

# POLÍTICAS PÚBLICAS DE PROTEÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: DA IGUALDADE MATERIAL PARA A LIBERDADE PESSOAL



*Rodrigo Goldschmidt<sup>1</sup>*

*Andressa Zanco<sup>2</sup>*

**Resumo:** o presente estudo tem por objetivo analisar e compreender o direito à igualdade, reconhecido pelo ordenamento jurídico brasileiro como um direito humano fundamental, nas acepções formal e material. Nesse sentido, a presente pesquisa visa demonstrar um estudo sobre as políticas públicas e ações afirmativas como mecanismo de efetividade do direito material à igualdade, aplicada no mercado de trabalho da mulher. Além disso, busca demonstrar a aplicação de políticas públicas de proteção da mulher como mecanismo de efetividade de sua liberdade pessoal. Empregam-se as pesquisas doutrinária e documental.

399

**Palavras-chave:** Igualdade formal. Igualdade material. Ações afirmativas. Políticas públicas. Mercado de trabalho da mulher.

## 1 INTRODUÇÃO

O direito à igualdade é um direito humano que foi constitucionalizado pelo ordenamento jurídico brasileiro. Portanto, durante muito tempo a igualdade apresentou-se apenas na sua dimensão formal, ou seja, igualdade perante a lei, o que se demonstrou insuficiente, principalmente no que diz respeito à igualdade de gêneros.

O objetivo desta análise é verificar de que maneira a igualdade formal pode ser aplicada na dimensão material, visando sempre à

---

<sup>1</sup> Pós-Doutor em Direito pela PUC/RS, Doutor em Direito pela UFSC, Professor e pesquisador do Mestrado Acadêmico em Direito da UNESC (em andamento), Juiz do Trabalho Titular de Vara do TRT12, [rmgold@desbrava.com.br](mailto:rmgold@desbrava.com.br), [rodrigo.goldschmidt@trt12.jus.br](mailto:rodrigo.goldschmidt@trt12.jus.br).

<sup>2</sup> Graduanda em Direito pela UNOESC, Pesquisadora da UNOESC, [andressa\\_zanco@yahoo.com.br](mailto:andressa_zanco@yahoo.com.br)

igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Ademais, esta pesquisa busca mecanismos que objetivem a desigualdade positiva com o fim de proporcionar a igualdade formal/material plenas.

Em um primeiro momento, este estudo procura estabelecer a noção do que se entende por direito à igualdade, destacando a sua relevância, bem como suas acepções formal e material. Em seguida, procura evidenciar de que forma as ações afirmativas, bem como as políticas públicas podem efetivar o direito à igualdade material. Em seguida é demonstrada a desigualdade da mulher no mercado de trabalho, bem como a aplicação de uma política pública para a efetivação de sua liberdade pessoal.

Para a realização da pesquisa, foi utilizada a pesquisa doutrinária, bem como a legislação vigente, além de consulta a algumas convenções internacionais. Ressalta-se, também, que foram utilizadas diversas publicações em anais eletrônicos para o maior enriquecimento do estudo.

## **2 O DIREITO FUNDAMENTAL À IGUALDADE: DA IGUALDADE FORMAL PARA A IGUALDADE MATERIAL**

O direito à igualdade é um dos fundamentos da Constituição Federal de 1988, compreendido como um direito humano fundamental conquistado, desenvolvido e reconhecido com o desenvolvimento e a evolução das sociedades. Nesse sentido, em primeira análise, será demonstrada a sua construção, bem como sua importância para o ser humano e para a conjuntura social.

Silva (2005) retrata que o art. 1º da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão evidenciou o princípio de que os homens nascem e permanecem iguais em direitos. Nesse contexto, a declaração afirmava a igualdade jurídico-formal de cunho político, visando abolir privilégios e regalias de classes. Entretanto, essa igualdade gerou inúmeras desigualdades econômicas, uma vez que se fundava em uma visão individualista do homem.

Canotilho (2000) complementa com o pensamento sofista, a partir da natureza biológica comum dos homens, afirmando que, por natureza, todos são iguais e pertencentes a um mesmo plano de igualdade,

ou seja, direitos de todos, e não apenas os direitos limitados ao espaço da *pólis*. Entretanto, Canotilho retrata que essa antiga ideia de igualdade não conseguiu ultrapassar o plano filosófico.

Piovesan (2013), nessa perspectiva, destaca que o preâmbulo da Constituição de 1988 projeta a construção de um Estado Democrático de Direito “destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça”.

Nesse sentido, é possível observar que um dos fundamentos da República brasileira é construir uma sociedade livre, justa e solidária, sem desigualdades sociais e regionais, e promover o bem de todos, sem “preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”.

A referida autora ainda retrata que os fundamentos da República servem como contexto basilar para a efetivação do princípio da dignidade da pessoa humana, bem como para assegurar o imperativo da justiça social. É possível observar que dentre esses fundamentos está compreendido o direito à igualdade, preservado em todo o Texto Constitucional.

Moraes (2011) leciona que a Carta Magna de 1988 prevê em seu texto tratamento igualitário a todos os cidadãos, vedando as diferenciações arbitrárias e as discriminações absurdas. Entretanto, o referido autor cita que o próprio Texto Constitucional admite o tratamento desigual na medida em que existe desigualdade, pois este é o verdadeiro fundamento da justiça e da igualdade de condições sociais, uma vez que esta meta deve ser buscada não só por meio de leis, mas, também, por políticas e programas sociais.

Desse modo, o autor traz à baila duas distinções ao princípio da igualdade. A primeira, que diz respeito à edição de leis, atos normativos e medidas provisórias por parte do Legislativo e do Executivo, que impede a abusividade no processo legiferante. E a segunda, que tem relação com a forma de aplicação do direito ao caso concreto e que atinge diretamente o intérprete da norma jurídica, uma vez que este pode estabelecer distinções em razão das condições pessoais do indivíduo.

Silva (2005), nesse sentido, assevera que as constituições reconheceram a igualdade apenas em seu sentido formal: igualdade perante a lei. Assim, a Constituição Federal de 1988 abarca, em seu título de direitos individuais, o princípio de que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza” (art. 5º, *caput*).

Nesse viés, o autor ressalta a intenção da Carta Magna de 1988 em buscar a igualização material, mediante a outorga de direitos sociais substanciais, declarando no inc. I do art. 5º que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações”. Além disso, no art. 7º, XXX e XXXI, o referido Texto Constitucional apresenta de forma concreta a igualdade material, vedando a desigualdade de salários e do exercício de funções em razão de sexo, idade, cor, estado civil ou qualquer outra diferenciação.

Sarlet (2015) sustenta que a noção intrínseca de direitos humanos fundamentais “aponta para a especial dignidade e proteção dos direitos num sentido formal e num sentido material”. Por meio dessa perspectiva, o autor sustenta que o sentido da formalidade está ligado ao constitucionalismo positivo na qualidade de normas constitucionais.

Por conseguinte, o autor revela que o contexto material decorre da circunstância de os direitos fundamentais serem integrantes da Constituição material, não necessariamente ligada à fundamentalidade formal, ou seja, é por meio da noção material que se permite aplicar outros direitos fundamentais não constantes no texto da Constituição, mas integrantes da noção formal, para que se possa alcançar a igualdade formal.

Silva (2012) contribui diferenciando as igualdades formal e material. Segundo o autor, a igualdade formal se refere ao Estado na condição de natureza formal, no sentido de o tratamento perante a lei ser igual para todos, sem aferições quanto às qualidades e/ou aos atributos pessoais dos destinatários da norma. Ainda, o autor complementa afirmando que a liberdade formal constitui uma perspectiva política do Estado de Direito, que é fundado na lei igual para todos e, assim, todos são iguais perante a lei, o que garante a efetividade dos direitos fundamentais dessa modalidade de Estado.

O mesmo autor ainda aduz que por algum tempo a igualdade perante a lei foi identificada como mera garantia da liberdade, de modo

que a simples inclusão desse direito no rol de direitos fundamentais era tida como suficiente para tê-lo assegurado. Entretanto, a ideia de igualdade formal não era suficiente para garantir sua efetividade, e, desse modo, percebeu-se a necessidade de criação de instrumentos para promover a igualdade social e jurídica, uma vez que a simples igualdade de direitos se mostrou insuficiente perante os desfavorecidos socialmente.

Assim sendo, para efetivar o princípio da igualdade, tornou-se necessário considerar as condições fáticas e econômicas da sociedade, uma vez que a proibição à discriminação não era garantia de igualdade. É neste contexto que surgiu a liberdade material ou substancial, ou seja, passou-se a considerar as desigualdades concretas da sociedade, de modo que se passou a tratar de forma desigual os desiguais na medida de sua desigualdade.

Moraes (2011) complementa o assunto retratando que a desigualdade na lei se verifica quando a norma distingue de forma arbitrária um tratamento específico a pessoas diversas. Entretanto, para que as diferenças não sejam consideradas discriminatórias, é necessária uma justificativa objetiva e razoável, que esteja de acordo com os critérios valorativos para a finalidade desejada, devendo sempre estar presentes a razoabilidade e a proporcionalidade, sempre em conformidade com os direitos e as garantias constitucionalmente estabelecidos.

Bobbio (1997) complementa, apresentando a igualdade de oportunidade como a equivalência de condições entre indivíduos que não estão assemelhados socialmente, no qual o “ponto de partida” se dá a partir de sua existência. Trata-se, nesse ponto de vista, de um princípio idêntico ao da igualdade.

Com esse pensamento, Bobbio, tinha o objetivo de proporcionar a todos os integrantes da sociedade a possibilidade de emergir a partir de um ponto comum, considerando, assim, que a desigualdade poderia ser o instrumento mais apropriado para a busca da igualdade, mantendo um tratamento desigual aos desiguais, na medida de sua desigualdade material, almejando, dessa forma, a igualdade formal.

Canotilho (2000) complementa afirmando que a igualdade na aplicação do direito continua a ser uma das dimensões básicas do princípio da igualdade, contudo ser igual perante a lei não significa

apenas a aplicação igual da lei, ou seja, para todos os indivíduos com as mesmas características se deve prever, por meio da legislação, idênticos resultados jurídicos.

O referido autor ainda menciona que, além da igualdade formal, se exige uma igualdade material por meio da lei, devendo-se tratar o igual de forma igual e o desigual de forma desigual, para que, dessa forma, a igualdade justa possa ser efetivada na sociedade.

Após esta breve análise sobre o direito à igualdade, suas acepções, bem como sua evolução e importância, passa-se a realizar um estudo sobre as políticas públicas e ações afirmativas como mecanismo de efetividade do direito material à igualdade.

### **3 POLÍTICAS PÚBLICAS E AÇÕES AFIRMATIVAS COMO MECANISMO DE EFETIVIDADE DO DIREITO MATERIAL À IGUALDADE**

404

Ante o exposto, é possível observar que, embora o direito à igualdade seja protegido pelo ordenamento jurídico, este deve ser interpretado e aplicado com equidade, de forma a proteger e equiparar as desigualdades sociais. Para tanto, torna-se necessária a criação de mecanismos capazes de efetivar o direito material à igualdade, visto que ele não pode ser interpretado apenas de maneira formal.

Cardoso (2006) define as ações afirmativas como um conjunto de medidas que se destinam a corrigir uma forma específica de desigualdade, visando solucionar certas injustiças sociais. O autor aduz, ainda, que as ações afirmativas visam à concretização do princípio constitucional da igualdade material e à neutralização da discriminação racial, de gênero, de idade ou qualquer outra diferenciação.

Assim, o autor admite dois interesses na criação de ações afirmativas: o primeiro diz respeito à promoção de maior igualdade de oportunidades e à busca da minimização das desigualdades; e o segundo, que diz respeito à conscientização do meio social para que as discriminações de gênero deixem de existir.

Lima (2016) determina que as ações afirmativas são formas

de políticas públicas que têm o objetivo de transcender as ações do Estado na promoção do bem-estar e cidadania como fundamento de garantia da igualdade de oportunidades e de tratamento. Esta acepção no ordenamento jurídico brasileiro encontra seu fundamento no princípio da igualdade material.

Piovesan (2016) afirma que a Constituição Federal de 1988 foi a primeira a consagrar a igualdade entre homens e mulheres como direito fundamental, na acepção do art. 5º, I, do referido Texto. Além disso, mais adiante, no art. 226, §5º, da Carta Magna, seu texto estabelece direitos e deveres no âmbito conjugal, reafirmando mais uma vez o princípio da igualdade.

Vale ressaltar que a igualdade de gêneros foi mais uma vez reafirmada em 1984, quando o Brasil adotou a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a mulher.<sup>3</sup>

Mello (2004) esclarece que para acontecer a efetiva discriminação é necessário aferir se há fundamento lógico para efetivar o tratamento jurídico desigual entre gêneros, ou seja, se existe uma correlação lógica concreta de interesses superiores no direito positivo constitucional.

Oliveira (2012) assevera que o fundamento para a criação das ações afirmativas está previsto no art. 3º da Constituição Federal, quando em seu texto preceitua o bem geral. Ainda, o referido autor assevera que o constituinte cuidou de proteger grupos que merecem tratamento diferenciado, tendo em vista a marginalização histórica e social, bem como a situação de hipossuficiência.

Piovesan (2016) ressalta que, no que se refere à igualdade entre gêneros e ao combate à discriminação contra a mulher, a Constituição brasileira está em conformidade com os parâmetros protetivos internacionais, refletindo as vertentes repressiva-punitiva, bem como a promocional, que diz respeito à promoção de políticas públicas para a busca da igualdade.

Nesse ínterim, há destacar o art. 7º, XX, da Carta Magna, que preceitua a proteção ao mercado de trabalho da mulher, mediante

---

<sup>3</sup> Vide site <http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/discrimulher.htm>, acesso em 25 de junho de 2016.

incentivos específicos, nos termos da lei. Significa dizer que a Constituição Federal autoriza, e mais do que isso, incentiva a criação de políticas públicas e ações afirmativas para a valorização da mulher no mercado de trabalho.

Rothenburg (2008) afirma que há duas dimensões do princípio da igualdade, uma positiva e outra negativa. A negativa exprime-se por meio da proibição da discriminação indevida (que encerra um sentimento ruim). No entanto, a positiva caracteriza-se por meio de uma discriminação devida, melhor dizendo, “discriminação positiva”, também entendida como uma ação afirmativa.

Assim, o autor assevera que a igualdade não é não discriminar, mas discriminar em busca de uma maior igualização. Entretanto, cabe ao Direito não apenas defender a igualdade, mas promovê-la com distinções.

Nesse viés, é que a Constituição Federal, no Ato das Disposições Transitórias no seu art. 10, II, alínea “b”, assegura a garantia de emprego contra a despedida arbitrária da empregada gestante, asseverando, dessa forma, as ações afirmativas como forma de igualdade.

Todavia, a Carta Magna ainda traz no seu art. 7º, XVIII, o direito à licença-maternidade no prazo de 120 dias. Já, no inc. XXXI proibiu a discriminação de salários, além de outras diversas distinções, também encontradas na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), buscando, dessa forma, a igualdade material.

Rothenburg (2008) leciona que a igualdade material é uma concretização maior, um aperfeiçoamento em relação à igualdade formal, não sendo outro o objetivo. Sendo assim, sob o ponto de vista jurídico, a igualdade material é um avanço no sentido de superar todas as desigualdades injustas.

Dessa forma, o aludido autor assevera que a discriminação negativa assim como a positiva podem ser obtidas mediante mecanismos jurídicos, de repressão (no caso da discriminação negativa) por meio de sanções, bem como de estímulo (no caso da discriminação positiva). Assim, apresenta-se a função promocional do Direito pela criação de ações afirmativas e políticas públicas.

Observado o exposto, é possível constatar que o direito à



igualdade pode ser efetivado por ações afirmativas, bem como por aplicação de políticas públicas. Nesse sentido, após esta análise se passa a realizar um estudo mais detido na desigualdade da mulher no mercado de trabalho.

## **4 A DESIGUALDADE DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO**

Observa-se que, apesar da aplicação de algumas ações afirmativas, a mulher ainda é discriminada em seu ambiente de trabalho. Assim, é necessário fazer uma breve análise sobre essa discriminação ainda presente na sociedade atual.

Piovesan e Pimentel (2002), em estudo do Relatório Nacional Brasileiro, nos termos do art. 18 da Convenção sobre Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher, trazem os seguintes dados:

No plano fático, contudo, verifica-se a tendência da feminização da pobreza e a persistência da discriminação contra as mulheres, por exemplo, na esfera do trabalho. Os homens recebem em média um salário 42% superior ao das mulheres. Há uma forte segmentação ocupacional no mercado de trabalho, na medida em que os homens concentram-se nos postos de trabalho dos setores melhor remunerados – as ocupações dos setores industriais e produtivos – enquanto as mulheres desempenham as atividades relacionadas aos serviços pessoais e sociais, associadas aos menores salários. A realidade das mulheres não-brancas, em especial as afro-descendentes, é ainda mais dramática. De acordo com dados mencionados no Relatório apresentado pelo Brasil ao Comitê CEDAW, “os rendimentos das mulheres não brancas chegam a ser 70% inferiores aos rendimentos dos homens brancos e 53% inferiores aos rendimentos das mulheres brancas. São também 40% inferiores aos rendimentos dos homens não-brancos.” (PIOVESAN; PIMENTEL, 2002, p. 103.).

Ainda, o referido relatório, relativo aos anos de 1985, 1989, 1993, 1997 e 2001, retrata que há uma enorme distância entre as declarações formais de direito e a efetiva prática deles. Segundo o relatório, a igualdade perante a legislação não tem sido suficiente para concretizar a equidade desejada.

A desigualdade, por sua vez, verifica-se nos dados socioeconômicos da sociedade brasileira. Porém, quando esses dados são por meio dos indicadores de etnia e gênero, essas desigualdades são ampliadas de modo significativo, principalmente nos grupos historicamente excluídos, como exemplos as mulheres negras e indígenas.

O referido relatório ainda assevera:

Desde 1995, quando se realizou a Conferência Mundial sobre Mulher em Pequim, o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) vem apresentando o Índice de Desenvolvimento de Gênero (IDG), medindo as desigualdades entre homens e mulheres nos países. Os indicadores sociais de cada país são, desse modo, recalculados para incluir o IDG. Como resultado da incorporação das diferenças de gênero aos indicadores sociais, verifica-se o seguinte:

- nenhuma sociedade trata tão bem suas mulheres como trata seus homens (RDH 1996 e 1997);
- a comparação da classificação do IDH dos países com seus níveis de renda confirma o fato de que a eliminação das desigualdades entre os sexos não é dependente de um nível de rendimento elevado (RDH 1996, 1997 e 1999);
- a igualdade entre os sexos não está necessariamente associada a elevado crescimento econômico, o que sugere a existência de outros fatores decisivos na elevação do IDH; e
- a desigualdade de gênero está fortemente relacionada à pobreza humana (RDH, 1997). (CEDAW. p. 8-9)

Diante dessas considerações, é inegável a prática discriminatória da mulher no mercado de trabalho. Os dados apresentam a concretude da desigualdade feminina, além de novamente mencionar a necessidade da efetivação da igualdade material, uma vez que a igualdade formal se mostra insuficiente.

Entretanto, é necessário verificar de forma incisiva a desigualdade da mulher gestante no que diz respeito à sua contratação e permanência no emprego, visto que é prejudicada pela sua situação.

Faz-se necessário mencionar os dispositivos legais que garantem a efetividade de sua condição diferenciada. O art. 7º, XVIII, da CF preceitua que toda a gestante tem direito à licença-maternidade, também presente na CLT. O art. 201 do referido Texto Constitucional garante a

proteção da maternidade, especialmente à gestante, no que diz respeito à Previdência Social.

O art. 10, II, alínea “b”, do Ato das Disposições Transitórias garante à empregada gestante o direito à garantia de emprego contra a despedida arbitrária de até cinco meses após o parto, reafirmada pelo art. 391-A da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

Ademais, ciente da grande importância desse direito, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) editou a Súmula nº 244 com a seguinte redação:

**GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item III alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012**

I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, “b” do ADCT).

II - A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.

III - A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.

Dessa forma, é possível observar que, com tais direitos assegurados à mulher, o empregador passou a ter maiores encargos trabalhistas, o que, de certa forma, dificulta muito a contratação de mulheres grávidas no mercado de trabalho.

Foi no mesmo contexto que a Sessão de Dissídios Coletivos do TST editou a Orientação Jurisprudencial nº 30, trazendo em seu texto o direito da gestante como um direito indisponível, na seguinte redação:

**30. ESTABILIDADE DA GESTANTE. RENÚNCIA OU TRANSAÇÃO DE DIREITOS CONSTITUCIONAIS. IMPOSSIBILIDADE. (república em decorrência de erro material) - DEJT divulgado em 19, 20 e 21.09.2011**

Nos termos do art. 10, II, “b”, do ADCT, a proteção à maternidade foi erigida à hierarquia constitucional, pois retirou

do âmbito do direito potestativo do empregador a possibilidade de despedir arbitrariamente a empregada em estado gravídico. Portanto, a teor do artigo 9º da CLT, torna-se nula de pleno direito a cláusula que estabelece a possibilidade de renúncia ou transação, pela gestante, das garantias referentes à manutenção do emprego e salário.

Mais uma vez observa-se a proteção do direito da empregada gestante. Entretanto, conforme o citado anteriormente, devido ao aumento de encargos trabalhistas, isso dificulta a contratação de mulheres, aumentando de forma significativa a desigualdade de gêneros, uma vez que se tem preferência por trabalhadores do sexo masculino, já que estes não apresentam essa condição diferenciada.

Silva (2016) aduz que, diante da realidade do mercado de trabalho, as maiores distinções entre homens e mulheres dizem respeito exatamente àquilo que os tornam diferentes: fisiologia e maternidade. Assim, a manutenção dessas normas são extremamente necessárias, uma vez que sua supressão consistiria em um retrocesso social, dificultando ainda mais as oportunidades de trabalho para as mulheres.

Logo, é necessária a aplicação de medidas que visem à abolição de tais desigualdades, tendo em vista que a mulher gestante não pode ter seus direitos suprimidos, bem como não pode ter negado seu acesso ao mercado de trabalho, restringido pela condição especial.

## **5 A APLICAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS PARA A PROTEÇÃO DA MULHER COMO MECANISMO DE EFETIVIDADE DE SUA LIBERDADE PESSOAL**

Observado o exposto, verifica-se que se faz necessária a aplicação de ações afirmativas para a proteção da mulher como ferramenta de efetividade e de proteção da sua liberdade no mercado de trabalho.

Dessa forma, Boucinhas Filho (2008) acrescenta que as ações afirmativas podem partir de iniciativas estatais e privadas, sempre objetivando a efetivação da igualdade de oportunidade e a indução de transformações nos âmbitos cultural, pedagógico e psicológico, subtraindo, dessa forma, do imaginário coletivo a ideia de supremacia e subordinação entre gêneros.

Barros (2011) preceitua que, em relação às mulheres, a discriminação no trabalho tem como resultado a menor ocupação de cargos, menores salários e menores chances de promoção. Assim, estereotipa-se a ideia de que a mulher deve ter sua disponibilidade voltada para o lar, desestimulando a busca pela mudança por meio da educação e de melhores posições profissionais.

Nesse viés, Gomes (2008) afirma que o Estado, na condição de promotor de regras, tem o dever de promover a atuação da igualdade no âmbito trabalhista. O referido autor afirma, ainda, que o Estado deve operacionalizar suas ações, saindo da neutralidade e assumindo funções ativas na sociedade, atuando efetivamente frente às desigualdades sociais.

Gomes (2008) entende que uma das alternativas para a busca da igualdade são ações que apliquem tratamento diferenciado aos grupos desfavorecidos. Complementa:

O elemento propulsor dessas transformações seria, assim, o caráter de exemplaridade de que se revestem certas modalidades de ação afirmativa, cuja eficácia como agente de transformação social poucos até hoje ousaram negar. Ou seja, de um lado essas políticas simbolizariam o reconhecimento oficial da persistência e da perenidade das práticas discriminatórias e da necessidade de sua eliminação. De outro, elas teriam também por meta atingir objetivos de natureza cultural, eis que delas inevitavelmente resultam a trivialização, a banalização, na polis, da necessidade e da utilidade de políticas públicas voltadas à implantação do pluralismo e da diversidade. (GOMES, 2008, p. 96)

Nesse mesmo contexto, Boucinhas Filho (2008) leciona que o elemento propulsor de tais transformações seria o caráter de exemplaridade, com o qual se revestem certas ações afirmativas, com o objetivo conciso de eliminar efeitos psicológicos, culturais e comportamentais advindos da discriminação do passado.

O autor ainda complementa que a implantação de uma certa “diversidade” e de uma “representatividade” pelos grupos minoritários nas mais diversas áreas, bem como a criação de personalidades emblemáticas, atuaria como forte mecanismo de estímulo à educação e ao aprimoramento dos grupos minoritários, e aqui compreendida a desigualdade de gêneros.

Ademais, assevera Nascimento (2011) que não há necessidade de lei que fundamente as ações afirmativas, uma vez que essas podem estar previstas em um programa de governo ou mesmo por uma ação social. Todavia, quando não previstas em uma norma legal cominatória, tais ações carecem de exigibilidade jurídica, o que não impede a criação ou ampliação de uma cultura de solidariedade e de responsabilidade para com a sociedade.

Nascimento (2011) ainda traz como possibilidade de alavancar a efetividade das ações afirmativas o desenvolvimento de ações afirmativas internas por parte das empresas, com o intuito de combater a discriminação nas suas diversas formas, asseverando que outros meios de coibir a prática discriminatória também podem ser utilizados.

Nessa perspectiva, Coutinho (2006) preceitua que políticas públicas são adotadas por um período de tempo finito, uma vez que o objetivo principal é durar enquanto perdurar a desigualdade a fim de proporcionar a igualdade material.

Dessa feita, as ações afirmativas são instrumentos da igualdade material que têm como prática a alteração de uma situação fática e crônica de desigualdade e se efetiva por meio da concessão de prerrogativas mais benéficas para determinados grupos mais discriminados.

Ademais, assevera Coutinho (2006) que, no caso das mulheres, a discriminação que sofreram historicamente, em especial nas relações trabalhistas, justificam o desenvolvimento, bem como implementação de ações afirmativas, para proporcionar a elas oportunidades que lhes foram negadas tradicionalmente.

Barros (2011) complementa afirmando que as ações afirmativas, adotadas no mercado de trabalho das mulheres, são medidas que visam proporcionar um tratamento especial, mais benéfico e diferenciado, para que elas sejam capazes de alcançar um grau de isonomia em relação aos empregados do sexo masculino. Sendo assim, estariam sendo corrigidas desigualdades, desequilíbrios e injustiças sociais.

A “Convenção das Nações Unidas sobre a eliminação de todas

as formas de discriminação contra a mulher”<sup>4</sup>, a qual foi ratificada na íntegra pelo Brasil em 1994, é um exemplo da eficácia de ações afirmativas para a busca da igualdade material, uma vez que, além de estabelecer proibições às discriminações contra as mulheres, promoveu a igualdade de gêneros no trabalho.

A referida Convenção estabelece que os Estados-membros devem agir efetivamente na proibição de dispensa de mulheres em razão de gravidez, casamento, maternidade e suas decorrências. Além disso, os Estados devem promover a implementação de serviços capazes de permitir que a trabalhadora exerça a maternidade de forma saudável e compatível com as funções laborais. A Convenção estabelece que, após alcançados os objetivos de equidade, as ações devem ser suspensas.

Vale ressaltar que o Brasil também ratificou a Convenção nº 111 da OIT<sup>5</sup>, por meio do Decreto n. 62.150/68<sup>6</sup>, o qual também tem como escopo a proteção do mercado de trabalho da mulher, bem como a promoção de sua igualdade frente às relações trabalhistas.

Coutinho (2006) ainda cita como ação afirmativa o Programa Nacional de Ações Afirmativas (PNAA), que prevê, no âmbito da Administração Pública Federal, a observância de percentuais para preenchimento de cargos em comissão, direção e assessoramento.

A referida autora assevera, ainda, que:

O Programa contempla critérios adicionais de pontuação, estabelecidos no processo de licitação, a serem utilizados para beneficiar fornecedores que comprovem compartilhar com a política de não discriminação. Esses critérios também serão aplicados às empresas prestadoras de serviços que, ao contratarem com a Administração Pública, incluam metas percentuais de participação de negros, mulheres e pessoas portadoras de deficiência, em seus quadros funcionais. (Dec. 4.228/02) (COUTINHO, 2006, p. 17-18)

---

<sup>4</sup> Vide site <http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/discrimulher.htm>, acesso em 29 de junho de 2016.

<sup>5</sup> Vide site <http://www.oitbrasil.org.br/node/472>, acesso em 29 de junho 2016.

<sup>6</sup> Vide site [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1950-1969/D62150.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D62150.htm), acesso em 29 de junho de 2016.

Barros (2011) acrescenta, ainda, que outra medida eficaz para garantir a igualdade de gêneros, no que diz respeito à maternidade, seria a implementação de creches e berçários, especialmente no período em que a mulher retorna ao mercado de trabalho. A referida autora também traz como possibilidade a diferenciação da jornada de trabalho, condizente com o ambiente doméstico.

Contudo, Gomes (2008) assevera que, apesar da implementação de diversas políticas públicas, deve haver a conscientização social, bem como a das lideranças políticas, para a real efetivação da igualdade material. Canotilho (2000), nesse sentido, assevera que a igualdade jurídica surge, dessa forma, como indissociável da liberdade individual.

## 6 CONCLUSÕES

O direito à igualdade foi conquistado no decorrer dos anos com a evolução das sociedades. Entretanto, durante muito tempo o direito à igualdade foi interpretado apenas na sua dimensão formal, o que se mostrou inviável, haja vista o reconhecimento e aplicação dos direitos humanos fundamentais.

Sendo assim, reconhece-se que o direito à igualdade deve ser efetivado de forma material pela implementação de ações afirmativas e políticas públicas, visando à desigualdade positiva, ou seja, o tratamento desigual na medida da desigualdade, principalmente no que diz respeito à desigualdade positiva de gêneros.

Há observar que a mulher sofre inúmeras desigualdades no mercado de trabalho pelo fato de ser historicamente discriminada. Entretanto, embora existam diversos mecanismos com o fim de buscar a igualdade de gêneros, ela se apresenta de maneira apenas formal.

Todavia, cabe ressaltar que a Constituição de 1988 buscou efetivar a igualdade de maneiras formal e material, porém, na prática a Constituição também protege o mercado de trabalho da mulher de forma material, mediante incentivos específicos, ou seja, por ações afirmativas, capazes de afirmar o que está previsto no Texto Constitucional quanto à igualdade formal e, principalmente, quanto à igualdade material.



Entretanto, torna-se necessária a aplicação de ações afirmativas para a efetivação do direito à igualdade na sua dimensão material no mercado de trabalho da mulher, uma vez que ela foi discriminada historicamente e que suas oportunidades nas relações trabalhistas ainda não apresentam equidade com as do sexo masculino.

Conclui-se, assim, que o mercado de trabalho da mulher deve ser preservado de qualquer ato lesivo à sua saúde e ao seu desenvolvimento no meio ambiente laboral, além de reconhecer incentivos específicos em busca da igualdade formal/material, ao passo que seja possível construir uma sociedade mais justa e igualitária.

## REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011.

BOBBIO, N. **Igualdade e liberdade**. 3. ed. Rio de Janeiro: Ediuoro, 1997.

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. **Discriminação por sobrequalificação**. São Paulo: LTr, 2008.

BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. 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: 7 jun. 2016.

\_\_\_\_\_. **Constituição Federal de 1988**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm)>. Acesso em: 7 jun. 2016.

\_\_\_\_\_. **Orientação Jurisprudencial da SDC n. 30**. Disponível em: <[http://www.tst.jus.br/home?p\\_p\\_id=15&p\\_p\\_lifecycle=0&p\\_p\\_state=maximized&p\\_p\\_mode=view&\\_15\\_struts\\_action=%2Fjournal%2Fview\\_article&\\_15\\_groupId=10157&\\_15\\_articleId=63246&\\_15\\_version=1.1](http://www.tst.jus.br/home?p_p_id=15&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&_15_struts_action=%2Fjournal%2Fview_article&_15_groupId=10157&_15_articleId=63246&_15_version=1.1)>. Acesso em: 26 jun. 2016.

\_\_\_\_\_. **Súmula TST n. 244**. Disponível em: [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_201\\_250.html#SUM-244](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-244). Acesso em: 26 de jun. 2016.

CANOTILHO, J. J. G. **Direito constitucional e teoria da constituição**. 7 ed. Coimbra: Almedina, 2000.

CARDOSO, R. E. R. **Abordagem constitucional acerca do princípio da igualdade e das ações afirmativas no ensino superior**. Disponível em: <<http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/2787/Abordagem-constitucional-acerca-do-principio-da-igualdade-e-das-acoes-afirmativas-no-ensino-superior>>. Acesso em: 25 jun. 2016.

COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. **Discriminação no trabalho: mecanismos de combate à discriminação e promoção de igualdade de oportunidades**. Brasília: OIT, 2006.

GOMES, J. B. B. **As ações afirmativas e o processo de implementação da igualdade efetiva.** In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL: As minorias e o direito. Cadernos de CEJ n. 24, Centro de Estudos Judiciários. Disponível em: <<http://daeth.cjf.jus.br/revista/SerieCadernos/Vol24/artigo04.pdf>>. Acesso em: 29 jun. 2016.

LIMA, V. B. O. **Ações afirmativas como instrumentos de efetivação do princípio da igualdade e do princípio da dignidade da pessoa humana.** Disponível em: <[http://www.fa7.edu.br/recursos/imagens/File/direito/ic/v\\_encontro/acoesafirmativascomoinstrumentos.pdf](http://www.fa7.edu.br/recursos/imagens/File/direito/ic/v_encontro/acoesafirmativascomoinstrumentos.pdf)>. Acesso em: 25 jun. 2016.

MELLO, C. A. B. **Conteúdo jurídico do princípio da igualdade.** 3. ed. São Paulo: Editora Malheiros, 2004.

MORAES, A. **Direitos humanos fundamentais.** 9. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho.** 26. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2011.

NAÇÕES UNIDAS. **Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher.** 18 de dezembro de 1979. Disponível em: <<http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/discrimulher.htm>>. Acesso em: 29 jun. 2016.

OIT, Organização Internacional do Trabalho. **Convenção 111: Discriminação em matéria de emprego e Ocupação.** In: Organização Internacional do Trabalho: promovendo o trabalho decente - escritório no Brasil. 15 de junho de 1960. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/472>>. Acesso em: 29 jun. 2016.

OLIVEIRA, G. C. **As ações afirmativas como efetivação do princípio da igualdade.** Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/porta1/conteudo/a%C3%A7%C3%B5es-afirmativas-como-efetiva%C3%A7%C3%A3o-do-princ%C3%ADpio-da-igualdade>>. Acesso em: 25 jun. 2016.

PIOVESAN, F.; PIMENTEL, S. (Coords.). **Relatório Nacional Brasileiro relativo aos anos de 1985, 1989, 1993, 1997 e 2001 nos termos do art. 18 da Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher.** Brasília: Ministério das Relações Exteriores, Ministério da Justiça, Secretaria de Estado dos Direitos da Mulher, 2002.

PIOVESAN, F. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional.** 14 ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2013.

PIOVESAN, F. **Igualdade de gênero na Constituição Federal: os direitos civis e políticos das mulheres no Brasil.** Disponível em: <<http://www12.senado.leg.br/publicacoes/estudos-legislativos/tipos-de-estudos/outras-publicacoes/volume-i-constituicao-de-1988/principios-e-direitos-fundamentais-igualdade-de-genero-na-constituicao-federal-os-direitos-civis-e-politicos-das-mulheres-do-brasil/view>>. Acesso em: 7 jun. 2016.

ROTHENBURG, W. C. **Igualdade material e discriminação positiva: o princípio da isonomia.** Disponível em: <<http://siaiap32.univali.br/seer/index.php/nej/article/>>

view/1441/1144>. Acesso em: 25 jun. 2016.

SARLET, I. W. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 12 ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015.

SILVA, I. M. S. **Princípio da Igualdade e o trabalho da mulher**. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=6731](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6731)>. Acesso em: 26 jun. 2016.

SILVA, J. A. **Curso de direito constitucional positivo**. 25. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2005.

SILVA, N. T. **Da igualdade formal a igualdade material**. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=12556](http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12556)>. Acesso em: 4 jun. 2016.