.* São Paulo: CFEMEA; ELAS, 1996.

FIG - Fundo de Gênero Brasil-Canadá. *Igualdade de Gênero no Mundo do Trabalho: projetos brasileiros que fazem a diferença.* CARREIRA, Denise (Coord.). São Paulo, 2004.

GOUGES, Olympe de. Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne. In: *Bibliothèque Jeanne Hersch. Textes fondateurs.* 1970. Disponível em:  
<[http://www.aidh.org/Biblio/Text\\_fondat/FR\\_03.htm](http://www.aidh.org/Biblio/Text_fondat/FR_03.htm)>. Acesso em: 27 abr. 2015.

LÔBO, Paulo Luiz Netto. Entidades familiares constitucionalizadas: para além do *numerus clausus*. In: *Revista Brasileira de Direito de Família*, vol. 3, no. 12, 2002.

LODEN, Marilyn. *Liderança Feminina: Como ter sucesso nos negócios sendo você mesma.* São Bernardo do Campo: Bandeirante, 1988.

OLIVEIRA, Malu. *Homem e Mulher a Caminho do Século XXI.* São Paulo: Ática, 1997.

ONU - Organização das Nações Unidas. *Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres.* 1979. Disponível em:  
<[https://treaties.un.org/P.ages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg\\_no=IV-8&chapter=4&lang=en](https://treaties.un.org/P.ages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-8&chapter=4&lang=en)>. Acesso em: 25 mai. 2015.

PROBST, Elisiana Renata. *A Evolução Da Mulher no Mercado de Trabalho.* 2005. Disponível em:  
<<http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev02-05.pdf>>. Acesso em: 28 abr. 2015.

SEAGER, Joni. *Atlas des femmes dans le monde: la réalité de leurs conditions de vie.* Paris: Éditions Autrement, 2003.

SOIHET, Rachel. *Condição feminina e formas de violência: mulheres pobres e ordem urbana, 1890-1920.* Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1989.

VERUCCI, Florisa. *O Direito da Mulher em Mutação: Os Desafios da Igualdade.* Belo Horizonte: Del Ray, 1999.