



## TRABALHO, MULHER E IGUALDADE: BREVES REFLEXÕES SOBRE O PROGRAMA EMPREGA + MULHERES

Natália Luiza Alves Martins<sup>1</sup>

### RESUMO

O trabalho da mulher é um importante tema estudo, que merece especial atenção do Estado, visando criar e efetivar políticas públicas que garantam o direito à igualdade material. As diversas normas existentes, que buscam garantir às mulheres o acesso amplo e seguro ao mercado de trabalho, não têm sido suficientes para se fazer cumprir os objetivos estabelecidos, o que demonstra que o tema se mantém atual e relevante. Diante desse cenário, o presente artigo faz uma breve análise acerca das alterações legislativas promovidas pela recente Lei n. 14.457, de 21 de setembro de 2022, responsável por instituir o Programa Emprega + Mulheres.

**Palavras-chave:** Direito do Trabalho. Trabalho da mulher. Igualdade de gênero. Programa Emprega + Mulheres.

**Igualdade de gênero: uma luta em andamento**

1 Juíza do Trabalho Substituta vinculada ao E. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. Mestre em Direito Constitucional pela Universidade de Fortaleza (UNIFOR). Especialista em Direito Ambiental pela Universidade de Fortaleza (UNIFOR)

As discussões sobre a participação feminina no mercado de trabalho não são recentes, embora estejam inegavelmente na pauta do dia, pois continuam exigindo especial atenção em busca de uma ainda não alcançada igualdade de gênero, nas mais variadas searas.

Em 24 de fevereiro deste ano comemoramos os noventa anos da conquista do voto feminino no país, ocorrida durante a Era Vargas, que também ficou conhecida pelo surgimento da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, através da promulgação do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Essas conquistas possuem relação direta, pois apenas com o reconhecimento da condição de cidadã a mulher ganhou maior liberdade, podendo alçar voos com destino ao mercado de trabalho, deixando de se dedicar exclusivamente aos afazeres domésticos.

Um exemplo interessante, especialmente por se tratar de um ano com disputa eleitoral, é o fato de, apesar de as mulheres representarem 53% do eleitorado nacional, ocupam hoje apenas 15% das cadeiras da Câmara dos Deputados, e 12% das cadeiras do Senado Federal, escancarando a desigualdade de gênero latente nos diversos

espaços de poder (BRASIL, 2022a).

Muito embora as notícias apontem um pequeno aumento desses percentuais, pois com o resultado do primeiro turno das eleições de 2022, constatou-se um discreto aumento da participação feminina no Congresso Nacional (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2019), essas mudanças sociais ainda são tímidas e revelam que a luta das mulheres para ingressarem e se manterem no mercado de trabalho de forma paritária, inclusive nos espaços públicos de decisões, ainda é árdua e necessária. Esses fatos também demonstram, de forma clara, que o direito feminino ao voto livre não foi suficiente para garantir a igualdade de participação política.

Esse panorama tem feito com que diferentes instituições nacionais e internacionais se mobilizem em prol do real alcance da igualdade material entre homens e mulheres, tentando modificar a cultura social sexista que insiste em manter seres humanos em polos antagônicos pelo simples fato de terem vindo ao mundo em corpos biologicamente distintos.

Nesse sentido, a Organização das Nações Unidas - ONU, organização internacional dotada de personalidade jurídica, da qual o Brasil é membro fundador, criou em 2015 a chamada Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável, que representa um pacto global, firmado entre os 193 países participantes, que se comprometem a adotar ações para o enfrentamento dos maiores desafios do mundo contemporâneo (ONU, 2015).

A Agenda prevê a adoção de dezessete Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), que estão relacionados com a efetivação dos direitos humanos e a promoção do desenvolvimento sustentável em suas dimensões social, econômica, ambiental e institucional, o que deverá ser feito através do atingimento de cento e sessenta e nove metas, a serem cumpridas no período de 2016 a 2030.

Dentre esses objetivos, dois nos demandam maior atenção, por possuírem relação direta com a temática deste trabalho, o quinto, que prevê a busca pela igualdade de gênero, e o oitavo, que destaca a importância do trabalho decente e do crescimento econômico.

O documento prevê seis principais metas diretamente relacionadas com o objetivo cinco (igualdade de gênero), sendo importante que conheçamos todas as metas traçadas, para que possamos atuar em prol do alcance das mesmas pelo Brasil. Destacam-se como relevantes para os fins do presente trabalho, especialmente, as metas 5.4 e 5.5, que preveem o reconhecimento e a valorização do trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais, e a garantia de participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública, respectivamente.

Já em relação ao objetivo oito (trabalho decente e crescimento econômico), foram listadas dez metas, destacando-se neste trabalho a meta 8.5, que prevê o alcance, até o ano de 2030, de emprego pleno e produtivo, bem como o trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, além da garantia de remuneração igual para trabalho de igual valor.

De igual modo, o Conselho da Europa, uma organização internacional europeia, fundada em 1949, que atua em prol da defesa dos direitos humanos, adotou, em 27 de março de 2019, a Recomendação CM/Rec (2019) sobre prevenção e combate ao sexismo, indicando a adoção de diversas medidas preventivas de combates, e prevendo, dentre as ações específicas, a atuação nos diversos locais de trabalho da mulher, no setor público, no Poder Judiciário, dentre outros. A campanha intitulada: "Sexismo: Veja. Diga.

Pare!”, visa incentivar os países a aprovarem legislações que condenem o sexismo, além da implementação de políticas igualitárias em nível nacional nos países europeus signatários (COUNCIL OF EUROPE, c2020)<sup>2</sup>.

Em âmbito nacional, a previsão normativa de igualdade foi erigida à norma constitucional desde 1988 e é apresentada de forma ampla, trazendo a igualdade como um dos pilares na construção de uma sociedade livre, justa e solidária. O art. 5º, da Constituição Federal, prevê como o primeiro ponto de partida dentre os inúmeros direitos e garantias fundamentais a igualdade material entre homens e mulheres, trazendo expressamente a previsão de que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, vedando distinções de qualquer natureza (BRASIL, 1988).

das metas do Poder Judiciário com as metas e os indicadores dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) – Agenda 2030<sup>3</sup>, publicou a Recomendação n. 128, de 15 de fevereiro de 2022, aconselhando a adoção do “Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero” no âmbito do Poder Judiciário brasileiro, reservando um capítulo próprio para a Justiça do Trabalho. Referido documento é resultado de pesquisas promovidas por um grupo de trabalho formado por juristas dos diversos ramos do Poder Judiciário e da academia, constituído com o intuito de fomentar a reflexão crítica sobre o tema, tendo como principal objetivo “alcançar a superação dos percalços que impossibilita a percepção de uma igual dignidade entre mulheres e homens, em todos os cenários”(BRASIL, 2022b). E, portanto, servir como instrumento de auxílio no alcance do objetivo cinco estabelecido pela Agenda 2030 da ONU.

---

**“Apesar da previsão constitucional já ter completado três décadas, a sociedade brasileira ainda não conseguiu se desvencilhar das amarras culturais discriminatórias e sexistas, que insistem em manter as mulheres em um lugar de inferioridade quando comparadas aos homens, especialmente se nos referirmos às mulheres negras (...)”**

---

Apesar da previsão constitucional já ter completado três décadas, a sociedade brasileira ainda não conseguiu se desvencilhar das amarras culturais discriminatórias e sexistas, que insistem em manter as mulheres em um lugar de inferioridade quando comparadas aos homens, especialmente se nos referirmos às mulheres negras, fazendo com que seja necessária e urgente a adoção de políticas públicas destinadas à garantia da igualdade, ou, pelo menos, da redução das dificuldades enfrentadas pela população feminina, seja através da criação de mais normas protetivas ou de outras medidas reflexas e verdadeiramente eficazes, tais como políticas públicas de discriminação positiva.

Por essas razões, o Conselho Nacional de Justiça – CNJ, responsável pela integração

2 <https://human-rights-channel.coe.int/stop-sexism-pt.html>

Como se vê, embora a discussão não seja nova, pois há décadas se discute sobre a inclusão das mulheres no mercado de trabalho, aí compreendidos os diversos espaços de Poder, o tema ainda se apresenta pungente, atual e palpitante. Essa constatação nos demonstra que é necessária atenção prioritária, como tentativa de se apagar as cicatrizes geradas por anos de uma exploração cultural que até hoje se faz presente, ainda que através de microagressões sociais diárias. Isso porque, em uma sociedade que naturaliza comportamentos discriminatórios, infelizmente não se pode festejar essa perspectiva igualitária como um valor ético-social inarredável, fazendo com que a atuação do Poder Público seja medida que se impõe, por ser ele o único capaz de, ainda

3 Agenda 2030 no Poder Judiciário. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/04/Segundo-Relatorio-Comite-Interinstitucional-14022020.pdf>



que em doses homeopáticas, iniciar efetivas mudanças sociais.

### **Proteção do trabalho da mulher**

A história nos revela que os direitos femininos foram conquistados através de lutas e resistências recentes, tendo ganhado maior relevo apenas na segunda metade deste século, após a mudança operada com as guerras mundiais, quando se passou a constatar a capacidade feminina para o trabalho fora do espaço doméstico (ALMEIDA, 2011).

As mudanças sociais operadas com a Revolução Industrial foram responsáveis em grande medida pela inserção das mulheres no mercado de trabalho (NASCIMENTO, 2014). As necessidades oriundas das modificações ocorridas com o fim da manufatura e o início do mundo industrializado, tais como a produção em larga escala e o trabalho mecânico, além da miserabilidade que assolou os lares, fizeram com que o trabalho das mulheres fosse visto como alternativa viável e rentável, levando às mulheres e os menores a serem submetidos a uma dura realidade de exploração.

Isso sem falar no trabalho não remunerado executado pelas mulheres negras, que há muito mais tempo foram obrigadas a trabalhar sem nenhuma visibilidade social ou amparo, o que ocorreu muito antes dessas mudanças sociais originadas no mundo pós-guerra, acentuado as diversas facetas discriminatórias da nossa sociedade.

Nesse período, caracterizado pelas mudanças do mundo industrial, as mulheres passaram a observar que ao se desejarem iguais aos homens em todos os sentidos, especialmente, do ponto de vista do mundo do trabalho, eram exploradas em razão do sexo, pois lhes eram reservados os serviços menos remunerados e, muitas vezes, recebiam salários menores do que os dos homens pelo desempenho das mesmas funções, o que nos dias atuais, apesar de algumas conquistas, ainda é uma realidade. Especialmente levando-se em consideração a dupla jornada feminina, já que os maridos e companheiros continuaram a separar as esferas sociais, sendo que as tarefas domésticas permaneciam sob a responsabilidade das mulheres, como ainda vemos na atual sociedade (ALMEIDA, 2011).

Apenas nas primeiras décadas do século XIX surgem os movimentos operários e as greves, reivindicando, principalmente a diminuição das extensas jornadas de trabalho e melhores salários. Esses movimentos eram marcados pela liderança e participação dos trabalhadores homens. As primeiras greves de mulheres trabalhadoras ocorrem a partir de metade do século XIX, quando os movimentos feministas com maior força a redução da jornada de trabalho e salariais iguais para mesmas tarefas que os homens (MONTENEGRO, 2015).

No Brasil, os direitos trabalhistas, inclusive com normas de proteção ao trabalho da mulher, foram inicialmente normatizadas através de Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, em 1º de maio de 1943, sendo a previsão de normas trabalhistas um grande marco da Era Vargas.

Embora desde a origem a CLT contenha normas visando à proteção da mulher,

constatou-se que algumas disposições de proteção não cumpriam o papel para qual foram pensadas, pois, na verdade, geravam restrições que em vez de proteger as vulnerabilizavam ainda mais, acarretando discriminações quanto ao trabalho da mulher. Por essa razão, as normas protecionistas atualmente são elaboradas com a observância da proibição de discriminação de gênero, procurando estabelecer uma real igualdade nas relações de trabalho. (GARCIA, 2022)

Passadas décadas de conquistas de alguns direitos básicos, como o sufrágio feminino, licença-maternidade e limite de jornada diária, por exemplo, muitas dificuldades ainda são enfrentadas todos os dias por milhares de mulheres brasileiras que sonham em viver em uma sociedade mais igualitária.

Isso porque, de modo geral, a legislação trabalhista tem assegurado às mulheres proteção especial, tendo em vista a sua constituição física e biológica, mas as mulheres ainda sofrem discriminações variadas, seja pela exploração de classe, da dupla jornada de trabalho, dos baixos salários, a opressão do sexo, que impõe uma rígida divisão de trabalhadores e de papéis sociais (GARCIA, 2022).

Por essa razão, o Poder Legislativo ainda representa uma fonte de esperança e deve atuar efetivamente em prol da redução das desigualdades, pois:

A intervenção legislativa moderada com normas de proteção ao trabalho da mulher se mostra necessária diante da realidade que se apresenta o *discrímen* negativo afastando-a do mercado de trabalho ou então confinando-a nos guetos do mercado laboral, relegando as atividades mais importantes ao sexo masculino que, inclusive, recebe média salarial superior àquela paga ao sexo feminino no exercício de atividades idênticas (GODOY, 2015).

Embora o nosso ordenamento jurídico venha paulatinamente se ajustando às novas realidades sociais e aos novos arranjos familiares, é preciso buscar meios de se abranger a complexidade do assunto ao reconhecer a igualdade entre o homem e a mulher em todos os campos sociais (CARDOSO; MAIA, 2014).

### **Programa emprega + mulheres**

A proteção do trabalho da mulher e o reconhecimento das dificuldades que ainda são enfrentadas pelas mulheres do mundo atual, foram responsáveis pelo surgimento do “Programa Emprega + Mulheres”, que se deu por meio da promulgação da Lei n. 14.457, de 21 de setembro de 2022, como resultado da conversão da Medida Provisória n. 1.116/2022.

Contendo trinta e cinco artigos, a Lei em comento é responsável pela alteração de vários artigos da CLT, e teve como justificativa a necessidade de adoção de medidas que visem garantir às mulheres a inserção e a permanência no mercado de trabalho, por meio de medidas de apoio à parentalidade, qualificação e retorno ao trabalho após a maternidade.

Dividida em dez capítulos, a norma possui quatro grandes eixos que preveem medidas de assecuramento e proteção destinados diretamente à mulher trabalhadora, são eles: a) o apoio à parentalidade, dividido entre parentalidade na primeira infância e por meio da flexibilização do regime de trabalho; b) qualificação das mulheres e c) apoio para retorno ao trabalho após a maternidade. Além dessas medidas, a norma prevê outras destinadas ao estímulo da empregabilidade e empreendedorismo, além da proteção à saúde física e psíquica da mulher, estabelecendo formas de prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas

de violência no âmbito do trabalho.

Embora seja inegável que o ordenamento jurídico brasileiro já possua normas protetivas que visam garantir estabilidade e segurança à gestante, tais como, a estabilidade gestante (art. 391-A, CLT), a licença-maternidade (art. 392, CLT), as folgas justificadas para realização de exames (art. 392), a proibição de trabalho insalubre (art. 394-A, CLT) etc. Essas normas por si só, não eram suficientes, havendo, de fato, a necessidade de ampliação do arcabouço normativo como forma de garantir também à criança, após o nascimento, a proteção integral de seus interesses, inclusive com a participação paterna nos cuidados. E, ainda, outros meios de incentivo ao retorno e à permanência das mulheres mães no mercado de trabalho (BRASIL, 1943).

para garantir uma condição de vida minimamente digna para si e seus familiares, do outro elas se veem desamparadas, sem rede de apoio, se tornando uma verdadeira *via crucis* manter-se no mercado de trabalho e, ao mesmo tempo, cuidar dos filhos.

De nada adianta haver vagas disponíveis se não forem garantidas condições de trabalho que permitam às mulheres se manterem neles quando têm filhos, pois, via de regra, são elas quem arcam com os cuidados dos mesmos e com os demais afazeres domésticos. Por óbvio, a manutenção do emprego ou a sua realocação pós-maternidade são dificultadas pela ausência de uma rede de apoio, demonstrando a importância da atuação do Estado na adoção de medidas acolhedoras e que substituam, ainda que em parte, essa rede de apoio. Somente deste modo haverá uma suavidade no excesso de

---

**“Paradoxalmente, se de um lado as mulheres precisam se manter trabalhando, para garantir uma condição de vida minimamente digna para si e seus familiares, do outro elas se veem desamparadas, sem rede de apoio, se tornando uma verdadeira *via crucis* manter-se no mercado de trabalho e, ao mesmo tempo, cuidar dos filhos”.**

---

Essas normas possuem um caráter dúplice e ambivalente, pois se de um lado garantem maior equilíbrio e estabilidade emocional, além da redução das incertezas decorrentes dos riscos sociais possivelmente vivenciados pela mulher durante o gestar e após ele, também protegem, de maneira inexorável, o nascituro. Contudo, não estabelecem formas diretas de auxiliar as mulheres ao retorno ao trabalho, sendo indiscutível que uma grande quantidade de mulheres brasileiras detém a responsabilidade de, sozinhas, sustentar o lar e criar os filhos.

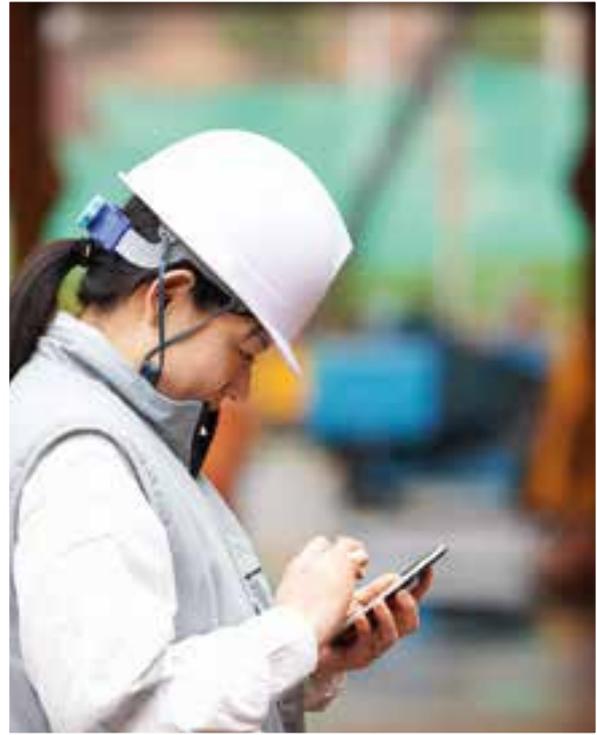
Paradoxalmente, se de um lado as mulheres precisam se manter trabalhando,

responsabilidades culturalmente imposto às mulheres, que ainda o carregará até que haja uma efetiva mudança dos valores sociais.

No mesmo sentido, Luana Passos e Dyeggo Rocha Guedes (2021, p. 78) fazem um levantamento do percentual de mulheres economicamente ativas, conforme dados do Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio - PNAD do ano de 2015, que realizavam atividades domésticas e eram responsáveis pelo cuidado simultâneo com filhos e/ou idosos:

Acompanhando a entrada acentuada das mulheres no mercado de

trabalho, isso tende a configurar-se um modelo de conciliação no qual cabe às mulheres encontrarem, quase que por conta própria, modos de equilibrar o trabalho pago com o cuidado da família. Como forma de mediar o trabalho pago com o não pago, as mulheres também buscam alternativas como flexibilização no trabalho, trabalhos temporários e/ou em tempo parcial, quase todas elas danosas profissionalmente porque dificultam uma melhor inserção e a permanência da mulher em empregos melhores e bem remunerados. Socialmente recai sobre a mulher, de modo quase exclusivo, a responsabilidade que deveria ser social de conciliar trabalho e vida doméstica. Isso fica mais evidente no percentual de 91% de mulheres que eram economicamente ativas e realizavam atividades domésticas, bem como no percentual de mulheres, de 16 a 59 anos, que participavam do mercado de trabalho e tinham crianças pequenas (0-6 anos), 20%, e idosos, 18%, no domicílio, conforme a Pnad do ano de 2015. Conhecendo a realidade brasileira de baixa provisão pública de cuidados para crianças e idosos, tem um percentual de mulheres que certamente vivem na “corda bamba” para equilibrar o trabalho pago com o não pago. Além disso, por volta de 19% das mulheres economicamente ativas, de 16 a 59 anos, tinham, simultaneamente, ao menos um idoso e uma criança de 0-6 anos no domicílio no ano de 2015, um dado que revela uma parcela importante de mulheres que assumem uma carga expressiva de trabalho ao sobrepor-se o trabalho no mercado com o trabalho de cuidado de crianças, idosos e do lar (PASSOS; GUEDES, 2021, p. 78).



Com esse olhar, podemos afirmar que ao propor as mudanças legislativas operadas com a criação do Programa, ampliando as medidas de proteção ao trabalho da mulher que possui filhos, estejam na primeira infância ou não, o Poder Legislativo atuou de forma eficaz.

O Programa prevê dentre as medidas de apoio à parentalidade na primeira infância o pagamento de reembolso-creche, que não terá natureza salarial, e a manutenção ou subvenção de instituições de educação infantil pelos serviços sociais autônomos (SESI, SESC e SEST – art. 6º), prevendo, assim, formas de garantir o retorno da mulher ao mercado de trabalho após o término da licença-maternidade (BRASIL, 2022c).

O art. 5º da norma dispõe que os estabelecimentos que trabalharem, pelo menos, 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação, entretanto, desobriga de tal

previsão os empregadores que adotarem o pagamento do reembolso-creche para todos os empregados e empregadas que possuam filhos com até 5 (cinco) anos e 11 (onze) meses de idade.

Já como medidas de apoio à parentalidade após a primeira infância, assim consideradas as crianças até seis anos de idade incompletos (art. 2º, II), a norma prevê a possibilidade de flexibilização do regime de trabalho, que poderá se dar por diferentes meios: teletrabalho, regime de tempo parcial, regime especial de compensação de jornada de trabalho por meio de banco de horas, jornadas de 12x36 quando a atividade permitir, antecipação de férias individuais e, ainda, horários de entrada e saída flexíveis.

A adoção do regime de teletrabalho deverá ser prioritariamente garantido aos empregados e empregadas com filhos, enteados ou criança sob guarda judicial com até seis anos de idade, e, sem limite de idade quando esses forem portadores de deficiência.

Já para a adoção das medidas de flexibilização do regime de trabalho e férias, a norma exige a formalização por meio de acordo individual ou coletivo, devendo ser observados os poderes diretivo e gerencial dos empregadores e a vontade expressa dos empregados e empregadas, havendo priorização da concessão de uma ou mais medidas autorizadas, conforme art. 8º, àqueles e àquelas que possuam filhos e congêneres até seis anos de idade ou com deficiência. Contudo, tratando-se da adoção de regime de tempo parcial e/ou antecipação de férias individuais, limita o usufruto da medida apenas até o segundo ano do nascimento/adoção ou guarda, ainda que se trate de criança com deficiência.

O capítulo IV prevê medidas de

qualificação das mulheres, destacando-se a suspensão contratual para participação em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador (art.15), exigindo a requisição formal da interessada, além de prever que a qualificação deverá priorizar áreas que promovam a ascensão profissional ou áreas com baixa participação feminina, tais como ciência, tecnologia, desenvolvimento e inovação. Prevê, ainda, o recebimento de bolsa qualificação (art. 2º-A, da Lei n. 7.998/1990), podendo o empregador conceder ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial.

As medidas que visam apoiar o retorno ao trabalho após a maternidade estão previstas no capítulo V.

A primeira delas é a suspensão contratual após o término da licença-maternidade, que deverá observar o art. 476-A da CLT, e será operada após requisição formal do(a) interessado(a), tendo a finalidade de permitir à empregada mãe a continuidade com os cuidados dos filhos e acompanhamento do desenvolvimento deles, ou, ainda, apoiar o retorno ao trabalho da esposa ou companheira.

A segunda alteração, que reputo uma das mais interessantes promovidas pelo Programa Emprega + Mulheres, é a alteração das normas do Programa Empresa Cidadã.

O art. 20 da Lei em análise alterou o Programa Empresa Cidadã, prevendo a autorização para que a prorrogação da licença-maternidade possa ser compartilhada entre empregada e empregado, quando forem empregados pela mesma pessoa jurídica integrante do Programa, e desde que a decisão seja conjunta. Outra possibilidade é a substituição da prorrogação da licença-maternidade pela redução da jornada de trabalho em 50%, pelo período de 120 dias,

garantido o pagamento integral do salário à empregada por todo o período.

O art. 24 criou o chamado “Selo Emprega + Mulher”, tendo por objetivo reconhecer as empresas que se destacuem pela organização, pela manutenção e pelo provimento de creches e pré-escolas para atender às necessidades de suas empregadas e de seus empregados e reconhecer as boas práticas de empregadores que visem, em resumo, estimular à participação feminina no mercado de trabalho, especialmente em posto de liderança e em áreas com baixa participação feminina. Destaca-se a previsão de incentivo às boas práticas que estimulem à divisão igualitária das responsabilidades parentais e a promoção da cultura de igualdade entre homens e mulheres.

O capítulo IX, traz em seu art. 29 a previsão de aplicação de condições diferenciadas às mulheres para a realização de operações de crédito do Programa de Simplificação de Microcrédito Digital para Empreendedores.

Por fim, e não menos importante, apesar da clara previsão constitucional de igualdade, o art. 30 da Lei prevê a proibição de salários distintos para homens e mulheres que exerçam idêntica função.

Podemos concluir, portanto, que a busca pela igualdade de gênero se apresenta como importante ferramenta de alcance do trabalho decente da mulher e também do crescimento econômico do país, sendo salutar às políticas públicas que buscam alcançar os referidos objetivos, já reconhecidos, inclusive pela ONU, como de importância global.

Reconhece-se, assim, as vitórias e os avanços conquistados a duras penas pelos movimentos feministas, tendo as mulheres conseguido, ainda que a passos lentos,

alcançar e ressignificar papéis importantes, mas ainda há muito caminho a se percorrer para que a igualdade material não seja apenas um objetivo ideológico a ser alcançado.

Em outras palavras, o assunto ainda está longe de ser acabado, pois ainda temos muito a alcançar, o que somente será possível através de um consciente coletivo que possibilite olhar a realidade das mulheres no mundo do trabalho e de suas incompletudes, especialmente se vista através das lentes coloridas dos olhos esperançosos das várias mulheres que formam esse belo mosaico, com diferentes cores e personalidades, da sociedade feminina no Brasil. Afinal, como já dizia Simone de Beauvoir (1980): “É pelo trabalho que a mulher vem diminuindo a distância que a separava do homem, somente o trabalho poderá garantir-lhe uma independência concreta.”. Sigamos, firmes, mulheres.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Jane Soares de. As relações de poder nas desigualdades de gênero na educação e na sociedade. **Série Estudos - Periódico Do Programa De Pós-Graduação Em Educação Da UCDB**, Disponível em: <https://www.serie-estudos.ucdb.br/serie-estudos/article/view/132> Acesso em: 15 set. 2022.

BEAUVOIR, S. **O Segundo Sexo: A Experiência Vivida**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1980.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federal do Brasil. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 10 out. 2022.

\_\_\_\_\_. Decreto-lei n. 5.452, de 1º

de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, 1 maio 1943. 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: 10 out. 2022.

\_\_\_\_\_. Lei n. 14.457, de 21 de setembro de 2022. Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011. **Diário Oficial da União**, Brasília, 21 set. 2022c. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2022/lei/L14457.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/L14457.htm). Acesso em: 5 out. 2022

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Recomendação n. 128, de 15 de fevereiro de 2022**. Recomenda a adoção do “Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero” no âmbito do Poder Judiciário brasileiro. Brasília, Conselho Nacional de Justiça, 15 fev. 2022b. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original18063720220217620e8ead8fae2.pdf>. Acesso em: 25 out. 2022.

BRASIL. Ministério Público Federal *et. al.* **Cartilha sobre violência política e violência política contra as mulheres**. São Paulo: Ministério Público do Estado de São Paulo. 2022a. Disponível em: <https://www.mpf.mp.br/presp/publicacoes/cartilha-sobre-violencia-politica-e-violencia-politica-contra-as-mulheres/>. Acesso em: 25 out. 2022.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Nova composição da Câmara ainda tem descompasso em relação ao perfil da população brasileira**. Brasília, Agência Câmara de Notícias, 22 jan. 2019. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/550900-nova-composicao-da-camara-ainda-tem->

[descompasso-em-relacao-ao-perfil-da-populacao-brasileira/](https://www.camara.leg.br/noticias/550900-nova-composicao-da-camara-ainda-tem-descompasso-em-relacao-ao-perfil-da-populacao-brasileira/). Acesso em: 25 out. 2022.

CARDOSO, Márcia Paiva; MAIA, Maria Cláudia. Proteção ao trabalho da mulher: os direitos conquistados e os direitos que já foram efetivados na atual sociedade brasileira. **Revista JurisFIB**, São Paulo, v. 5. Ano V, 2014 .

COUNCIL OF EUROPE. **Sexismo**: repare nele, fale dele, acabe com ele. França, Human Rights Chanel, c2020. Disponível em: <https://human-rights-channel.coe.int/stop-sexism-pt.html>. Acesso em: 25 out. 2022.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022.

GODOY, Sandro Marcis. **A mulher e o direito do trabalho**: a proteção e a dimensão constitucional do princípio da igualdade. Birigui, SP: Boreal Editora, 2015.

MONTENEGRO, Rosilene Dias. **Dia Internacional da Mulher**. Universidade Federal de Campina Grande. Assessoria de Imprensa. João Pessoa, 8 mar. 2015. Disponível em: [http://www.ufcg.edu.br/prt\\_ufcg/assessoria\\_imprensa/mostra\\_noticia.php?codigo=17212](http://www.ufcg.edu.br/prt_ufcg/assessoria_imprensa/mostra_noticia.php?codigo=17212). Acesso em: 3 out. 2022.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NAÇÕES UNIDAS. **Agenda 2030**. Disponível em: <https://brasil.un.org/sites/default/files/2020-09/agenda2030-pt-br.pdf>. Acesso em: 3 out. 2022.

PASSOS, Luana; GUEDES, Dyeggo Rocha. . Participação feminina no mercado de trabalho e a crise de cuidados da modernidade: conexões diversas. **Planejamento e Políticas Públicas**, n.50, 2021. Disponível em: [www.ipea.gov.br/ppp/index.php/PPP/article/view/847](http://www.ipea.gov.br/ppp/index.php/PPP/article/view/847). Acesso em: 3 out. 2022.