

VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III

JACKSON PASSOS SANTOS

NORMA SUELI PADILHA

NELCI LURDES GAYESKI MENEGUZZI

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Educação Jurídica

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Comissão Especial

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho III [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Jackson Passos Santos; Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi; Norma Sueli Padilha. – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-180-6

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Direito Governança e Políticas de Inclusão

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. VIII Encontro Virtual do CONPEDI (2; 2025; Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III

Apresentação

Com a grata honra de participarmos do VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI na coordenação do GT 33 – DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II, temos a satisfação de divulgar o resultado dos artigos aprovados e apresentados no evento, por autores que representam Programas de Pós Graduação em Direito de diversas regiões do País, reunindo docentes e discentes, por meio deste grupo de trabalho, que agrega pesquisa de extrema qualidade, cujos temas e abordagem contribuem de forma inequívoca para o aprofundamento e disseminação de temáticas atuais, interessantes e relevantes para o Direito do Trabalho e o Meio Ambiente do Trabalho, artigos disponibilizados na íntegra ao público em geral, conforme sumariado abaixo:

O primeiro artigo a ser apresentado, sob o título “A AUTOMAÇÃO E A NECESSIDADE DA UTILIZAÇÃO DO PRINCÍPIO DA FELICIDADE NO MEIO AMBIENTE LABORAL PARA A PROMOÇÃO DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL”, dos autores Valmir César Pozzetti, José Alcides Queiroz Lima e Marie Joan Nascimento Ferreira, tem como objetivo analisar o fenômeno da automação no meio ambiente de trabalho e verificar se as relações que ocorrem neste meio laboral, observam o princípio do desenvolvimento sustentável no âmbito do meio ambiente de trabalho digno e se atendem, concomitantemente, ao princípio da felicidade no meio ambiente laboral garantindo-se empregos decentes.

Os autores Liège Novaes Marques Nogueira, Fernanda Veiga De Magalhaes e Carolina Silvestre apresentaram o artigo “A DISCRIMINAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO: A PROTEÇÃO AO TRABALHADOR COM CÂNCER À LUZ DA SÚMULA 443 DO TST”, no qual se examina a vedação à dispensa discriminatória de trabalhadores diagnosticados com câncer, com foco na interpretação conferida pela Súmula 443 do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Por sua vez, os autores Liana Aparecida de Oliveira Batista, Beatriz Sprizão de Oliveira Bruning Costa e Liège Novaes Marques Nogueira apresentam a pesquisa intitulada “O REGIME CLT PARA SERVIDORES PÚBLICOS: CONSTITUCIONALIDADE E REPERCUSSÕES JURÍDICO-ADMINISTRATIVAS DA DECISÃO DO STF”, este artigo tem como objetivo analisar a constitucionalidade da aplicação do regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) aos servidores públicos, com base na recente decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) e na legislação vigente.

No artigo intitulado “A (IN)CONSTITUCIONALIDADE DO ENQUADRAMENTO DO GRAU DE INSALUBRIDADE DECORRENTE DA REFORMA TRABALHISTA”, os autores Eduardo Augusto Gonçalves Dahas e Aline Aparecida Mucellini de Souza, abordam a temática do enquadramento do grau de insalubridade após a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17), a qual ampliou a importância da negociação coletiva, concedendo mais autonomia às negociações entre sindicatos e empregadores, tendo como uma de suas flexibilizações, a possibilidade de negociação por acordo ou convenção coletiva do enquadramento do grau de insalubridade (art. 611-A, XII da CLT).

Na sequência, os autores Eduardo Augusto Gonçalves Dahas e Roberta Onofre Ramos trouxeram a pesquisa sobre “A RECLAMAÇÃO CONSTITUCIONAL NO CONTRATO DE TERCEIRIZAÇÃO NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA”, na qual analisa-se o Tema 725 do Supremo Tribunal Federal que afirma que é lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantendo a responsabilidade subsidiária da empresa contratante.

O artigo intitulado “TRABALHADORES PLATAFORMIZADOS: UMA ANÁLISE DAS RECLAMAÇÕES CONSTITUCIONAIS NO STF” foi apresentado pelos autores Flávia Moreira Guimaraes Pessoa, Raíssa Passos Coelho e Brendha Ellen Rodrigues Silva, e tem como analisar os fundamentos das decisões monocráticas do Supremo Tribunal Federal proferidas em sede de Reclamação Constitucional, acerca do reconhecimento pela Justiça do Trabalho de vínculo empregatício de motoristas e motociclistas que realizam o transporte de pessoas e a entrega de mercadorias através de aplicativos, também conhecidos como trabalhadores plataformizados.

A partir da discussão social e dos projetos legislativos sobre as alterações da jornada de trabalho Glauber Cavalcante Pinheiro nos apresenta o artigo “A EXTINÇÃO DA ESCALA 6X1: DIFICULDADES, BENEFÍCIOS E POSSÍVEIS IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO”, nos trazendo a reflexão sobre os pontos negativos e positivos sobre eventual alteração legislativa.

No artigo “VÍNCULO EMPREGATÍCIO DOS TRABALHADORES RURAIS”, Maria Eduarda Rebelatto Santana, Antonio Jose Saviani da Silva Fernanda e Rafante Peres Ponzo, nos conduzem à discussão sobre a realidade social de uma grande parcela da população brasileira e a necessidade de amparo estatal e reconhecimento de seus direitos.

Sob o prisma constitucional o artigo “EQUIDADE DE GÊNERO ENTRE HOMENS E MULHERES NO BRASIL APÓS A RATIFICAÇÃO DAS CONVENÇÕES N. 100 E N. 111 DA OIT” de autoria de Camila Zangiacomo Cotrim Tsuruda, Dayana Dos Anjos Rodrigues Mattos Magalhães e Paulo Campanha Santana, abordam tema de extrema relevância nas relações de trabalho.

O artigo “A (IN)DEVIDA OBRIGATORIEDADE DE LIMITAÇÃO DO VALOR DA CONDENAÇÃO AOS VALORES ATRIBUÍDOS À INICIAL NA PETIÇÃO INICIAL TRABALHISTA” de autoria de Alessandra Souza Menezes e Paulo Campanha Santana, aborda o impacto das decisões do Supremo Tribunal Federal no acesso à Justiça.

As relações do trabalho na perspectiva empresarial e a utilização do instrumento de compliance para garantia dos direitos fundamentais é o tema do artigo “O PAPEL DO COMPLIANCE TRABALHISTA NA EFETIVIDADE DA SAÚDE, SEGURANÇA E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: UMA ANÁLISE À LUZ DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS”, de autoria de Rodrigo Goldschmidt, Micheline Simone Silveira Rocha e Hannah Porto Yamakawa.

As decisões do Supremo Tribunal Federal em relação à legalidade da terceirização irrestrita é o cerne do artigo “TERCEIRIZAÇÃO DA ATIVIDADE-FIM: VISÃO LIBERAL DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL”, de autoria de Paulo Mazzante de Paula, Diego Fernandes Cruz Villela e Matheus Arcoleze Marelli.

A Inteligência Artificial (IA) está transformando as relações de trabalho, gerando desafios e oportunidades jurídicas, assim como a necessidade de adaptar o ordenamento jurídico para equilibrar inovação tecnológica e dignidade do trabalho é o foco do artigo “O TRABALHO NO PERÍODO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL: DESAFIOS E PERSPECTIVAS JURÍDICAS DE REGULAÇÃO” de autoria de Gil César Costa De Paula.

O artigo “RISCOS PSICOSSOCIAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO: NR-1 E A EXIGIBILIDADE DO GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS” de autoria Mariana Lúcia da Silva, Ariany Soares Cançado analisa a inclusão dos riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) pela Portaria MTE nº 1.419/2024, demonstrando necessidade de alinhar a legislação brasileira às diretrizes internacionais de saúde e segurança no trabalho.

A discriminação de gênero, racial e salarial no Brasil destacando a necessidade de políticas públicas, legislação antidiscriminatória e compromisso organizacional com a inclusão para

promover um mercado de trabalho mais justo e sustentável é a essência do artigo “MECANISMOS DE EXCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO: DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO, RACIAL E SALARIAL E DESAFIOS DE SUPERAÇÃO” de autoria Claudia Maria Da Silva Bezerra, Suely De Oliveira Santos Feitosa, Alexsandro José Rabelo França.

O artigo intitulado “DESAFIOS REGULATÓRIOS DIANTE DA GLOBALIZAÇÃO E DA PLATAFORMIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO” de autoria Pedro Mauricio Simoes Pavoni, Bruna Gabriela Fávero, Marcos Antônio Striquer Soares critica o uso da autonomia da vontade para precarizar o trabalho, especialmente no contexto digital e transnacional, defendendo uma reforma normativa que fortaleça a proteção dos direitos dos trabalhadores e a responsabilidade social empresarial.

A análise da evolução da proteção legal às mulheres no direito do trabalho, destacando marcos legislativos, mobilizações feministas e desafios persistentes na busca pela equidade de gênero no ambiente laboral é o cerne do artigo “DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO DIREITO DO TRABALHO: AVANÇOS HISTÓRICOS E DESAFIOS CONTEMPORÂNEOS NA GARANTIA DOS DIREITOS DAS MULHERES” de autoria Maurício Londero.

O artigo “NOVAS TECNOLOGIAS E DIREITO DO TRABALHO - UMA ANÁLISE DO TELETRABALHO E DO DIREITO À DESCONEXÃO NA SOCIEDADE DIGITAL” de autoria Maurício Londero examina como as novas tecnologias, especialmente no teletrabalho pós-COVID-19, transformaram o trabalho, demandando a regulamentação do direito à desconexão para proteger a saúde, a dignidade e a autonomia do trabalhador.

O estudo “SOCIEDADE 5.0: A CENTRALIDADE DO SER HUMANO NA INTEGRAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO E TECNOLOGIA EM PROL DOS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS) DA AGENDA 2030” de autoria Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi analisa a Sociedade 5.0 como um modelo que busca recentralizar o ser humano na evolução tecnológica integrando trabalho e tecnologia para promover bem-estar social e dignidade humana, evidenciando de assegurar condições de trabalho decentes e dignas, alinhadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030.

Prof. Dr. Jackson Passos Santos (Universidade Cruzeiro do Sul)

Profa. Dra. Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi (Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões (URI – Santo Ângelo/RS e Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul–UNIJUI)

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha (Universidade Federal de Santa Catarina- UFSC)

DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO DIREITO DO TRABALHO: AVANÇOS HISTÓRICOS E DESAFIOS CONTEMPORÂNEOS NA GARANTIA DOS DIREITOS DAS MULHERES

GENDER DISCRIMINATION IN LABOR LAW: HISTORICAL ADVANCES AND CONTEMPORARY CHALLENGES IN GUARANTEEING WOMEN'S RIGHTS

Maurício Londero

Resumo

Este artigo analisa a evolução histórica da proteção legal às mulheres no âmbito do direito do trabalho, com foco nas diferenças de gênero e nas formas de discriminação enfrentadas pelas trabalhadoras. São abordados marcos legislativos e normativos, tanto nacionais quanto internacionais, que contribuíram para a inclusão de direitos das mulheres na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), bem como sua progressiva inserção no mercado formal de trabalho. O texto destaca ainda que, além dos avanços legais, as conquistas foram resultado das mobilizações feministas e das mudanças na organização do trabalho impulsionadas por novas tecnologias e transformações sociais, demonstrando que um ambiente de trabalho justo requer engajamento político, ação contínua e o reconhecimento da diversidade e complexidade das experiências femininas. O trabalho também discute eventos históricos relevantes e as lutas sociais que impulsionaram a conquista de direitos, refletindo sobre os desafios persistentes na busca pela equidade de gênero no ambiente laboral.

Palavras-chave: Discriminação, Direitos das mulheres, Direito do trabalho, Clt, Maternidade

Abstract/Resumen/Résumé

This article analyzes the historical evolution of legal protection for women in the context of labor law, focusing on gender differences and the forms of discrimination faced by female workers. It addresses national and international legislative and regulatory frameworks that contributed to the inclusion of women's rights in the Consolidation of Labor Laws (CLT), as well as their progressive insertion into the formal labor market. The text also highlights that, in addition to legal advances, achievements were the result of feminist mobilizations and changes in the organization of work driven by new technologies and social transformations, demonstrating that a fair work environment requires political engagement, continuous action, and recognition of the diversity and complexity of women's experiences. The paper also discusses relevant historical events and the social struggles that drove the achievement of rights, reflecting on the persistent challenges in the search for gender equality in the workplace.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Discrimination, Women's rights, labor law, Clt, Maternity

INTRODUÇÃO

A desigualdade de gênero no mundo do trabalho é uma realidade histórica e estrutural, marcada por discriminação salarial, segregação ocupacional e dificuldades de ascensão profissional. Apesar de avanços significativos nas últimas décadas, as mulheres continuam a enfrentar barreiras que limitam sua plena participação no mercado de trabalho. Este artigo examina os principais marcos históricos e legais na luta pelos direitos trabalhistas das mulheres, destacando convenções internacionais, mudanças na legislação brasileira e eventos históricos que impulsionaram essa transformação.

O reconhecimento e a proteção do trabalho feminino no Brasil estão ligados ao desenvolvimento do Direito do Trabalho e à atuação de órgãos públicos responsáveis por garantir sua aplicação, como o Ministério do Trabalho e Emprego, o Ministério Público do Trabalho e a Justiça do Trabalho (Alice Monteiro de BARROS, 1995; Léa Elisa Silingowsch Calil, 2000).

Durante o período conhecido como “era Vargas”, houve avanços significativos na emancipação jurídica das mulheres e na proteção da maternidade. Nesse contexto, consolidou-se a preocupação com a igualdade de direitos trabalhistas entre homens e mulheres, bem como o combate à discriminação nas relações de trabalho. Posteriormente, a Constituição de 1967, elaborada durante o regime militar, passou a proibir que empregadores adotassem critérios de admissão baseados em sexo, cor ou estado civil, além de garantir a aposentadoria das mulheres após 30 anos de contribuição — para os homens, o prazo estabelecido era de 35 anos. Com a promulgação da Constituição de 1988, fortemente orientada pela universalização dos direitos sociais, a igualdade no âmbito laboral foi assegurada de maneira mais efetiva, promovendo o fortalecimento da participação feminina como sujeito de direitos. Contudo, é importante salientar que os direitos trabalhistas formalmente previstos eram restritos às mulheres com vínculo formal registrado em carteira de trabalho.

A proteção à maternidade e a valorização do trabalho da mulher, inseridas no capítulo dos direitos sociais da Constituição, refletem a influência do direito internacional no ordenamento jurídico brasileiro, especialmente no campo dos direitos humanos e do direito do trabalho, representando um avanço civilizatório (Norberto Bobbio, 2004). No entanto, essas garantias somente se concretizaram com a promulgação da Constituição de 1988, marco da consolidação do Estado Democrático de Direito no país.

A adequação da legislação nacional às convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) também impulsionou o enfrentamento das barreiras históricas que limitavam as mulheres. Nesse processo, a incorporação das Convenções nº 100 e nº 111 — relativas, respectivamente, à igualdade de remuneração entre trabalhadores e trabalhadoras e à proibição de discriminação em matéria de emprego — teve papel relevante (Sergio Pinto MARTINS, 2009).

A legislação trabalhista passou a contemplar diversas normas relacionadas à igualdade de gênero e à proteção da mulher no ambiente de trabalho (Cristiane Maria Sbalqueiro LOPES, 2006). Foram ampliadas as salvaguardas voltadas às gestantes e lactantes, com o objetivo de preservar a saúde da trabalhadora e do recém-nascido. O artigo 5º, inciso I, da Constituição de 1988, consagrou a igualdade de direitos e deveres entre homens e mulheres, proibindo a diferenciação salarial, a limitação de funções e os critérios de admissão baseados em sexo, estado civil, idade ou cor. A licença-maternidade também foi ampliada de 90 para 120 dias, garantindo estabilidade no emprego e manutenção do salário, estendendo o benefício às empregadas domésticas, rurais e avulsas.

Outro avanço importante foi a garantia da estabilidade da gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, protegendo a trabalhadora contra a dispensa sem justa causa nesse período.

As reformas relativas ao trabalho feminino eliminaram práticas discriminatórias que antes dificultavam a inserção das mulheres no mercado de trabalho. Nesse sentido, foram revogados dispositivos da antiga CLT que autorizavam a interferência do cônjuge no contrato de trabalho da mulher (Lei 7.855/89).

Diversas leis posteriores continuaram a atualizar e harmonizar a legislação trabalhista com os princípios constitucionais, promovendo a igualdade de gênero. Exemplos incluem a Lei 9.263/96, que agravou penalidades para casos de esterilização forçada; a Lei 9.799/99, que proibiu revistas íntimas e critérios discriminatórios baseados em sexo; e a Lei 10.244/01, que revogou o artigo 376 da CLT, permitindo a realização de horas extras pelas mulheres. Também foi eliminada a distinção de direitos de licença-maternidade entre mães biológicas e adotivas.

Em 2012, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) promoveu uma alteração importante na Súmula 244, item III, garantindo a estabilidade da empregada gestante mesmo nos contratos por prazo determinado, com base no artigo 10, inciso II, alínea "b" do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Outro progresso relevante foi a instituição da prorrogação facultativa da licença-maternidade de 120 para 180 dias, por meio da Lei 11.770/2008, no âmbito do Programa Empresa Cidadã, que ofereceu incentivos fiscais às empresas aderentes. Embora essa lei não tenha alterado o texto constitucional do art. 7º, XVIII, ela representou um marco na evolução das condições para a licença-maternidade desde a reforma constitucional de 1988 (PRONI, 2013). Em complemento, a Lei 13.257/2016 permitiu, também de forma facultativa, a ampliação da licença-paternidade de 5 para 20 dias.

Em síntese, a legislação que trata do trabalho da mulher passou por significativas atualizações para acompanhar parte das transformações econômicas e sociais verificadas no final do século XX. A partir da perspectiva da Sociologia do Trabalho, observa-se uma mudança de paradigma impulsionada pelo impacto das novas tecnologias e pela reorganização do trabalho industrial, tradicionalmente masculino. Contudo, é imprescindível reconhecer o papel central das lutas políticas, especialmente das mobilizações feministas, na conquista desses novos direitos sociais (Hirata; Kergoat, 2007).

1. EVOLUÇÃO NO BRASIL E A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT)

A construção dos direitos das mulheres no âmbito do trabalho tem sido longa, marcada por tensões entre duas concepções: a proteção da mulher como sujeito vulnerável e a busca pela igualdade de tratamento em relação aos homens. Essa dualidade percorre todo o arcabouço normativo, tanto internacional quanto nacional, e reflete disputas ideológicas, culturais e políticas sobre o papel social da mulher. O presente tópico analisa a trajetória da normatização dos direitos trabalhistas das mulheres, evidenciando como os tratados internacionais e a legislação brasileira, especialmente a CLT, moldaram e transformaram essa realidade ao longo do tempo.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), criada em 1919 após a Primeira Guerra Mundial, foi uma das primeiras instituições multilaterais a reconhecer formalmente a necessidade de regular o trabalho das mulheres, sobretudo frente às condições degradantes a que estavam submetidas na indústria nascente. A atuação da OIT representou um passo fundamental para a construção de um arcabouço jurídico internacional que serviria de base para legislações nacionais, inclusive no Brasil.

Uma das primeiras iniciativas nesse sentido foi a Convenção nº 3 da OIT, de 1919, que tratou da proteção à maternidade. Essa convenção reconheceu as especificidades do corpo feminino e da maternidade no contexto laboral, estabelecendo o direito a uma licença-maternidade de 12 semanas, divididas entre o pré e o pós-parto, com proteção contra o desligamento da trabalhadora nesse período. Embora marcada por um caráter protetivo, a medida foi um avanço importante, pois reconhecia a necessidade de políticas específicas para a saúde da mulher trabalhadora e do recém-nascido.

Com o avanço da presença feminina em diversos setores produtivos, a questão da igualdade salarial ganhou relevância. Nesse contexto, destaca-se a Convenção nº 100, de 1951, que trata da igualdade de remuneração. Essa convenção obriga os países signatários a eliminar discriminações salariais com base no sexo, representando um importante deslocamento do foco da mera proteção para a garantia de direitos de cidadania no trabalho. No Brasil, essa convenção foi ratificada em 1957, influenciando posteriormente a inclusão de princípios similares na Constituição de 1988.

Outro marco relevante foi a Convenção nº 111, de 1958, que aborda a discriminação no emprego e ocupação. Essa norma ampliou o escopo da igualdade ao proibir qualquer distinção, exclusão ou preferência com base em sexo, raça, religião, entre outros fatores, que tenha como efeito anular a igualdade de oportunidades e tratamento. A convenção representou um passo decisivo no reconhecimento da necessidade de combater a discriminação estrutural no ambiente de trabalho, servindo de base para a formulação de legislações antidiscriminatórias nos âmbitos nacionais.

A Convenção nº 156, de 1981, inovou ao reconhecer as implicações sociais da divisão sexual do trabalho. Ela destacou que as responsabilidades familiares, que historicamente recaem majoritariamente sobre as mulheres, não devem constituir barreiras para sua inserção, permanência e ascensão no emprego. Essa convenção evidenciou a necessidade de políticas públicas de apoio à parentalidade, como a criação de creches, a flexibilização de horários de trabalho e a implementação da licença-paternidade, propondo uma nova forma de pensar a equidade de gênero no mundo laboral.

As convenções da OIT não apenas estabeleceram padrões mínimos de proteção, mas também exerceram forte influência simbólica e política, ao legitimar a demanda por igualdade como uma questão de justiça social e desenvolvimento sustentável. Sua incorporação aos ordenamentos jurídicos nacionais representa, assim, um avanço que ultrapassa a esfera técnica, constituindo um importante passo civilizacional em prol da igualdade de gênero no trabalho.

1.1.Evolução Legislativa no Brasil: Da CLT à Constituição Cidadã

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), promulgada em 1º de maio de 1943, foi um marco importante na história do direito do trabalho brasileiro. Embora tenha sido elaborada sob um regime autoritário, a CLT reuniu diversas normas esparsas e sistematizou direitos fundamentais, inclusive para as mulheres. Desde sua origem, a CLT trouxe previsões específicas para o trabalho feminino. Ainda que algumas normas tivessem um viés nitidamente protecionista, limitando, por exemplo, o acesso a determinadas atividades ou restringindo o horário de trabalho, muitas garantiam direitos fundamentais importantes. Entre eles, destacam-se a licença-maternidade de 84 dias, posteriormente ampliada, a proibição do trabalho noturno para mulheres (art. 379, revogado em 1999) em nome da “proteção moral” da mulher, o intervalo de 15 minutos antes do início da jornada extraordinária (revogado pela reforma trabalhista de 2017) com o objetivo de “preservar a saúde da mulher” e o direito a dois descansos diários de meia hora cada para amamentação até o bebê completar seis meses. Apesar das críticas ao caráter paternalista dessas normas, é importante destacar que, à época, representavam avanços concretos frente a um cenário de quase total ausência de direitos trabalhistas para as mulheres.

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, conhecida como Constituição Cidadã, houve um salto qualitativo no tratamento da questão de gênero no trabalho. A nova Carta Magna estabeleceu, de forma expressa, a igualdade entre homens e mulheres em direitos e obrigações (art. 5º, I) e vedou a discriminação em razão de sexo para fins de remuneração, admissão e ascensão profissional (art. 7º, XXX e XXXI). Esse novo paradigma constitucional foi resultado da pressão de movimentos feministas e da atuação de mulheres constituintes que lutaram por uma constituição inclusiva e democrática. A igualdade passou a ser vista não apenas como igualdade formal, traduzida na concessão dos mesmos direitos no papel, mas como igualdade material, que reconhece as desigualdades históricas e propõe medidas corretivas para sua superação.

No cenário legislativo infraconstitucional pós-1988, várias leis foram editadas para regulamentar os princípios constitucionais estabelecidos. A Lei nº 9.029/1995 proibiu a exigência de atestados de gravidez ou esterilização e outras práticas discriminatórias para efeitos de admissão ou permanência no emprego. A Lei nº 11.770/2008 criou o Programa Empresa Cidadã, permitindo a prorrogação da licença-

maternidade por mais 60 dias. As reformas parciais da CLT, embora controversas, mantiveram os direitos básicos relacionados à maternidade, mas revogaram dispositivos como o intervalo de 15 minutos antes da jornada extra. Além da legislação, políticas públicas como a implementação de cotas para mulheres em conselhos de empresas estatais, campanhas de combate ao assédio moral e sexual e programas de igualdade salarial têm buscado, com distintos graus de sucesso, tornar efetiva a equidade de gênero no mundo do trabalho.

Essa análise demonstra que a construção dos direitos das mulheres no trabalho não foi linear nem livre de contradições. Se por um lado houve períodos marcados por forte paternalismo e exclusão, por outro, a mobilização social e o direito internacional trouxeram avanços significativos. O desafio contemporâneo consiste em superar o formalismo jurídico, garantindo que os direitos conquistados se convertam em igualdade real no cotidiano das trabalhadoras.

2. CONQUISTAS E AMPLIAÇÃO DOS DIREITOS DAS MULHERES

A trajetória das mulheres no mundo do trabalho é marcada por profundas transformações sociais, políticas e jurídicas. A ampliação de seus direitos não foi fruto de uma concessão espontânea por parte do Estado ou do mercado, mas sim resultado de intensas lutas travadas por movimentos feministas, sindicatos, organizações internacionais e pelas próprias trabalhadoras ao longo dos séculos XX e XXI. Neste contexto, é possível explorar como as mulheres conquistaram espaço no mercado de trabalho formal e quais foram os principais avanços normativos e institucionais que consolidaram seus direitos, destacando, também, os limites ainda enfrentados na busca por uma verdadeira igualdade de gênero.

Durante grande parte da história, o trabalho feminino foi invisibilizado ou desvalorizado. As mulheres eram associadas ao trabalho doméstico e ao cuidado familiar — atividades não remuneradas e consideradas “naturais” à sua condição biológica e social. No entanto, com o processo de industrialização, especialmente a partir do final do século XIX, houve uma crescente demanda por mão de obra barata e abundante, o que possibilitou a entrada das mulheres em setores produtivos urbanos. Esse ingresso, contudo, se deu em condições marcadamente precárias, com salários inferiores aos dos homens, longas jornadas, ausência de proteção social e forte exploração da força de trabalho feminina. A mulher trabalhadora era vista como transitória no mercado de

trabalho, uma “ajudante” econômica, muitas vezes excluída dos sindicatos e das negociações coletivas. A partir da década de 1970, com o fortalecimento do movimento feminista, a disseminação das ideias de igualdade de gênero e as transformações econômicas globais, como o crescimento do setor de serviços, a presença feminina no mercado formal cresceu significativamente. As mulheres passaram a ocupar cada vez mais espaço em profissões antes masculinizadas, como a medicina, engenharia, direito e administração. No entanto, a feminização do mercado não significou automaticamente igualdade de condições.

Com a Constituição de 1988 como marco jurídico de referência, as décadas seguintes assistiram a uma série de avanços legislativos, regulamentações administrativas e programas voltados à promoção dos direitos das mulheres trabalhadoras. Entre os principais destaques estão a ampliação da licença-maternidade para 120 dias, garantindo à mulher maior tempo para se recuperar do parto e cuidar do recém-nascido. Posteriormente, com a criação do Programa Empresa Cidadã, as empresas passaram a poder prorrogar essa licença por mais 60 dias, totalizando 180 dias, como medida de apoio à amamentação e ao cuidado materno. A licença-paternidade, inicialmente prevista em 5 dias pela CLT, também foi ampliada para até 20 dias nas empresas participantes do mesmo programa. Ainda que essa medida esteja distante da paridade desejada, representa um passo importante na valorização da paternidade ativa e no reconhecimento da corresponsabilidade nos cuidados familiares.

Além disso, foram criados mecanismos de combate à discriminação, como a Lei nº 9.029/1995, que veda a exigência de testes de gravidez, laudos de esterilização e outras práticas discriminatórias no momento da contratação, bem como programas de incentivo à liderança feminina, fiscalização de igualdade salarial e iniciativas públicas e privadas para promover a equidade nos ambientes corporativos. Também se destaca o reconhecimento de novos arranjos familiares e maternidades diversas, como na decisão do STF que garantiu à mãe não gestante em união homoafetiva o direito à licença-maternidade, consolidando o princípio da parentalidade como fundamento para o direito social ao cuidado. Essas ações consolidam a noção de que a igualdade formal, embora necessária, é insuficiente para garantir justiça social. A igualdade substancial exige o enfrentamento ativo das desigualdades estruturais, como a divisão sexual do trabalho, o racismo institucional e o capacitismo, que afetam de maneira interseccional as mulheres trabalhadoras.

Apesar de serem a maioria da população economicamente ativa em diversos setores, as mulheres ainda são sub-representadas em cargos de chefia, direção e decisão. Isso se deve a uma combinação de fatores estruturais, como a ideia de que a liderança é um atributo masculino, fortemente enraizada em estereótipos de gênero, as dificuldades impostas pela jornada dupla de trabalho, que sobrecarrega as mulheres e dificulta sua ascensão profissional, a ausência de políticas corporativas que promovam igualdade de oportunidades e a falta de representatividade e de modelos femininos em cargos de comando, perpetuando o ciclo da exclusão. Embora haja avanços, como a exigência de presença mínima de mulheres nos conselhos de administração de empresas estatais, ainda há um longo caminho a percorrer para que a ocupação de cargos de poder pelas mulheres deixe de ser a exceção e passe a ser a regra.

A despeito dos avanços normativos e das mudanças sociais, as mulheres continuam enfrentando desafios que obstaculizam a plena efetivação de seus direitos no mundo do trabalho. Entre os principais problemas persistem a diferença salarial por gênero, mesmo entre mulheres e homens com a mesma qualificação e experiência, o assédio moral e sexual, frequentemente silenciado pelas estruturas hierárquicas e pela cultura organizacional permissiva, a segregação horizontal e vertical do trabalho, com mulheres concentradas em funções de apoio pouco valorizadas economicamente, e a baixa presença de creches públicas e de políticas de acolhimento à parentalidade, que limitam as possibilidades de conciliação entre vida pessoal e profissional. Em suma, a ampliação dos direitos das mulheres no trabalho é resultado de um processo histórico contínuo, marcado por resistências e avanços graduais. O reconhecimento legal dos direitos, embora fundamental, não basta por si só: é preciso garantir a efetividade desses direitos e promover transformações culturais profundas que desnaturalizem as desigualdades de gênero. A construção de um ambiente de trabalho verdadeiramente inclusivo exige compromisso político, sensibilidade social e ação institucional permanente.

Com o desenvolvimento do Direito do Trabalho, houve uma transição da proteção específica à mulher para a promoção da igualdade de tratamento no ambiente laboral (Denise Pasello Valente Novais, 2005). Paralelamente, instituições públicas voltadas para a defesa de direitos — como o Ministério Público do Trabalho e a Justiça do Trabalho — passaram a adotar posturas mais rigorosas na apuração e julgamento de casos relacionados ao tema. Nesse mesmo período, o Governo Federal iniciou programas voltados à promoção da equidade de gênero, impulsionados pela criação da Secretaria de

Políticas para as Mulheres (SPM). Um olhar especial foi direcionado para a administração pública e grandes empresas, que passaram a ter o dever de demonstrar empenho na eliminação de práticas discriminatórias de gênero.

Com o aumento da visibilidade jurídica e social das questões de equidade entre homens e mulheres, do crescimento do número de ações judiciais denunciando abusos, assédios e desigualdades salariais, da pressão de órgãos governamentais, da ampla cobertura midiática e da atuação de sindicatos, iniciou-se uma transformação cultural nas práticas corporativas. Ao mesmo tempo, a construção da imagem social das grandes corporações tornou-se um elemento importante de suas estratégias de marketing, exigindo que demonstrassem um compromisso visível com valores “politicamente corretos” perante investidores e consumidores. Assim, diversas empresas líderes incorporaram ações voltadas à valorização da diversidade e à promoção da equidade de gênero em seus programas de responsabilidade social empresarial (OBSERVATÓRIO SOCIAL, 2004; INSTITUTO ETHOS, 2007).

No começo dos anos 2000, enquanto se expandia no Brasil uma concepção mais ampla de responsabilidade social corporativa — incluindo novas dinâmicas nas relações entre empresas e seus trabalhadores —, também foi possível observar uma mudança no comportamento sindical em relação às questões de gênero. Em um ambiente historicamente dominado por homens, os sindicatos mais atuantes passaram a exigir o cumprimento de códigos de conduta e incentivaram seus membros a denunciar práticas discriminatórias (OBSERVATÓRIO SOCIAL, 2004).

Segundo o relatório Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas (INSTITUTO ETHOS, 2015), embora tenham ocorrido avanços relevantes, ainda persiste a sub-representação feminina em cargos de liderança. Entre 2003 e 2015, a participação de mulheres em posições executivas cresceu de 9% para 13,6%, em funções gerenciais de 18% para 31,3% e em funções de supervisão de 28% para 38,8%. Apesar disso, os homens continuam a ocupar a maioria desses postos. No que diz respeito às funções administrativas ou operacionais, a participação feminina permaneceu quase inalterada, passando de 35% para 35,5%. Destaca-se, ainda, o fenômeno conhecido como “afunilamento hierárquico”, no qual a presença de mulheres diminui progressivamente nos níveis superiores de comando (INSTITUTO ETHOS, 2015).

Em 2015, apenas 28,2% das 500 maiores empresas atuantes no Brasil (das quais 60% possuíam mais de mil empregados) tinham políticas específicas para fomentar a

igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. Essas políticas incluíam iniciativas como programas especiais de contratação, metas para ocupação de cargos de gestão por mulheres, capacitação para funções de liderança, medidas para reduzir a desigualdade salarial e estratégias para conciliar vida profissional e familiar. Quanto à presença feminina nos níveis hierárquicos superiores, 35,1% das empresas adotaram medidas para cargos de gerência e 31,6% para o nível executivo, mas apenas uma parcela bem pequena implementava políticas estruturadas e com metas claras para essas funções (13,7% e 12%, respectivamente) (INSTITUTO ETHOS, 2015).

As principais razões apontadas pelas empresas para a baixa representação de mulheres em cargos de chefia e direção foram: a falta de experiência interna para lidar com a temática (36,9%), a carência de qualificação profissional adequada (28,9%) e a alegada falta de interesse das mulheres por funções de maior responsabilidade (34,2%) (INSTITUTO ETHOS, 2015).

Para uma análise mais aprofundada sobre como a questão de gênero vem sendo tratada no âmbito corporativo — especialmente no que tange aos avanços e obstáculos na promoção da equidade de gênero —, é interessante examinar um conjunto restrito de grandes corporações que exercem protagonismo no cenário nacional.

3. FATOS HISTÓRICOS RELEVANTES

A construção dos direitos das mulheres no direito do trabalho não pode ser compreendida apenas sob a ótica jurídica; é essencial considerar os contextos históricos, políticos e sociais que moldaram essas conquistas. A luta pela igualdade de gênero nas relações laborais esteve e está intrinsecamente ligada a movimentos sociais amplos, transformações econômicas e rupturas institucionais. Ao longo da história, fatos emblemáticos contribuíram para a conquista e o fortalecimento dos direitos trabalhistas das mulheres no Brasil e no mundo, revelando um percurso de enfrentamentos e resistências.

A Revolução Industrial, iniciada na Inglaterra no final do século XVIII e posteriormente difundida para outros países europeus e para a América Latina, representou um marco decisivo para a inserção das mulheres no trabalho assalariado fora do ambiente doméstico. A busca por mão de obra barata impulsionou a ampla contratação de mulheres e crianças, especialmente em setores como o têxtil, a mineração e os serviços urbanos. Essa inserção, contudo, foi acompanhada de intensa exploração: jornadas

extenuantes de 14 a 16 horas diárias, condições de trabalho insalubres e ausência total de proteção legal eram a realidade das mulheres operárias. Neste contexto, surgiram as primeiras formas de organização das trabalhadoras e as demandas por regulamentação do trabalho feminino, plantando as sementes das lutas que viriam a seguir.

Ao longo do século XIX e início do século XX, as mulheres protagonizaram greves operárias fundamentais para a história das relações de trabalho, mesmo enfrentando a exclusão das lideranças sindicais. Destaca-se a greve das tecelãs em Lowell, nos Estados Unidos, em 1834 e 1836, quando jovens operárias exigiram salários dignos e redução da carga horária, inaugurando o movimento operário feminino no país. No Brasil, a greve geral de 1917, impulsionada pela carestia dos alimentos e pelos salários miseráveis no contexto da Primeira Guerra Mundial, contou com expressiva participação feminina, especialmente no setor têxtil de São Paulo. As mulheres tiveram papel central na organização dos piquetes, enfrentando repressão policial e resistência masculina. Esses episódios demonstram que a trajetória das mulheres no mundo do trabalho não foi uma narrativa linear de conquistas, mas um percurso permeado de enfrentamentos e conquistas duramente obtidas.

O século XX, marcado por grandes conflitos e reconstruções, foi importante para a consolidação de direitos trabalhistas femininos. Durante as Guerras Mundiais, a convocação de homens para os campos de batalha abriu espaço para a atuação das mulheres nas fábricas, hospitais e setores logísticos. Embora, em muitos casos, o reconhecimento da capacidade produtiva feminina tenha sido temporário, ele pavimentou o caminho para reivindicações mais permanentes, como o direito ao voto, o acesso à educação técnica e o reconhecimento do trabalho feminino como indispensável ao desenvolvimento nacional. Nesse período, a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919 também representou um marco, ao institucionalizar a proteção aos trabalhadores e às trabalhadoras, estabelecendo convenções e recomendações voltadas para a promoção da igualdade e para a proteção das mulheres no mercado de trabalho.

A partir da década de 1960, com a segunda onda do movimento feminista, o debate sobre a igualdade de gênero ganhou novo fôlego, atingindo diretamente a esfera laboral. A frase “o pessoal é político” foi incorporada ao debate sobre o trabalho, trazendo à tona questões como desigualdade salarial, ausência de creches, segregação ocupacional e assédio moral e sexual. No Brasil, o movimento feminista teve atuação decisiva na Assembleia Constituinte de 1988, especialmente através do "Lobby do Batom", que

pressionou pela inclusão de dispositivos constitucionais expressos em favor da igualdade de gênero. Como resultado, a Constituição de 1988 consagrou importantes direitos, como a igualdade entre homens e mulheres (art. 5º, I), a proteção da mulher no mercado de trabalho (art. 7º, XX) e a proibição da diferença de salários e critérios de admissão por motivo de sexo (art. 7º, XXX), estabelecendo bases sólidas para a legislação trabalhista contemporânea.

Nos últimos anos, novas conquistas vêm sendo consolidadas no âmbito jurídico e institucional. A decisão do STF na ADPF 130, em 2009, reafirmou a liberdade de expressão e informação sobre os direitos das mulheres, promovendo maior conscientização social. A criação do Programa Emprega + Mulheres, por meio da Lei nº 14.457/2022, instituiu medidas de apoio à parentalidade na primeira infância, flexibilização da jornada de trabalho e incentivo à contratação e promoção de mulheres. Já a Lei nº 14.611/2023 obrigou empresas com mais de 100 empregados a divulgarem relatórios de transparência salarial e critérios de remuneração, buscando combater ativamente as desigualdades salariais por sexo e raça. Esses avanços demonstram o esforço recente para garantir mecanismos institucionais capazes de efetivar a igualdade de gênero no trabalho. No entanto, eles também evidenciam a persistência das desigualdades estruturais, deixando claro que a equidade real ainda depende da implementação de políticas públicas de longo prazo, da transformação cultural e da maior inserção das mulheres em posições de poder e decisão.

Em síntese, a trajetória das mulheres no mundo do trabalho revela que elas foram protagonistas na luta por seus direitos, moldando o próprio conceito de trabalho digno. A história das relações laborais, tanto no Brasil quanto no mundo, seria incompleta sem o reconhecimento da centralidade da luta feminina — uma história marcada pela resistência, pela ousadia e pela contínua transformação social.

Apesar dos avanços legais, as mulheres ainda enfrentam inúmeros desafios no mundo do trabalho, como a persistência da disparidade salarial, a sobrecarga da dupla jornada — envolvendo trabalho remunerado e cuidado doméstico —, a baixa representação em cargos de liderança e a exposição ao assédio moral e sexual nos ambientes profissionais. A superação dessas barreiras exige a continuidade de políticas públicas eficazes, a fiscalização rigorosa do cumprimento das normas de igualdade, o engajamento do setor privado em práticas inclusivas e uma profunda conscientização social. O futuro do direito do trabalho depende da construção de um ambiente que reconheça as especificidades de gênero e que promova efetivamente a igualdade

substantiva, garantindo às mulheres condições plenas de realização profissional e cidadania.

Considerações Finais

A análise histórica e normativa da discriminação de gênero no âmbito do direito do trabalho evidencia que os avanços conquistados pelas mulheres foram fruto de um intenso e contínuo processo de mobilização social, respaldado por mudanças legislativas e pela influência do direito internacional. Desde a Revolução Industrial até o advento da Constituição de 1988, passando pela Consolidação das Leis do Trabalho e pelas convenções da Organização Internacional do Trabalho, a trajetória das mulheres no mercado de trabalho brasileiro é marcada por conquistas importantes, mas também por desafios persistentes.

A legislação trabalhista brasileira evoluiu significativamente, especialmente a partir da segunda metade do século XX, incorporando princípios de igualdade e proteção à maternidade. Instrumentos legais como a licença-maternidade, a estabilidade no emprego para gestantes, a proibição de discriminação na admissão e a equiparação salarial representaram marcos fundamentais para o reconhecimento dos direitos das mulheres enquanto trabalhadoras. Todavia, o caráter protetivo inicial da legislação, que muitas vezes reforçava estereótipos de fragilidade e dependência, deu lugar, com o tempo, a um enfoque mais igualitário, que busca assegurar às mulheres condições de trabalho dignas e oportunidades equivalentes às dos homens.

Apesar dos avanços, o desafio atual consiste na efetivação desses direitos no cotidiano laboral. A discriminação de gênero ainda se manifesta de formas sutis e estruturais, como a segregação ocupacional, a disparidade salarial, o teto de vidro que limita a ascensão feminina a cargos de liderança e o assédio moral e sexual nos ambientes de trabalho. A análise de dados contemporâneos revela que, embora as mulheres tenham conquistado maior participação no mercado formal, elas ainda enfrentam obstáculos sistêmicos que as impedem de atingir uma igualdade substantiva.

A efetivação da igualdade de gênero no trabalho exige mais do que a existência de normas jurídicas; requer a implementação de políticas públicas que promovam a conciliação entre vida profissional e familiar, incentivem a liderança feminina e combatam práticas discriminatórias de forma ativa e contínua. Além disso, o engajamento

do setor privado é essencial para a construção de ambientes organizacionais inclusivos e para a adoção de práticas de gestão que valorizem a diversidade e a equidade.

Importante ressaltar também que a interseccionalidade — ou seja, a combinação de gênero com fatores como raça, classe social, orientação sexual e deficiência — intensifica as desigualdades no mercado de trabalho, demandando ações específicas que contemplem a diversidade das experiências femininas. A promoção da igualdade de gênero, portanto, deve considerar essas múltiplas dimensões da discriminação para que a transformação social seja efetiva e abrangente.

A trajetória histórica demonstra que os direitos trabalhistas das mulheres não foram dados, mas conquistados, e que sua manutenção e expansão dependem da vigilância constante da sociedade civil, da atuação proativa das instituições públicas e da renovação contínua do compromisso democrático com os princípios da dignidade humana, da igualdade e da justiça social. A luta pela equidade de gênero no trabalho é, assim, parte integrante de um projeto maior de sociedade que valoriza a diversidade e combate todas as formas de discriminação.

Portanto, o Direito do Trabalho contemporâneo deve se comprometer não apenas com a eliminação das práticas discriminatórias, mas também com a criação de condições que garantam às mulheres plena liberdade para desenvolver suas capacidades profissionais, sem limitações impostas por estereótipos de gênero ou estruturas sociais desiguais. O reconhecimento da centralidade das mulheres na construção histórica dos direitos trabalhistas é um passo essencial para a consolidação de um ambiente de trabalho verdadeiramente democrático, inclusivo e emancipador.

Assim, a história, a legislação e a luta política nos mostram que, embora muito tenha sido conquistado, ainda há um caminho a ser trilhado para que a igualdade entre homens e mulheres no mundo do trabalho seja plenamente alcançada — um caminho que exige compromisso, resistência e transformação contínua.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.

BARROS, Alice Monteiro de. “**Discriminação no emprego por motivo de sexo**”. In: **RENAULT, Luiz Otávio Linhares; VIANA, Márcio Túlio; CANTELLI, Paula Oliveira** (Coords.). *Discriminação* 2.ed. São Paulo: LTr, 2010.

BIDERMAN, Ciro; GUIMARÃES, Nadya Araujo. “**Na ante-sala da discriminação: o preço dos atributos de sexo e cor no Brasil (1989-1999)**”. *Revista Estudos Feministas*, Florianópolis, v. 12, n. 2, p. 177-200, 2004.

BLOFIELD, Merike; MARTÍNEZ, Juliana. “**Trabajo, familia y cambios en la política pública en América Latina: equidad, maternalismo y corresponsabilidad**”. *Revista Cepal*, n. 114, p. 107-125, 2014.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, 05/10/1988. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/consti/1988/constituicao-1988-5-outubro-1988-322142-publicacaooriginal-1-pl.html> »
<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/consti/1988/constituicao-1988-5-outubro-1988-322142-publicacaooriginal-1-pl.html>

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. “**Novas configurações da divisão sexual do trabalho**”. *Cadernos de Pesquisa*, v. 37, n. 132, p. 595-609, 2007.

LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. “**Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção**”. *Cadernos Pagu*, n. 26, p. 405-430, 2006.

LUPICA, Carina. “**Instituciones laborales y políticas de empleo: avances estratégicos y desafíos pendientes para la autonomía económica de las mujeres**”. *Cepal - Repositorio Digital Chile: Cepal*, 2015. (Serie Asunto de Género, n. 125)

NEVES, Magda de A. “**Reestruturação produtiva, qualificação e relações de gênero**”. In: **ROCHA, Maria Isabel Baltar da (Org.)**. *Trabalho e gênero: mudanças, permanências e desafios*. São Paulo: Editora 34, 2000.

NOVAIS, Denise Pasello Valente. **Discriminação da mulher e Direito do Trabalho: da proteção à promoção da igualdade**. São Paulo: LTr, 2005.

OBSERVATÓRIO Social. “**A mulher no mercado de trabalho**”, *Observatório Nacional em Revista*, n. 5, mar. 2004.

PETTIGREW, Andrew M. “**A cultura das organizações é administrável?**”. In: **FLEURY, Maria Tereza Leme; FISCHER, Rosa Maria (Orgs.)**. *Cultura e poder nas*

organizações São Paulo: Atlas, 2007. » <http://www.petrobras.com.br/pt/sociedade-e-meio-ambiente/relatorio-de-sustentabilidade/>

PINTO, Anacleto Laurino; RIBEIRO, Maisa de Souza. “**Balço social: avaliação de informações fornecidas por empresas industriais situadas no estado de Santa Catarina**”. Revista Contabilidade & Finanças, São Paulo, v. 15, n. 36, 2004.

PRONI, Marcelo Weishaupt; LEONE, Eugenia Troncoso. “**Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro**”. In: **KREIN, José Dari et al (Orgs.). Regulação do trabalho e instituições públicas**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2013. v. 2.

PRONI, Thaíssa Tamarindo da Rocha Weishaupt. **Proteção constitucional à maternidade no Brasil: um caso de expansão da garantia legal** São Paulo: LTr, 2013.

SEBRAE (Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas) (Org.). Anuário do trabalho na micro e pequena empresa 2013 6. ed. Brasília-DF: DIEESE, 2013.

SECCHES, Paulo. “**Percepções mudam. Posições também. As empresas mais admiradas no Brasil**”, Carta Capital, 26/10/2015. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/mais-admiradas/percepcoes-mudam-posicoes-tambem-4725.html> » <https://www.cartacapital.com.br/mais-admiradas/percepcoes-mudam-posicoes-tambem-4725.html>

SGARBIERI, Astrid Nilsson. “**Representações do gênero feminino na mídia impressa**”. Estudos Linguísticos, Campinas, v. XXXV, p. 386-371, 2006.

STEIL, Andrea Valéria. “**Organizações, gênero e posição hierárquica - compreendendo o fenômeno do teto de vidro**”. Revista de Administração, v. 32, n. 3, p. 62-69, 1997.