IX ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

ELOY PEREIRA LEMOS JUNIOR

ROSANE TERESINHA PORTO

Copyright © 2026 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

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 II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Eloy Pereira Lemos Junior; Rosane Teresinha Porto – Florianópolis: CONPEDI, 2026.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5274-611-5
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Constituição, Processo e Justiça Social: o papel da jurisdição constitucional na efetivação de direitos

2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. IX Encontro Virtual do CONPEDI (2: 2026: Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

IX ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

É com satisfação que apresentamos os trabalhos reunidos no GT Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II, do IX Encontro Virtual do CONPEDI. O conjunto de pesquisas aqui selecionadas traduz a vitalidade e a diversidade do pensamento jurídico contemporâneo sobre as transformações do mundo laboral, organizados em seis grandes eixos temáticos.

O primeiro eixo reúne estudos sobre Inteligência Artificial, tecnologia e trabalho digital, examinando a subordinação algorítmica, a discriminação em processos de recrutamento automatizados e os desafios jurídicos da plataformização laboral. O segundo eixo aborda a precarização, a globalização e os impactos da Reforma Trabalhista, incluindo reflexões sobre a escala 6x1, gordofobia e o envelhecimento no contexto uberizante.

O terceiro eixo centra-se na saúde, segurança e meio ambiente do trabalho, tratando dos riscos psicossociais e do dano moral estrutural. O quarto eixo aproxima os direitos trabalhistas dos direitos humanos e da colonialidade. O quinto eixo contempla questões de gênero, raça e inclusão, ao passo que o sexto traz contribuições sobre negociação coletiva em fusões e aquisições, além de perspectiva de direito comparado com Timor-Leste.

A riqueza temática desta coletânea evidencia o compromisso da pesquisa jurídica brasileira com a construção de um direito do trabalho mais justo, inclusivo e adequado aos desafios do século XXI. Desejamos a todas e a todos uma proveitosa leitura.

Eloy Pereira Lemos Junior

IGUALDADE DE GÊNERO E POLÍTICAS PÚBLICAS PARA A PROTEÇÃO DO TRABALHO FEMININO NO BRASIL

GENDER EQUALITY AND PUBLIC POLICIES FOR THE PROTECTION OF WOMEN'S WORK IN BRAZIL

Daniela Zilio [1]

Resumo

O presente estudo analisa a igualdade entre os gêneros, a necessidade de que ela seja buscada e conquistada, especificamente quando se fala em trabalho feminino, e as políticas públicas para a proteção do trabalho feminino no Brasil. O objetivo geral da pesquisa descrever a importância da criação de políticas públicas para a proteção do trabalho feminino, hoje, no Brasil. O principal resultado atingido com a pesquisa diz respeito ao fato de que existem políticas públicas voltadas à proteção do trabalho feminino, inclusive corporificadas por legislações. Ainda, no entanto, há que se buscar por melhorias, levando-se em consideração, inclusive, dados secundários consultados e apresentados pela pesquisa, para que se alcance efetivamente a igualdade material ou substancial, ou, ainda, a equidade pleiteada. Utiliza-se como procedimento metodológico para o artigo o bibliográfico-investigativo. A técnica de pesquisa empregada é a documentação indireta, ou seja, trabalha-se com dados que possuam natureza bibliográfica e que sejam obtidos mediante a leitura de livros e também de artigos de periódicos. A pesquisa será, ainda, exploratório-explicativa e terá viés de análise qualitativo. O método é o dedutivo.

Palavras-chave: Igualdade de gênero, Políticas públicas, Trabalho feminino, Trabalho, Mulheres

Abstract/Resumen/Résumé

The present study analyzes gender equality, the need for it to be sought and achieved, specifically when addressing women's work, and public policies for protecting women's work in Brazil. The general objective of the research is to describe the importance of creating

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Gender equality, Public policies, Women's work, Work, Women

1 INTRODUÇÃO

O tema do presente artigo é a igualdade entre os gêneros, a necessidade de que ela seja buscada e conquistada, especificamente quando se fala em trabalho feminino, e as políticas públicas para a proteção do trabalho feminino no Brasil. O problema de pesquisa que se busca solucionar com a pesquisa coaduna-se no questionamento seguinte: qual é a importância da criação de políticas públicas para a proteção do trabalho feminino no Brasil atualmente?

Tem-se, então, como objetivo geral da pesquisa descrever a importância da criação de políticas públicas para a proteção do trabalho feminino, hoje, no Brasil. O artigo trabalha com a seguinte principal hipótese de pesquisa: as políticas públicas são importantíssimas para a efetivação dos direitos das mulheres trabalhadoras e para a proteção do trabalho feminino no Brasil. Embora muito se tenha avançado em termos de direitos das mulheres trabalhadoras, ainda há muito o que se buscar para a conquista da igualdade material/substancial, ou seja, da equidade, e para o abandono de antigos estereótipos em relação às mulheres no mercado de trabalho.

O principal resultado a ser explicitado com a pesquisa diz respeito ao fato de que existem políticas públicas voltadas à proteção do trabalho feminino, inclusive corporificadas por legislações. Ainda, no entanto, há que se buscar por melhorias, levando-se em consideração, inclusive, dados secundários consultados e apresentados pela pesquisa, para que se alcance efetivamente a igualdade material ou substancial, ou, ainda, a equidade pleiteada.

O estudo será estruturado em três eixos centrais, que correspondem ao atingimento de cada um dos três objetivos específicos da pesquisa. Primeiro, será explicitada a igualdade entre os gêneros, diferenciando-se a igualdade formal e a igualdade material. Após, trabalhar-se-á com o conceito de políticas públicas no Brasil. Por fim, resolver-se-á o problema de pesquisa, analisando a sua importância para a proteção o trabalho feminino no Brasil.

O texto trabalha com autores como Fernando Aith, Maria Paula Dallari Bucci, Flávia Piovesan, Wlater Claudius Rothenburg, Leonardo Secchi, entre outros que abordam em suas pesquisas em algum aspecto a temática levantada.

Assim, em termos metodológicos, na primeira seção do artigo realizou-se uma pesquisa minuciosa em dados secundários, ou seja, primeiro se procedeu a leitura de materiais publicados sobre o assunto para que se pudesse formatar a ideia expressa no texto. Quanto à segunda seção do texto, foi necessário o aporte a informações contidas em obras clássicas e textos atuais, e a pesquisa se deu a partir da leitura e fichamento das principais obras citadas. Finalmente, na última seção do trabalho, que é aquela destinada especificamente à resolução do problema de

pesquisa, cogente se fez conjugar a busca por fontes bibliográficas robustas que enfrentem a temática à necessária argumentação, a partir delas, acerca do objeto específico do artigo apresentado.

Utiliza-se como procedimento metodológico para o artigo o bibliográfico-investigativo. A técnica de pesquisa empregada é a documentação indireta, ou seja, trabalha-se com dados que possuam natureza bibliográfica e que sejam obtidos mediante a leitura de livros e também de artigos de periódicos. A pesquisa será, ainda, exploratório-explicativa e terá viés de análise qualitativo. O método é o dedutivo.

2 IGUALDADE ENTRE OS GÊNEROS: DA IGUALDADE FORMAL À IGUALDADE MATERIAL

Quando se fala em igualdade entre os gêneros, é importante que se tenha em mente que se fala em igualdade material, em igualdade na perspectiva de tratar os diferentes na medida de sua diferença. Há que se partir da igualdade formal, também importante e prevista na Constituição Federal[1] brasileira de 1988[2] para a igualdade material, substancial, para a equidade, assim.

Aqui, considera-se imprescindível trazer ao texto de forma literal as palavras de Walter Claudius Rothenburg (2008, p. 77, grifo nosso), para quem:

> **O princípio da igualdade determina um tratamento jurídico de equiparação onde não houver justificativa para a diferenciação e determina um tratamento jurídico de distinção onde houver motivo suficiente para diferenciar. Não se trata, portanto, de um princípio formal ou neutro, mas de um conteúdo**

[1] Telles (2019) expõe, sobre a Constituição Federal brasileira de 1988, que tal Carta Magna é um marco na história brasileira, representando a transição de um Estado autoritário para um Estado Democrático de Direito. Assim, a participação de diversos setores da sociedade civil no processo de elaboração do texto constitucional, o que incluiu as mulheres, auxiliou na consagração de um significativo rol de direitos fundamentais, que constitui a maior e mais clara manifestação do propósito transformador da Carta. Porém, o constitucionalismo inaugurado pela Constituição Federal brasileira de 1988 ainda apresenta pontos falhos, de modo que a manutenção da desigualdade, em sentido amplo, talvez seja o mais grave deles. Segundo aduz, o Brasil ainda é um país em que a dignidade humana é tida mediante o status político, econômico ou sociocultural das pessoas. Se assim for, ser mulher continua a representar uma aparente diminuição de dignidade; continua, ser mulher, a ser causa para que se preste menor respeito e consideração pessoais, tanto assim para que se reduza a autonomia, e para que se sujeite a pessoa a violências e discriminações que a possam impedir de pleitear por seu pleno desenvolvimento humano. Nas palavras da autora, o Direito Constitucional não tem auxiliado como poderia para reverter esse cenário. É necessário que se debata como aprimorar o constitucionalismo brasileiro, para que seu potencial emancipatório e humanista possa alcançar em efetivo tanto os homens quanto as mulheres.

[2] Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; [...].

> **definido pela história e pela ideologia. Cabe ao Direito oferecer técnicas para a destruição das discriminações negativas e para a promoção das discriminações positivas (ações afirmativas)**. O conceito jurídico de igualdade é um só e abrange as variações de igualdade formal e igualdade material, superando as distinções relativas à teoria e à prática (igualdade formal = igualdade de direito ou de iure/igualdade material = igualdade de fato); geral e específico (igualdade formal = igualdade genérica/igualdade material = igualdade específica); igualdade perante a lei e igualdade na lei (igualdade formal = igualdade perante a lei, igualdade de aplicação, dirigida ao Executivo e ao Judiciário/igualdade material = igualdade na lei, igualdade de formulação, dirigida ao Legislativo); liberal e social (igualdade formal = direito individual de 1ª dimensão/igualdade material = direito social de 2ª dimensão).

É claro que a igualdade enquanto um direito, enquanto uma determinação jurídica, quiçá não consiga ser suficientemente conceituada em termos teóricos. "Além disso, sua aplicação, às vezes, é complexa na solução de casos concretos. Ainda assim, trata-se de uma das mais importantes normas jurídicas e requer esforço dos intérpretes para uma aplicação (indispensável aplicação) adequada" (Rothenburg, 2008, p. 79).

Como muito bem lembrou Piovesan (2016), há um grande desafio que se retrata em introjetar e difundir os valores igualitários e democratizantes consagrados na Constituição Federal brasileira de 1988 e igualmente nos tratados internacionais de proteção dos direitos humanos das mulheres, compondo um novo paradigma que seja emancipatório e capaz de assegurar o exercício da cidadania civil e política das mulheres brasileiras, seja ela nos espaços públicos ou nos espaços privados, em sua plenitude e com total dignidade (Goldschmidt; Zanco, 2016).

Sendo dessa forma, naquilo que se relaciona à igualdade entre os gêneros e ao combate à discriminação em face das mulheres, a Constituição Federal brasileira de 1988 está em consonância com os parâmetros protetivos internacionais, conforme aponta Piovesan (2016), de modo que a Carta Magna está [...] "refletindo as vertentes repressiva-punitiva, bem como a promocional, que diz respeito à promoção de políticas públicas para a busca da igualdade" (Goldschmidt; Zanco, 2016, p. 405).

Note-se que para a efetivação do princípio da igualdade, torna-se indispensável considerar as condições fáticas e econômicas da sociedade em que se está inserido, já que a proibição da discriminação foi, através dos tempos, plena garantia de igualdade. Assim foi o surgimento da igualdade material ou substancial, isto é, no momento em que se passa a considerar as desigualdades reais da sociedade, de modo a tratar de forma desigual os desiguais, e na medida de sua desigualdade (Goldschimidt; Zanco, 2016), para lembrar as palavras de Aristóteles.

Assim, a despeito de o direito à igualdade ser protegido pelo ordenamento jurídico brasileiro, ele precisa ser interpretado e aplicado a partir da equidade, protegendo em face das

desigualdades sociais. Para que seja possível, é necessário que se crie mecanismos capazes de efetivar o direito à igualdade na perspectiva material, uma vez que é claro que ele não pode ser interpretado exclusivamente de maneira formal (Goldschimidt, Zanco, 2016).

No que tange à igualdade material em relação à igualdade entre os gêneros em aspecto trabalhista, destacam os autores:

> 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 (Goldschimidt; Zanco, 2026, p. 414-415).

Assim, é do Estado, como promotor de regras, o dever da promoção à atuação da igualdade no âmbito trabalhista. Assim, o Estado deve operacionalizar suas ações, de modo a sair da neutralidade e assumir funções ativas na sociedade, atuando concretamente em relação às desigualdades sociais. Para tanto, uma das alternativas na busca da igualdade são ações que apliquem tratamento diferenciado aos grupos desfavorecidos (Gomes, 2008; Goldschmitidt; Zanco, 2016).

Logo, o elemento propulsor das transformações demandadas seria justamente o caráter de exemplaridade de que se revestem algumas das modalidades de ações afirmativas, em que a eficácia como agentes de transformação social não se pode negar. Neste ponto, por um lado essas políticas representariam o reconhecimento oficial da persistência e da perenidade das práticas discriminatórias e da necessidade de sua eliminação. Por outro lado, elas teriam igualmente como intuito atingir objetivos de natureza cultural, uma vez que delas inevitavelmente derivam a trivialização, a banalização, na polis, da necessidade e da utilidade

de políticas públicas voltadas à colocação em prática do pluralismo e da diversidade (Gomes, 2008).

Piovesan (2008) reconhece que ao lado do direito à igualdade, há que se pensar, também, como direito fundamental, no direito à diferença. Ao respeito à diferença e à diversidade, importa o que assegura a certos grupos um tratamento especial, como é o caso dos afrodescendentes, das mulheres, das crianças e dos grupos que precisam ser vistos nas especificidades e peculiaridades de sua condição social. Para a autora, dá-se destaque a três vertentes no que concerne à concepção da igualdade, quais sejam: na primeira, a igualdade formal, reduzida à fórmula "todos são iguais perante a lei" (que, concomitantemente, foi essencial para abolição de privilégios); na segunda, a igualdade material, correspondente ao ideal de justiça social e distributiva (igualdade orientada pelo critério social e econômico); e na terceira, a igualdade material que diz respeito ao ideal de justiça como reconhecimento de identidades, igualdades orientadas pelos critérios de gênero, de orientação sexual, de idade, de raça, de etnia e demais critérios.

No princípio, o movimento feminista visou à luta pela igualdade e esta se sobrepôs ao ideal da diferença. Na segunda metade da década de 1970 e também durante a década de 1980 que a discussão acerca da igualdade na diferença se tornou o cerne da questão. Ao dar à diferença uma perspectiva positiva, o feminismo direcionou sua luta em busca da igualdade na diferença. Foi assim que se passou a falar de diferença cultural, de cultura feminina, de experiência feminina, e de reconhecimento da diversidade cultural de gênero, por exemplo (Araújo, 2005).

A mesma autora ainda refere que:

> [...] a grande conquista do projeto feminista igualdade na diferença foi a possibilidade de mudança nas relações de gênero, na medida em que as mulheres (e os homens) puderam se libertar dos velhos estereótipos e construir novas formas de se relacionar, agir e se comportar. Essa possibilidade tem permitido aos homens se libertarem do peso do machismo e às mulheres se libertarem do imperativo do feminino, ambos podendo ser sensíveis, objetivos, fortes, inseguros, dependentes, independentes, com liberdade e autonomia, e não seguirem imperativos categóricos determinados pelo gênero. É assim que se concretiza a ideia de gênero como construção social. Nessa perspectiva, a reconstrução do feminino leva necessariamente à reconstrução do masculino. Essa relação nunca será uma relação sem conflito; ao contrário, será sempre um espaço de luta e tensão dialética, onde estão em jogo diferentes poderes e desejos. Por isso, é importante que homens e mulheres, nas suas experiências subjetivas, possam exercitar a lógica, a razão, a intuição e a sensibilidade para construir novos valores e novas formas de se relacionar na vida afetivo-sexual, no casamento, na família, no trabalho, enfim, em todas as relações sociais (Araújo, 2005, p. 48).

Há que se abandonar, quando se fala em igualdade entre os gêneros, assim, velhos estereótipos do que é ou foi atribuição de homens e de mulheres, inclusive quando se está referindo a trabalhos, cargos, postos ou ao exercício do direito de trabalhar. Há que se, por outro lado, promover o acesso das mulheres ao trabalho e proteger, igualmente, o trabalho feminino, o que pode se dar por meio de políticas públicas, como será visto nas próximas seções do artigo proposto.

3 POLÍTICAS PÚBLICAS NO BRASIL: DELIMITAÇÃO CONCEITUAL

É relevante mencionar que uma política pública, que pode ser de Estado ou de governo (Aith, 2006), é uma diretriz criada para o enfrentamento de um problema que tenha ordem pública, quer dizer, é uma orientação dada à atividade ou também à passividade de alguém, já que as atividades ou passividades são inerentes a essa política pública. Logo, o que se quer dizer é que uma política pública tem dois elementos fundamentais, que são a intencionalidade pública e a resposta a um problema público. A razão de se estabelecer uma política pública é que ela deve ser destinada a tratar ou resolver um problema entendido como relevante do ponto de vista coletivo (Sechi, 2020; Zilio, 2023).

Para Bucci (2023, p. 92):

> As Políticas Públicas são um fenômeno do século XX, que passou a ser estudado de forma sistemática pela ciência política norte-americana depois dos anos 1950. A área jurídica, embora registre alguma reflexão sobre o tema no período, só passa a se ocupar delas com mais frequência a partir dos anos 1980. Originalmente, o sentido do seu estudo era uma análise mais acurada do que se passava no interior do aparelho governamental até que uma demanda da sociedade se transformasse em resposta do Estado. Isso se deu no contexto do New Deal nos EUA e posteriormente do welfare state nos países europeus avançados, modelo em que o Estado tem relação próxima com a sociedade atuando ativamente no plano da economia e criando condições para a realização de direitos sociais.

Em outra passagem, Bucci (2006) asseverou que as políticas públicas possuem diferentes suportes legais. Elas podem ser expressas em disposições constitucionais, e também podem ser expressas em leis, ou também em normas infralegais como são os decretos e as portarias e até mesmo em instrumentos jurídicos que sejam de outra natureza, como por exemplo os contratos de concessão de serviço público. Note-se que as políticas públicas têm total relação com a implementação e mais a fundo com a efetivação dos direitos fundamentais

sociais, no Brasil presentes na Constituição Federal de 1988, a exemplo claro do artigo 6º[3] (Brasil, 1988).

Também, há que se dizer que as políticas públicas podem ser conceituadas como metas coletivas conscientes, que quer dizer que são temas de direito público em sentido amplo, o que quer fazer referir-se que se pode identificar nítida interdependência entre o direito e a política, uma vez que se pode vislumbrar um canal nítido e necessário entre esses dois subsistemas, no que tange ao claramente ao contexto da estrutura burocrática de poder (Bucci, 2002; Nery da Silva, 2012).

Logo, políticas públicas podem ser caracterizadas como diretrizes de enfrentamento de problemas públicos, como resposta e intenção pública. São respostas ligadas ao âmbito jurídico, que podem ser consideradas formas de efetivação de direitos fundamentais, sobretudo sociais (Zilio, 2023).

Nery da Silva e Mattiello (2017) argumentam, sobre as políticas públicas, que o Estado, na medida em que adota uma postura interventiva, assume inúmeras responsabilidades no atendimento das carências, através de prestações positivas, com o intuito de obter melhores condições de vida para a população, conjugado tudo isso à aplicação efetiva das normas positivas cogentes. Esse desempenho, que tem caráter predominantemente vinculativo, está subordinado às determinações legais e constitucionais e pode estar sujeito à vedação do retrocesso. Segundo aduzem os autores, no hodierno estágio de evolução do Estado como ator social, as prestações transcorrem da busca pela maior e mais eficiente prestação dos serviços públicos diretos e também dos indiretos, de acordo com a deliberação de implantação das políticas públicas específicas.

Conforme citam ainda os autores, é direta a relação existente entre políticas públicas e o que chamam de realização de direitos fundamentais, sobretudo dos direitos sociais, tendo em vista a demanda de prestações positivas por parte do Estado a serem veiculadas e implementadas por meio das políticas públicas. As prestações positivas impõem um agir do Estado para a garantia dos direitos sociais, de modo que a efetivação de direitos não pode se dar apenas através de normas legais proibitivas de condutas lesivas e passíveis de cominar sanções (Nery da Silva; Mattiello, 2017).

[3] Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. Parágrafo único. Todo brasileiro em situação de vulnerabilidade social terá direito a uma renda básica familiar, garantida pelo poder público em programa permanente de transferência de renda, cujas normas e requisitos de acesso serão determinados em lei, observada a legislação fiscal e orçamentária (Brasil, 1988).

Assim:

> O Estado necessita de ações coordenadas e bem estruturadas, específicas para a resolução de determinada celeuma ou para atingir situações peculiares. Além da previsão teórica de prestações positivas, assim, impõem-se articulações entre as esferas de atuação estatal para que os objetivos sejam alcançados. [...] Por isso, se o perfil típico do Estado se define pela composição articulada entre os Poderes Legislativo, Executivo e Judiciário, dificilmente, lograr-se-á êxito na efetivação dos direitos fundamentais sociais sem a escorreita utilização de mecanismos como as políticas públicas. [...] Certo é que as políticas públicas constituem-se de atividades cíclicas e interligadas; uma fase depende e influencia na outra, envolvendo a ação de diversos atores em busca do bem estar coletivo. Nesse ponto reside, provavelmente, o índice para o sucesso das políticas: a existência de fases interdependentes entre si, dependendo de diversos atores e ciclos exitosos para que se obtenha a efetivação dos direitos almejada (Nery da Silva; Mattiello, 2017, p. 109-110).

Importante mencionar que não existe uma acepção única e nem mais acertada acerca do que seja uma política pública (Nery da Silva; Mattiello, 2017). O conceito pode assumir enfoques distintos segundo venha a implicar em decisões ou em determinadas etapas, que podem ir desde a tomada inicial das decisões até a implementação efetiva da política (Souza, 2007).

Bucci (1997, p. 90) também cita a ligação essencial entre direitos sociais e políticas públicas:

> O fundamento mediato das políticas públicas, o que justifica o seu aparecimento, é a própria existência dos direitos sociais – aqueles, dentre o rol de direitos fundamentais do homem, que se concretizam por meio de prestações positivas do Estado. Enquanto os direitos individuais, ditos direitos fundamentais de primeira geração, consistem em liberdades, os direitos sociais, ditos de segunda geração, consistem em poderes, que "só podem ser realizados se for imposto a outros (incluídos aqui os órgãos públicos) um certo número de obrigações positivas. A função estatal de coordenar as ações públicas (serviços públicos) e privadas para a realização de direitos dos cidadãos – à saúde, à habitação, à previdência, à educação – legitima-se pelo convencimento da sociedade quanto à necessidade de realização desses direitos sociais.

Esclarecem os autores que, como instrumentos de ação, as políticas públicas precisam acompanhar as necessidades sociais para a efetivação dos direitos resguardados normativamente.

Por sua vez, Mastrodi e Ifanger (2019) esclarecem que existem várias definições possíveis sobre políticas públicas. Os autores, no entanto, entendem que elas somente podem ser bem compreendidas se forem avaliadas a partir de sua função. Assim, as políticas públicas buscam adimplir ao propósito de concretizar os objetivos do Estado, previstos em sua legislação interna ou nos tratados e convenções de que é signatário, e não essencialmente de promover direitos sociais, o que contrapõe as opiniões elencadas alhures.

Para os autores, tanto é assim que Estados de tradição liberal, mesmo que descomprometidos com a promoção de direitos, realizam e podem realizar as políticas públicas. Não seria, assim, possível compreender as ações estatais de prestação de direitos sociais como políticas públicas em sentido estrito. Para além do exposto, os autores ainda argumentam que [...] "políticas públicas buscam efetivar um objetivo traçado, voltado ao desenvolvimento social ou ao crescimento econômico, previsto na lei de sua criação e cujo custo está autorizado por lei orçamentária" (Mastrodi; Ifranger, 2019, p. 16). Assim, de acordo com o que expõem, mesmo que se possa conceber a promoção dos direitos sociais mediante contrapartidas, direitos sociais precisam ser promovidos por intermédio de ações estatais contínuas, ininterruptas e universalizantes, o que impediria que tais ações fossem compreendidas como políticas públicas em sentido estrito.

4 A PROTEÇÃO DO TRABALHO FEMININO NO BRASIL

Para iniciar a seção, é preciso que se compreenda do que se está tratando quando se fala em trabalho, uma vez que, como sustenta Vieira (2018), trabalho é a noção principal que sustenta o Direito do Trabalho, que dá a ele o status de disciplina autônoma e esclarece o seu espaço de aplicação.

O conceito de trabalho não é unívoco, ou, pelo menos, não há consenso sobre ele nem entre os juristas, nem em relação à filosofia e às ciências sociais (Vieira, 2018). Assim, há que se pensá-lo, aqui, à luz de uma ótica feminista e que leve em consideração a necessidade de proteção do trabalho feminino. Há que se pensar, por exemplo, no cuidado como atribuição, ainda, majoritariamente feminina, como trabalho verdadeiramente resguardado pelo Direito do Trabalho e, portanto, como merecedor de atuação positiva do Estado no sentido de garantir os direitos das mulheres em seu exercício.

Segundo Vieira (2018), as teóricas feministas do direito do trabalho utilizam-se do gênero para demonstrar que o que é considerado trabalho varia de acordo com os tempos e lugares, o que revela os limites de toda a interpretação que se considere universal. A exemplo, o trabalho doméstico, para a autora, confunde a ordinária utilização dos critérios usuais jurídico-trabalhistas, já que por ser executado dentro dos lares, em espaço que se considera próprio das relações familiares, causa dúvidas sobre sua natureza.

Sobre o tema do cuidado, Gurgel (2010) expõe que a mulher ainda encara o preconceito existente na sociedade brasileira. Existe um obstáculo difícil de ser transposto, reforçando a ideia de que as mulheres devem ser passivas e, porque não, submissas, já que detêm consigo a

missão de manter a estabilidade emocional da família. Sendo assim, para além da incumbência de reproduzir a espécie, às mulheres pertencem os afazeres domésticos, fora a manutenção do bem-estar de todos os membros da família. As atividades laborais, especificamente para o caso das mulheres, são estimuladas se chegarem como ajuda ao aumento da renda familiar, em regra, com a condição de que não impossibilitem as obrigações domésticas, o que inclui sobretudo a educação dos filhos.

A inserção de forma diferente de homens e de mulheres nos mercados de trabalho pode ser chamada de segmentação ou de segregação dos mercados de trabalho baseada em gênero. Trata-se da concentração de oportunidades de trabalho para as mulheres em setores de atividade específicos e claramente em número reduzido de ocupações dentro da estrutura produtiva (Yannoulas, 2002).

Ainda, o trabalho feminino remunerado concentrou-se em uma divisão sexual vertical do trabalho, em que as mulheres enquanto grupo estão em desvantagem em relação aos homens, seja em relação a salários, a ascensão funcional, a cargos, e condições de trabalho. Em regra, as mulheres precisam apresentar um requisito a mais do que os homens para ocupar o mesmo posto de trabalho. Isso significa que, quando um candidato e uma candidata a ingressar ou a elevar-se de posto em empresa têm igualdade de condições, a preferência normalmente é para o homem (Yannoulas, 2002).

A chamada pirâmide ocupacional baseada em gênero, diretamente vinculada à divisão sexual vertical do trabalho, mostra que as mulheres contam com menos possibilidades de promoção a cargos mais altos que os colegas homens. Quer dizer, a combinação dos efeitos da divisão vertical e horizontal do trabalho pode ser vista nos setores de atividade em que a presença de mão–de–obra feminina é maior, contudo os cargos hierarquicamente mais altos são ocupados preferencialmente pelos homens (Yannoulas, 2002).

Importante estabelecer que os mercados de trabalho recrutam mulheres de forma seletiva, de forma diversa do que acontece com os homens, ou seja, há uma marcante preferência para as mais jovens, mais escolarizadas, e as que não têm um companheiro ou seja, que sejam solteiras, divorciadas, viúvas, por exemplo (Yannoulas, 2002).

Veja-se, o comportamento das mulheres e dos homens nos mercados de trabalho é diverso, logo, na maioria das culturas os homens conservam-se no mercado de trabalho sem interrupção, durante toda a sua vida, a não ser em caso de enfermidades, catástrofes ou guerras. Já entre as mulheres, o grau de variação entre países e segmentos socioeconômicos é significativo (Yannoulas, 2002).

Em relação a dados, no Brasil, a Cartilha de Direitos da Mulher Trabalhadora, do Ministério do Trabalho e Emprego, do Governo Federal do Brasil (2023) esclarece que:

> As mulheres ocupam apenas 38% dos cargos de liderança e, apesar de terem maiores taxas de escolaridade, ganham, em média, 20,5% menos que os homens (ONU Mulheres). A desigualdade entre homens e mulheres se reflete também na jornada de trabalho, dado o acúmulo de tarefas domésticas. Para se ter uma ideia, um estudo do IBGE (2019) apontou que as mulheres dedicam, ao cuidado de pessoas e afazeres domésticos, o dobro do tempo na comparação com os homens: 21,4 horas semanais contra 11 horas. Além disso, as mulheres trabalhadoras estão mais sujeitas a discriminações, violências e assédios no trabalho. Esses índices se agravam quando consideramos as mulheres negras, indígenas, com deficiência e transexuais, por exemplo. É o que chamamos de interseccionalidade, quando uma pessoa sofre discriminação por um ou mais fatores ligados à sua identidade ou condição social. Uma mulher negra, de baixa renda, moradora de bairro periférico terá menos oportunidades de encontrar trabalho em razão desses aspectos. **Para que haja redução dessas desigualdades, é necessário garantir acesso a direitos específicos para a promoção da igualdade de oportunidades e condições no mundo do trabalho às mulheres, consideradas em toda a sua diversidade, bem como a proteção à maternidade e à parentalidade** (Brasil, 2023a).

Ainda, o mesmo documento expõe, sobre dados, que:

> As mulheres são 43% dos ocupados e representam parcelas menores do que homens em todos os setores de atividade (exceto emprego doméstico sem carteira assinada); Em 2021, dos 48,7 milhões de empregados formais, as mulheres representavam 44% (21,5 milhões); Entre os empregados públicos que ingressaram via concurso público, há maioria de mulheres; O salário médio das mulheres é 12% menor que o dos homens nos empregos típicos (contrato por tempo indeterminado e jornada completa) e 15% menor nos empregos atípicos (contrato intermitente, contrato por tempo determinado, contrato por tempo parcial e contrato como aprendiz por exemplo); Nos empregos típicos, as mulheres representam 42% dos empregados, e 58% nos empregos atípicos; Com relação à média salarial, as mulheres recebem R$3.326,92 contra R$3.725,14 nos empregos típicos. Já nos contratos atípicos, elas recebem R$3.892,05, e eles, R$4.573,04 (Brasil, 2023a).

De acordo com Goldschimidt e Zanco (2016), em se tratando da igualdade em relação ao trabalho feminino, é importante esclarecer que a igualdade é um direito humano que foi constitucionalizado pelo ordenamento jurídico brasileiro. O que ocorre é que durante muito tempo ela foi apresentada apenas em sua dimensão formal, no sentido de todos serem iguais perante a lei. Tal igualdade é importante mas insuficiente, ainda mais quando se está tratando da igualdade entre os gêneros. Há que se priorizar, portanto, a liberdade material ou substancial, ou seja, o tratamento equitativo entre os gêneros, e aí é que entram as políticas públicas de proteção e de incentivo ao trabalho feminino e também de incentivo à valorização do trabalho feminino.

Neste sentido, Telles (2019) argumenta que as chamadas políticas de respeito às diferenças socioculturais buscam evitar que as diferenças, enquanto ainda se impuserem,

tenham como consequência uma marginalização ainda maior das mulheres. O exemplo da autora é imprescindível quando se fala em trabalho, em Direito do Trabalho e em políticas públicas. Veja-se o que é trazido: a constância, por exemplo, de um modelo sociocultural que requer das mães a responsabilidade quase integral pelos seus filhos nos primeiros meses e anos de vida justifica que o Estado adote ações que permitam o adimplemento desse papel sem ainda mais prejuízos à posição social das mulheres. Para ela, então, "Seria legítimo, sob essa ótica, o modelo brasileiro de licença parental, que confere prazo de afastamento remunerado do trabalho bem mais extenso às mães, em comparação ao assegurado aos pais" (Telles, 2019, p. 190).

É imprescindível que existam, assim, políticas públicas para a proteção do trabalho feminino no Brasil, para que a verdadeira promoção da igualdade material ou substancial, ou seja, da equidade, possa se estabelecer. Sobre as normativas, legislações e documentos internacionais que tratam dos direitos da mulher trabalhadora no Brasil, retira-se da Cartilha Direitos da Mulher Trabalhadora, do Ministério do Trabalho e Emprego, do Brasil, que são: Constituição Federal de 1988 – CF; Consolidação das Leis do Trabalho – CLT; Lei nº 8.861, de 25 de março de 1994; Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995; Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Convenção de Belém do Pará), adotada em 1994 (Decreto nº 1.973, de 1º de agosto de 1996); Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001; Lei nº 10.421, de 15 de abril de 2002; Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, adotada pela Assembleia Geral da ONU em 1979 (Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002); Protocolo Facultativo da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (Decreto nº 4.316, de 30 de julho de 2002); Lei nº 10.778, de 24 de novembro de 2003; Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006; Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008; Decreto nº 8.086, de 30 de agosto de 2013; Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015; Decreto nº 9.571, de 21 de novembro de 2018; Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019; Lei nº 14.132, de 31 de março de 2021; Lei nº 14.188, de 28 de julho de 2021; Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022 (Brasil, 2023a).

São, ainda, direitos da mulher trabalhadora, já conquistados no Brasil:

> Igualdade de salários e benefícios para cargos e funções semelhantes (CF, art. 7º, XXX); Garantia de não discriminação, violência e assédio no trabalho (CF, art. 3º, IV; art. 5º, XLI; art. 7º, XXX; Lei n.º 9.029/1995); Manutenção do vínculo trabalhista para vítimas de violência doméstica (Lei nº 11.340/2006, art. 9º, § 2º, II); Proibição de exigência de exame de gravidez para contratação ou no curso do contrato de trabalho (CLT, art. 373-A, VI); Privacidade nos vestiários da empresa, com armários individuais privativos, quando exigida a troca de roupa (CLT, art. 389, III); Proibição de submissão a revistas íntimas (CLT, art. 373- A, VI); Organização de escala de revezamento quinzenal, que favoreça o repouso dominical, quando houver trabalho aos domingos (CLT, art. 386); e Dispensa de até 03 (três) dias, em cada 12 meses de

> trabalho, em caso de realização de exames preventivos de câncer (CLT, art. 473, XII) (Brasil, 2023a).

A Lei n. 14.611/2023 foi, ainda, criada para fiscalizar e aumentar as penalidades em casos de salários desiguais em funções semelhantes para homens e mulheres (Seibref, 2023). A lei dispõe sobre a igualdade salarial e critérios remuneratórios, nos termos da regulamentação, entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função (Brasil, 2023b).

Assim, no Brasil, muito já se avançou quando se fala em proteção do trabalho feminino. Não obstante, muito ainda há que ser feito para que as mulheres possam desfrutar de verdadeira equidade quando se fala em acesso ao trabalho, quando se fala em condições para o exercício das profissões e quando se fala no abandono de estereótipos em relação às mais variadas profissões e posições que as mulheres podem e devem acessar. Aí é que se entende serem imprescindíveis as políticas públicas e também as ações afirmativas, já que elas são um meio efetivo de alcance da equidade. Ainda há (muita) luta para as mulheres.

5 CONCLUSÃO

Ao se findar o presente artigo, que teve como objetivo geral descrever a importância da criação de políticas públicas para a proteção do trabalho feminino, hoje, no Brasil, algumas conclusões podem ser tiradas a partir da pesquisa realizada por meio do procedimento metodológico bibliográfico-investigativo e da técnica de pesquisa coadunada na documentação indireta a partir do método dedutivo. O objetivo foi cumprido com a pesquisa realizada e às conclusões o estudo se referirá a partir de agora.

Assim:

a) A igualdade formal, no sentido de todos serem iguais perante a lei, é importante, não se pode olvidar. No entanto, há que se buscar sempre, e principalmente em relação às mulheres no mercado de trabalho, a igualdade material ou substancial, quer dizer, a equidade. Diferentes precisam ser tratados de forma diferente buscando então a igualdade material, políticas públicas são imprescindíveis para o acesso das mulheres a direitos que assegurem a igualdade material pretendida.

b) Políticas públicas são ações positivas de atuação do Estado ou do governo, que podem ser utilizadas para a efetivação de direitos fundamentais, sobretudo sociais. São diretrizes para que se enfrente problemas públicos, e são ligadas ao âmbito jurídico.

c) O trabalho feminino é protegido no Brasil em termos constitucionais, legais e de políticas públicas. O preconceito, a segregação e os estereótipos ainda são obstáculos, no entanto, a serem enfrentados pelas mulheres em relação ao mercado de trabalho.

Logo, o objetivo principal do presente artigo foi alcançado, uma vez que o resultado obtido com a pesquisa demonstra que existem políticas públicas voltadas à proteção do trabalho feminino, inclusive corporificadas por legislações. Ainda, no entanto, há que se buscar por melhorias, levando-se em consideração, inclusive, dados secundários consultados e apresentados pela pesquisa, para que se alcance efetivamente a igualdade material ou substancial, ou, ainda, a equidade pleiteada.

REFERÊNCIAS

AITH, Fernando. Políticas públicas de Estado e de governo: instrumentos de consolidação do estado democrático de direito e de promoção e proteção dos direitos humanos. In: BUCCI, Maria Paula Dallari (org.). **Políticas Públicas**: reflexões sobre o conceito jurídico. São Paulo: Saraiva, 2006.

ARAÚJO, Maria de Fátima. Diferença e igualdade nas relações de gênero: revisitando o debate. **Revista Psicologia Clínica**. Rio de Janeiro, v. 17, n. 2, p. 41-52, 2005. Disponível em: https://www.scielo.br/j/pc/a/BVXTfbqbzJJYh7pwSkjdzpN/?format=pdf&lang=pt. Acesso em 15 mar. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Cartilha dos direitos da mulher trabalhadora**. 2023b. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2023/junho/mte-lanca-cartilha-com-orientacoes-sobre-direitos-da-mulher-trabalhadora/cartilha.direitosdamulhertrabalhadora.mte.pdf. Acesso em: 18 mar. 2026.

BRASIL. **Constituição**: República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 17 mar. 2026.

BRASIL. **Lei n. 14.611, de 3 de julho de 2023**. 2023a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14611.htm. Acesso em: 17 mar. 2026.

BUCCI, Maria Paula Dallari. A abordagem direito e políticas públicas no Brasil: quadros analíticos. **Revista Campo de Públicas**: conexões e experiências. Belo Horizonte, v. 2, n. 1, 2023, p. 91-125. Disponível em: https://www.trf3.jus.br/documentos/emag/Cursos/2023400057_-Seminario_Demandas_Estruturais/2023.08.16_-_Revista_Campo_de_Publicas_-_A_abordagem_Maria_Paula.pdf. Acesso em: 14 mar. 2026.

BUCCI, Maria Paula Dallari. **Direito administrativo e políticas públicas**. São Paulo: Saraiva, 2002.

BUCCI, Maria Paula Dallari. O conceito de política pública em direito. In: BUCCI, Maria Paula Dallari (org.). **Políticas públicas**: reflexões sobre o conceito jurídico. São Paulo: Saraiva, 2006.

BUCCI, Maria Paula Dallari. Políticas públicas e direito administrativo. **Revista de Informação Legislativa**, Brasília, v. 34, n. 133, p. 89-98, 1997. Disponível em: http://www2.senado.leg.br/bdsf/item/id/198. Acesso em: 15 fev. 2026.

GOLDSCHIMIDT, Rodrigo; ZANCO, Andressa. Políticas Públicas de proteção da mulher no mercado de trabalho: da igualdade material para a liberdade pessoal. **Revista do Tribunal Regional Eleitoral da 12ª Região**, v. 19, n. 28, p. 399-417, 2016. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/216011/2016_goldschmidt_rodrigo_politicas_publicas.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em 16 abr. 2026.

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, 2008. Disponível em: http://daleth.cjf.jus.br/revista/SerieCadernos/Vol24/artigo04.pdf. Acesso em: 16 fev. 2026.

GURGEL, Yara Maria Pereira. Discriminação nas relações de trabalho por motivo de gênero. **Revista Digital Constituição e Garantia de Direitos**, *[S. l.]*, v. 3, n. 01, 2013. Disponível em: https://periodicos.ufrn.br/constituicaoegarantiadedireitos/article/view/4333. Acesso em: 15 abr. 2026.

MASTRODI, Josué; IFANGER, Fernanda Carolina de Araujo. Sobre o conceito de Políticas Públicas. **Revista de Direito Brasileira**, Florianópolis, v. 24, n. 9, p. 5-18, 2019. Disponível em: file:///C:/Users/Cliente/Downloads/admin1,+E01.5702.pdf. Acesso em: 15 abr. 2026.

NERY DA SILVA, Rogério Luiz. Políticas Públicas e Administração Democrática. **Sequência**, Florianópolis, n. 64, 2012, p. 57-84. Disponível em: https://doi.org/10.5007/2177-7055.2012v33n64p57. Acesso em: 11 jul. 2025.

NERY DA SILVA, Rogério Luiz; PALMA MATTIELLO, Darléa Carine. Políticas Públicas e educação: o equilíbrio entre a discricionariedade e a vinculatividade administrativas. **Revista de Direito Sociais e Políticas Públicas**, Florianópolis, Brasil, v. 3, n. 2, p. 105–121, 2017. DOI: 10.26668/IndexLawJournals/2525-9881/2017.v3i2.2540. Disponível em: https://www.indexlaw.org/index.php/revistadspp/article/view/2540. Acesso em: 15 fev. 2026.

PIOVESAN, Flávia. **Igualdade de gênero na Constituição Federal:** os direitos civis e políticos das mulheres no Brasil. 2016. Disponível em: file:///C:/Users/Cliente/Downloads/17-FlaviaPiovesan.pdf. Acesso em: 11 fev. 2026.

PIOVESAN, Flávia. Ações Afirmativas no Brasil: desafios e perspectivas. **Revista de Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 16, n. 3, p. 887-896, 2008. Disponível em: https://www.scielo.br/j/ref/a/JXPnmdcRhtfnnv8FQsVZzFH/?format=pdf. Acesso em 16 fev. 2026.

ROTHENBURG, Walter Claudius. IGUALDADE MATERIAL E DISCRIMINAÇÃO POSITIVA: O PRINCÍPIO DA ISONOMIA. **Novos Estudos Jurídicos**, Itajaí, v. 13, n. 2, p.

77–92, 2009. DOI: 10.14210/nej.v13n2.p77-92. Disponível em: https://periodicos.univali.br/index.php/nej/article/view/1441. Acesso em: 17 fev. 2026.

SECCHI, Leonardo. **Políticas públicas**: conceitos, casos práticos, questões de concursos. São Paulo: Cengage Learning Brasil, 2020.

SEIBREF – **Sindicato dos empregados em instituições beneficentes, religiosas e filantrópicas de São Paulo**. 2023. Disponível em: https://seibref.com.br/8-direitos-da-mulher-trabalhadora/. Acesso em: 17 fev. 2026.

SOUZA, Celina. Estado da Arte da Pesquisa em Políticas Públicas. In: Hochman, Gilberto; Arretche, Marta; Marques, Eduardo. **Políticas Públicas no Brasil**. Rio de Janeiro: Editora FioCruz, 2007, p. 65-86.

VIEIRA, Regina Stela Corrêa. **O cuidado como trabalho**: uma interpelação do direito do trabalho a partir da perspectiva de gênero. 2018. Tese (Doutorado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2018. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-30102020-143919/. Acesso em: 19 mar. 2026.

TELLES, Cristina. Direito à igualdade de gênero: uma proposta de densificação do art. 5º, I, da Constituição de 1988. **Revista EMERJ**, Rio de Janeiro, v. 21, n. 3, p. 169-204, 2019. Disponível em: https://www.emerj.tjrj.jus.br/revistaemerj_online/edicoes/revista_v21_n3/tomo1/revista_v21_n3_tomo1_169.pdf. Acesso em: 15 fev. 2026.

YANNOULAS, Silvia Cristina. **Dossiê**: Políticas públicas e relações de gênero no mercado de trabalho. Brasília: CFEMEA; FIG/CIDA, 2002.

ZILIO, Daniela. Bioética, terminalidade da vida e políticas públicas no Brasil: a possibilidade de realização da ortotanásia. **Conpedi Law Review**, Florianópolis, Brasil, v. 9, n. 1, p. 217 – 233, 2023. DOI: 10.26668/2448-3931_conpedilawreview/2023.v9i1.9908. Disponível em: https://www.indexlaw.org/index.php/conpedireview/article/view/9908. Acesso em: 22 abr. 2026.