

**POLÍTICAS PÚBLICAS DE IGUALDADE  
DE GÊNERO NAS RELAÇÕES DE  
TRABALHO: o papel do Estado como  
catalisador de mudança social**

***PUBLIC POLICIES FOR GENDER EQUALITY  
IN LABOR RELATIONS: the role of the  
state as a catalyst for social change***

Fernanda Geórgia Isidoro Corrêa\*

**RESUMO**

O presente trabalho busca analisar o papel do Estado na implementação de políticas públicas de igualdade de gênero nas relações de trabalho, sob a perspectiva de agente catalisador da mudança social. Para sua realização, o estudo foi estruturado nas seguintes seções: Introdução; Direitos Humanos; Breve Histórico acerca da trajetória feminina na conformação social; Legislação Internacional, Convenções da Organização Internacional do Trabalho, Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher, ONU E A ODS 5; O exemplo dos países nórdicos; Panorama brasileiro e Conclusões. Ao término da pesquisa, concluiu-se que o estado deve fomentar as ações para que, em seguida, a sociedade civil possa adotá-las, devendo o Estado estar na posição de vanguarda e atuar em vários segmentos, principalmente promovendo a ascensão de mulheres a espaços de decisão, a exemplo do que foi feito com a cota eleitoral e, mais recentemente, a aprovação da cota de gênero nas regras de promoção na carreira da magistratura. Para além dessas medidas, a adoção de um sistema de educação infantil universalizado e a criação de legislação para ampliação da licença paternidade são indispensáveis para enfrentar o problema da dupla jornada feminina e para efetivar a promoção da Igualdade de Gênero, representando ainda, em termos de Políticas Públicas, a materialização do que prevê o art. 5º da Constituição de Federal de 1988, em seu *caput* e inciso I.

---

\* Graduanda em Direito pelo Centro Universitário Estácio de Recife (UNESA).  
E-mail: nandaisidororj@gmail.com.

## **PALAVRAS-CHAVE**

Políticas Públicas. Gênero. Igualdade de Gênero.

## **ABSTRACT**

The present paper seeks to analyze the role of the state in implementing public policies for gender equality in labor relations, from the perspective of a catalytic agent for social change. To carry it out, the study was structured into the following sections: Introduction; Human rights; Brief History about the female trajectory in social conformation; International Legislation, International Labor Organization Conventions, Convention on the elimination of all forms of discrimination against women, UN AND SDG 5; The example of the Nordic countries; Brazilian panorama and conclusions. At the end of the research, it was concluded that the state must promote actions so that civil society can then adopt them, with the state being at the forefront and acting in various segments, mainly promoting the rise of women to decision-making spaces, such as what was done with the electoral quota and, more recently, the approval of the gender quota in the rules for promotion in the judiciary career. In addition to these measures, the adoption of a universal early childhood education system and the creation of legislation to expand paternity leave are essential to face the problem of female double shifts and to promote Gender Equality, also representing, in terms of Public Policies, the materialization of what is foreseen in article 5 of the 1988 Federal Constitution, in its main section and Section I.

## **KEYWORDS**

Public Policies. Gender. Gender equality.

## **SUMÁRIO**

- 1 Introdução;
- 2 Direitos Humanos;
- 3 Breve histórico acerca da trajetória feminina na conformação social;
- 4 Legislação Internacional;
  - 4.1 Convenções da Organização Internacional do Trabalho;
  - 4.2 Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher;
  - 4.3 ONU e a ODS 5;
- 5 O exemplo dos países nórdicos;
- 6 Panorama brasileiro;
- 7 Conclusões;

## 1 INTRODUÇÃO

A palavra gênero, embora amplamente utilizada na contemporaneidade, ainda tem seu significado carregado de dúvidas e questionamentos.

Essa discussão se faz necessária para compreender o significado do termo “Igualdade de Gênero”, que, em suma, busca a equiparação de oportunidades para homens e mulheres, seja no trabalho, no acesso a serviços públicos, representação política, entre tantos outros assuntos de interesse da vida em coletividade.

Nesse sentido, a Carta Magna de 1988 prevê, em seu art. 5º, inciso I, a igualdade formal entre homens e mulheres, equiparando-os em direitos e obrigações, nos termos da Constituição.

Entretanto, no plano fático, é mister a adoção da igualdade material como forma de diminuir as desigualdades de forma concreta, tratando os desiguais na medida de suas desigualdades, como previu Aristóteles em sua obra “Ética a Nicômaco”.

Assim, a Igualdade de Gênero busca uma espécie de “igualdade nas diferenças”, uma vez que compreende os diversos processos de socialização dos indivíduos e parte do princípio de que as diferenças não podem trazer desvantagens ou benesses.

No entanto, para trabalhar em prol da Igualdade de Gênero, é necessário entender sob quais aspectos essa igualdade está fundamentada. Diante da complexidade do tema, foram várias as tentativas para se desenvolver um indicador que medisse o nível de desigualdade entre os gêneros, até que no ano de 2006, o Fórum Econômico Mundial elaborou o GGI - Global Gender Gap Index, indicador que se consolidou e é utilizado até os dias atuais. Por meio dele, se avalia anualmente a disparidade entre os gêneros em

cerca de 150 países sob quatro aspectos: Participação Econômica, Educação, Poder Político e Saúde/Sobrevivência.

No resultado da avaliação do índice referente ao ano de 2023, novamente os países nórdicos lideraram o *ranking* em termos de igualdade de gênero. Por sua vez, o Brasil se apresentou como o 57º colocado e, embora tenha sido sua melhor colocação até então, ainda há muito a se avançar no país.

Tomando por base os quatro aspectos que compõem o índice, estima-se que, se for mantido o ritmo de evolução atual, levará cerca de 60 anos até que a paridade de gênero, no Brasil, seja atingida. Frise-se que na realidade brasileira a maior disparidade de gênero se dá em relação aos indicadores de poder político e participação econômica, respectivamente.

O presente trabalho funda-se nesse mote: pretende discorrer acerca das Políticas Públicas adotadas dentro da temática “Promoção da Igualdade de Gênero” nas relações de trabalho, mais especificamente a respeito da compreensão do papel do governo em promover essas ações, como catalisador das mudanças sociais, entre limites e perspectivas, sem, contudo, exaurir a temática, tendo em vista as complexidades inerentes à efetivação de políticas públicas no contexto da realidade social dos países subdesenvolvidos.

Para tanto, utiliza-se do método científico indutivo, cujo ponto de partida é a observação; neste caso, a pesquisa no referencial teórico, por meio da literatura especializada, da doutrina, da legislação e de dados levantados por organismos internacionais de notória expertise nos temas abordados, com a finalidade de se chegar a uma conclusão, confirmando hipóteses e leis.

Assim, o estudo estrutura-se nas seguintes seções: Introdução; Direitos Humanos; Breve Histórico acerca da trajetória feminina na conformação social; Legislação Internacional, Convenções da Organização Internacional do Trabalho, Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher,

ONU E A ODS 5; O exemplo dos países nórdicos; Panorama brasileiro e Conclusões.

## 2 DIREITOS HUMANOS

A Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), anunciada após a Segunda Grande Guerra, representou a retomada dos direitos e garantias individuais no pós-positivismo, a partir do princípio da Dignidade da Pessoa Humana, o qual repercute sobretudo na questão da igualdade perante a lei, independentemente de raça, credo ou etnia.

De acordo com o que prevê o princípio da historicidade, os Direitos Humanos se consolidam a partir de conquistas históricas, como fruto de lutas sobretudo de grupos minoritários, na busca pela liberdade e pela igualdade de direitos.

Consoante a isto, surge a teoria das gerações dos direitos no final do século XX, com Karel Vasak, segundo a qual os princípios inspirados nos ideais da Revolução Francesa – liberdade, igualdade e fraternidade – indicam os direitos de 1ª, 2ª e 3ª gerações, respectivamente.

A ideia do autor consistia em situar a evolução dos direitos fundamentais numa perspectiva histórica, vindo ao encontro da evolução da sociedade, à medida que tais direitos se apresentam como força motriz para a correção das desigualdades produzidas historicamente.

Entretanto, Sarlet (2001) defende que o correto seria a denominação “dimensão”, em vez de geração de direitos, por este último dar uma impressão errônea de que as necessidades de uma geração superariam as de outra, quando, na verdade, esses direitos devem coexistir harmonicamente, de acordo com o princípio da indivisibilidade dos direitos humanos.

Em tempo, tendo em vista a similaridade dos temas, cumpre esclarecer a diferença entre direitos humanos e fundamentais, conforme o posicionamento de Oliveira (2009):

Os direitos protetivos dos seres humanos inicialmente eram denominados “direitos do homem”. Posteriormente, por serem inseridos nas Constituições dos Estados, passaram a ser conhecidos por “direitos fundamentais”. Por fim, quando foram previstos em tratados internacionais, receberam a designação de “direitos humanos” (OLIVEIRA, 2009, p.13).

Superada tal discussão doutrinária, optou-se neste trabalho pela adoção do posicionamento de Sarlet, de modo que os direitos de primeira dimensão envolvem a “prestação” negativa do Estado, ou seja, impõem limites à atuação estatal sobre o indivíduo, conferindo direitos como os de liberdade de expressão, de associação política, da criação de sindicatos, movimentos e organizações da sociedade civil, entre outros. Para Bonavides (2011):

Os direitos da primeira geração ou direitos da liberdade têm por titular o indivíduo, são oponíveis ao Estado, traduzem-se como faculdades ou atributos da pessoa e ostentam uma subjetividade que é seu traço mais característico; enfim, são direitos de resistência ou de oposição perante o Estado (BONAVIDES, 2011, p. 563).

Os direitos de segunda dimensão, por outro lado, surgem durante o período que ficou conhecido como o Estado do Bem-Estar Social, relacionando-se à obrigação de fazer do Estado que reflete na garantia de direitos sociais tais como a educação, saúde, lazer, segurança, trabalho, moradia, entre outros diversos. Nesse sentido, Lafer (1988) afirma que estes direitos:

[...] podem ser encarados como direitos que tornam reais direitos formais: procuram garantir a todos o acesso aos meios de vida e de trabalho num sentido amplo, impedindo, desta maneira, a invasão do todo

em relação ao indivíduo, que também resulta da escassez dos meios de vida e de trabalho (LAFER, 1988, p. 127).

A terceira dimensão de direitos, por sua vez, compreende os direitos do desenvolvimento, do meio ambiente, da autodeterminação dos povos, além do direito de propriedade sobre o patrimônio comum da humanidade e do direito de comunicação. Portanto, trata de direitos coletivos, transindividuais, destinados à proteção do gênero humano (NOVELINO, 2009, p. 362).

A partir dos direitos de quarta dimensão, não há consenso na doutrina, não cabendo, portanto, neste trabalho, sua abordagem, por distanciar-se do objeto de estudo pretendido, que focaliza nos direitos sociais, representados pela 2ª dimensão.

### **3 BREVE HISTÓRICO ACERCA DA TRAJETÓRIA FEMININA NA CONFORMAÇÃO SOCIAL**

A divisão sexual do trabalho é um fenômeno que se inicia nos tempos da pré-história e é observado até os dias atuais. Nessa época, o homem era responsável pela caça e defesa da comunidade, enquanto à mulher cabia o papel de cuidar da colheita e das crianças.

Para Woodward (2000, p. 53), as identidades homem/mulher são definidas segundo uma perspectiva antropológica que se baseia em estruturas sociais em que “as mulheres são identificadas com a arena privada da casa e das relações pessoais e os homens com a arena pública do comércio, da produção e da política”.

Assim, a absorção da mão de obra feminina no mercado de trabalho ocorreu de forma relativamente tardia, com início a partir da revolução industrial, em meio à fase de reestruturação do capital, momento marcado pela precarização do trabalho, em um contexto de terceirização e poucos direitos.

Quanto ao processo de escolarização feminina, em um recorte dentro da História do Brasil, Pereira e Favaro (2013) afirmam que foi durante o período colonial que as mulheres passaram a ter direito à instrução escolar. No entanto, a educação feminina restringia-se a aprender os trabalhos domésticos e maternos, para ser uma boa esposa e mãe.

De acordo com Alves e Viana (2008), as relações de gênero que subordinam a mulher em relação ao homem, vêm ainda num contexto histórico contemporâneo, se estabelecendo numa cultura prática e ideológica que impõe à mulher uma condição de submissão, subalternidade e dependência.

O conceito de gênero, segundo Bruschini (1998, p. 89, *apud* SANTOS, 2010), “é o princípio que transforma as diferenças biológicas entre os sexos em desigualdades sociais, estruturando a sociedade sobre a assimetria das relações entre homens e mulheres”. Assim, o vocábulo “sexo” está diretamente ligado às diferenças biológicas entre homem e mulher enquanto o “gênero” abrange os fenômenos socioculturais envolvidos na construção da identidade do sujeito. Dessa forma, a desigualdade de gênero decorre da existência de barreiras resultantes da conformação social que subordinam a mulher ao homem e impedem a igualdade material entre os indivíduos.

No contexto do mercado de trabalho, historicamente as assimetrias de gênero impõem à mulher, desde uma posição de subalternidade até a percepção de salários mais baixos quando do exercício da mesma função que um homem.

Consoante a isto, Pereira e Favaro (2013) afirmam que, ao se verificar a condição da mulher no mercado de trabalho, constata-se que a maioria se encontra em áreas profissionais de baixa remuneração, como as da saúde e da educação, por exemplo. Essa colocação é reforçada ainda pelos indicadores adotados pelo *GGI*, que apontam a discrepância salarial entre homens e mulheres, baixa representatividade em cargos de gestão, além da diferença gritante em termos de representação política.

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (INSTITUTO, 2019), a população com 14 anos ou mais de idade dedicava, em média, 16,8 horas semanais aos afazeres domésticos ou ao cuidado de pessoas, sendo 21,4 horas semanais para as mulheres e de 11,0 horas para os homens.

Somando-se essas horas dispendidas no lar ao trabalho realizado pelas mulheres fora de sua residência, está caracterizada a chamada Dupla Jornada, em que o tempo dedicado ao trabalho não remunerado, no âmbito domiciliar, é tão expressivo que vai na contramão do desenvolvimento da mulher na sua esfera pública de atuação. Afinal, construir uma carreira socialmente reconhecida diante dos desafios que se apresentam na era do capitalismo neoliberal exige muita qualificação e disponibilidade para o mercado.

Barbosa e Costa (2017, p. 24) falam sobre a precariedade do país quanto à oferta de serviços públicos que permitem socializar os custos/esforços dos cuidados com a família, principalmente quando se compara o Brasil com os países nórdicos, que são referência em Igualdade de Gênero. Assim, por se tratar de uma alternativa para o cuidado dos filhos, os autores defendem que a creche pode influenciar de forma significativa a entrada da mulher no mercado de trabalho.

De acordo com Costa (2007, p. 40, *apud* BARBOSA e COSTA, 2017, p. 24), analisando a conjuntura do país, estima-se que “a presença de creche gera um efeito positivo em cerca de 8 pontos percentuais (p.p) sobre a oferta de trabalho para mulheres que têm filhos”.

Por fim, cabe ressaltar que, no contexto da formação monoparental, trabalhar não se trata de uma decisão ou escolha, é uma necessidade. Assim, o acesso a arranjos formais (como creche e pré-escola) passa a ser elemento indispensável para a participação feminina no mercado de trabalho formal e está diretamente relacionada aos valores da existência com dignidade.

## **4 LEGISLAÇÃO INTERNACIONAL**

Nesse tópico, serão abordados os dispositivos de legislação internacional que resguardam relação com a questão da igualdade de gênero na abordagem pretendida no trabalho, sem qualquer intenção de explorar todas as convenções em matéria de gênero ou esgotar o assunto, principalmente diante da grande abrangência e complexidade do tema. Trataremos, sobretudo, a respeito dos compromissos assumidos pelo Brasil no plano das Relações Internacionais.

### **4.1 Convenções da Organização Internacional do Trabalho**

De acordo com Flávia Piovesan (2013), a Organização Internacional do Trabalho – OIT, criada após a Primeira Guerra Mundial pelo Tratado de Versalhes, teve papel fundamental no estabelecimento dos primeiros precedentes do processo de internacionalização dos direitos humanos.

Com o objetivo institucional de regular as condições de trabalho em âmbito mundial, a Organização promove o trabalho decente, a partir do estabelecimento de padrões para sua realização em condições que possam garantir a dignidade do(a) trabalhador(a). Ou seja, envolvem o exercício do trabalho em condição de liberdade, com garantia à remuneração adequada, em ambiente que promova saúde, bem-estar, segurança e esteja livre de quaisquer formas de discriminação, entre outras garantias.

Assim, um dos objetivos precípuos da OIT envolve o combate à desigualdade de gênero em todas as suas formas, de modo que foram promulgadas diversas convenções nesse sentido e, dentre elas, foram ratificadas pelo Brasil a Convenção sobre a igualdade de remuneração (C100), no ano de 1957, e a Convenção sobre a discriminação no trabalho e emprego (C111), em 1965, antes ainda da Constituição Federal, de 1988.

Atualmente, caminha no sentido de ratificar as Convenções 156 e 190, as quais analisaremos em outro capítulo neste trabalho.

Tais convenções tratam respectivamente sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres e sobre a Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho, ambas em fase de discussão no Congresso Nacional.

Retornando às primeiras convenções mencionadas, a Convenção nº 100 tem como principal objetivo a promoção da igualdade de remuneração entre a mão de obra masculina e a mão de obra feminina por trabalho de igual valor, o que se alinha com um dos indicadores utilizados pelo GGI, conforme visto.

Entretanto, Thomas e Y. Horii, *apud* Gomes e Moro (2013) pontuam que a desigualdade salarial não seria a causa do problema, mas sim o efeito gerado pela discriminação no ambiente de trabalho, de modo que, para solucionar a questão da desigualdade salarial, seria necessário prioritariamente erradicar toda forma de discriminação, base conceitual que fundamenta o nascimento da Convenção nº 111.

Nesse mote, a C 111 prevê que qualquer discriminação em matéria de emprego e profissão constitui violação aos direitos enunciados na DUDH, de modo que busca, no seu cerne, a promoção da igualdade universal no âmbito do trabalho, o que perpassa as relações de gênero e gera o compromisso de os seus estados signatários aplicarem uma política nacional voltada à igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão.

#### **4.2 Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher**

A Assembleia Geral das Nações Unidas adotou a Convenção para a eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW) em 1979, sendo o Brasil seu signatário desde o ano de 1981 e passando a convenção a vigorar no país três anos mais tarde, em 1984.

A convenção, como o nome sugere, tem por objetivo reduzir as disparidades de gênero no mundo e eliminar toda forma de discriminação contra a mulher, quer seja em nível individual, praticada por pessoas, quer seja em contexto macro, em nível institucional ou estrutural. Cabe ressaltar que, em 1984, quando a convenção entrou em vigor no Brasil, havia reservas a alguns de seus artigos, derrubadas, para sua perfeita aplicação, a partir do ano de 2002.

Nesse contexto, cumpre esclarecer que o Brasil estava passando por um momento histórico muito importante, a efervescência da redemocratização do país após um longo período de ditadura, o que proporcionou o cenário ideal para adesão à convenção, bem como a extinção de reservas para sua aplicação integral nos anos seguintes, após a promulgação da Constituição Federal de 1988.

Contando atualmente com mais de 180 Estados-Parte, a CEDAW tornou-se um marco em termos de legislação internacional e representa uma grande vitória na luta feminista, uma vez que busca a cooperação dos países pelo mundo para implementar medidas eficazes no combate à desigualdade de gênero, uma vez que os países que ratificaram a convenção se comprometeram a implementar medidas em todas as esferas de atuação pública, sejam elas de cunho legislativo, executivo, administrativo e/ou judicial para reduzir as disparidades mencionadas.

No ano de 1999, outra vitória alcançada foi a criação do Protocolo Opcional à CEDAW, segundo o qual as mulheres dos países que o ratificaram e que tiveram seus direitos violados, após o esgotamento das possibilidades de recurso às instâncias nacionais, podem recorrer ao Comitê para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher.

Assim, o protocolo traz uma opção, para além dos limites nacionais, corroborando a necessidade de comprometimento dos Estados-Parte, uma vez que podem ser responsabilizados

perante o comitê, em nível internacional, o qual visa a garantir a aplicação da convenção.

Na mesma senda, com vistas à aplicação sistemática de seus princípios, para a agenda 2030, a Organização das Nações Unidas estabeleceu o seu Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5, sobre Igualdade de Gênero, que passamos a tratar no tópico seguinte.

### **4.3 ONU e a ODS 5**

Em sua Agenda para o Desenvolvimento Sustentável, a Organização das Nações Unidas estabeleceu o seu Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5, ODS 5, sobre Igualdade de Gênero.

Em suma, os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, segundo informações retiradas do site da ONU, são um apelo global à ação para acabar com a pobreza, proteger o meio ambiente e o clima e garantir que as pessoas, em todos os lugares, possam desfrutar de paz e de prosperidade.

Assim, de acordo com a Organização, a ODS 5 busca alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas, de acordo com as seguintes metas:

**5.1** Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda parte;

**5.2** Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e exploração sexual e de outros tipos;

**5.3** Eliminar todas as práticas nocivas, como os casamentos prematuros, forçados e de crianças e mutilações genitais femininas;

**5.4** Reconhecer e valorizar o 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;

**5.5** Garantir a 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;

**5.6** Assegurar o acesso universal à saúde sexual e reprodutiva e os direitos reprodutivos, como acordado em conformidade com o Programa de Ação da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento e com a Plataforma de Ação de Pequim e os documentos resultantes de suas conferências de revisão;

**5.a** Realizar reformas para dar às mulheres direitos iguais aos recursos econômicos, bem como o acesso a propriedade e controle sobre a terra e outras formas de propriedade, serviços financeiros, herança e os recursos naturais, de acordo com as leis nacionais;

**5.b** Aumentar o uso de tecnologias de base, em particular as tecnologias de informação e comunicação, para promover o empoderamento das mulheres;

**5.c** Adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas em todos os níveis (ORGANIZAÇÃO, 2023).

A partir de tais metas, que funcionam como verdadeiras diretrizes, os países que aderiram à Agenda para o Desenvolvimento Sustentável, entre eles o Brasil, estabelecem seus próprios indicadores, de acordo com sua realidade e levando em consideração um objetivo factível, assumindo um compromisso perante a comunidade internacional.

## 5 O EXEMPLO DOS PAÍSES NÓRDICOS EM RELAÇÃO À IGUALDADE DE GÊNERO

Por diversos anos seguidos, o *Global Gender Gap Report* indicou que no topo do *ranking* da igualdade de gênero se encontram os países nórdicos. No ano de 2023, os vencedores foram Islândia, Noruega e Finlândia, respectivamente.

No entanto, cabe o seguinte questionamento: Qual(is) foi(ram) a(s) principal (ais) ação(ões) adotadas por estes governos em termos de políticas públicas para promover a igualdade de gênero? Elas se situam em quais áreas de atuação? São de competência do Poder Executivo, Legislativo ou Judiciário? Como podemos aprender com esses países?

Em tempo, cumpre esclarecer que há uma série de medidas vigentes visando à igualdade de gênero em tais países, mas, para o escopo do trabalho, optou-se por explorar aquelas mais significativas às questões relacionadas ao mundo do trabalho, tratadas a seguir.

- a) Ação de competência do Poder Executivo - Creche integral e universalizada: política pública essencial para fomentar a participação feminina no mercado de trabalho.

Historicamente, a fim de que pudessem trabalhar, as mulheres precisavam contar com uma rede de apoio que também era formada exclusivamente por outras mulheres, sejam suas mães, irmãs, avós, tias, entre outras. Assim, sempre havia uma mulher que não conseguia se desenvolver profissionalmente por estar envolvida com os cuidados da vida privada. Desse modo, a medida fomenta a inserção e permanência feminina no mercado de trabalho, uma vez que as mulheres finalmente poderiam se concentrar de maneira plena em suas carreiras.

- b) Ação de competência e de convergência dos poderes legislativo e executivo - A cota de gênero para participação política.

Cabe ressaltar que essa é uma medida legislativa que reflete diretamente sobre a inserção de mulheres na política e a ocupação de espaços de decisão. Em suma, reafirma a importância de haver mulheres pensando em políticas públicas feitas para mulheres, o que somente é possível com representação política e vai culminar em medidas de cunho administrativo, com a redução das disparidades de gênero em variados segmentos, inclusive em relação à questão do acesso e da permanência no mercado de trabalho.

Nesse sentido, cabe destacar que a Islândia foi o primeiro país que teve uma mulher como principal líder política, no ano de 1979, o mesmo em que surge a Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher. Desse modo, o país representa o pioneirismo na adoção de tais políticas públicas, o que evidenciou o papel de vanguarda do estado, capitaneando mudanças sociais que posteriormente foram chanceladas pela sociedade civil.

- c) Ação de competência do poder legislativo - Licença paternidade ampliada: importante por desvincular a imagem exclusivamente feminina associada aos cuidados com a família e o lar.

Assim, é possível estimular a parentalidade igualmente experienciada entre homens e mulheres no que tange às responsabilidades e aos cuidados com o bebê e o lar, afastando a ideia estereotipada de que a figura masculina se associa à vida pública e ao papel de “provedor” enquanto a feminina se associa com o aspecto da vida privada e ao papel de “cuidadora”. Tal medida também atenua o peso que a dupla jornada impõe sobre as mulheres, qual seja trabalhar externamente e ainda internamente no lar, envolvida com demandas domésticas e cuidados para com

os filhos. Portanto, é uma medida que permite às mulheres se desenvolverem em suas carreiras por possibilitar a dedicação com mais afinco à vida profissional, quando da responsabilidade compartilhada com seu companheiro.

## 6 PANORAMA BRASILEIRO

Para realizar a análise do panorama brasileiro em relação à questão da igualdade de gênero, optou-se por fazer essa verificação por meio de duas abordagens: primeiramente, identificar as medidas que estão sendo tomadas no âmbito dos dois indicadores de desempenho mais críticos do GGI do país, ou seja, em relação à participação política e econômica das mulheres; e, em segundo lugar, comparar as medidas bem-sucedidas adotadas pelos países nórdicos, nossos paradigmas, com as medidas já implementadas e ou em fase de implementação no país.

Desse modo, em relação ao indicador participação política, cabe inicialmente destacar que o direito ao voto pelas mulheres foi concedido apenas em 1932 por meio do Decreto que criou a Justiça Eleitoral, embora a luta feminina pelo voto, principalmente por meio de organizações de movimentos feministas, tenha começado já nos primórdios do século 20. No entanto, essa conquista marcava apenas o início de uma longa caminhada, uma vez que o mero ato de votar ainda estava muito aquém de uma efetiva participação política, que envolve, ainda, a possibilidade de ser votada e, sobretudo, ser efetivamente eleita.

Por mais que os índices de escolaridade feminina tenham ultrapassado os índices masculinos, essa ainda não garante igualdade salarial ou representatividade política, este sendo o maior desafio do Brasil segundo o *Global Gender Gap Report 2023*.

A falta de representação política, por seu turno, como um círculo vicioso, influencia diretamente na ocupação dos cargos

de decisão nos diferentes poderes. O resultado das eleições majoritárias de 2022 corroboram com este argumento.

Segundo informações retiradas do sítio do TSE MULHERES, no poder executivo foram apenas 2 governadoras eleitas dentre as 27 Unidades da federação, o que representa um percentual de 7,4%, enquanto no legislativo foram 14,8% parlamentares mulheres no senado e 17,7% na Câmara dos Deputados.

Nesse mote, a cota eleitoral de gênero, prevista na legislação brasileira há 26 anos, mas obrigatória somente a partir de 2009, buscou uma solução para o problema quando determinou que cada partido ou coligação deveria preencher o mínimo de 30% e o máximo de 70% para candidaturas de cada sexo, nas eleições para Câmara dos Deputados, Câmara Legislativa do Distrito Federal, Assembleias Legislativas e Câmaras Municipais.

No entanto, embora represente uma nova vitória para as mulheres e algum avanço em termos estatísticos, ainda não conseguiu produzir o resultado pretendido, vide os percentuais mencionados. Em suma, segundo o TSE, ainda existem muitas fraudes praticadas pelos partidos políticos nas candidaturas, mas o sistema de controle e responsabilização tende a se aperfeiçoar. Nesse sentido, o Plenário do TSE decidirá sobre a abrangência na responsabilização dos dirigentes partidários nas fraudes praticadas, o que cria a expectativa de melhora no longo prazo.

No Poder Judiciário, por sua vez, em que os cargos na primeira instância são integralmente preenchidos por candidatos aprovados em concursos de provas e títulos, as mulheres representam um percentual próximo de 40% de magistradas, segundo o Diagnóstico da participação feminina no Poder Judiciário (2019), elaborado pelo Conselho Nacional de Justiça. Já nos tribunais superiores, onde existem cargos políticos, a representação feminina é mais baixa, não atingindo os 20 pontos percentuais.

Nesse contexto, visando à igualdade de gênero, segundo a ODS 5, no ano anterior ao Diagnóstico, o CNJ editou a Resolução nº 255, de 4 de setembro de 2018, a qual Instituiu a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário.

No mesmo sentido, aprovou, em setembro de 2023, como resultado da política mencionada, normas que alteram as regras de promoção na carreira da magistratura, de modo a incentivar o acesso das mulheres aos cargos mais elevados do judiciário, os quais consistem em espaços de decisão.

Tal medida é considerada de extrema importância, uma vez que, embora igualmente capacitadas ou ainda em nível mais elevado, as mulheres, em regra, ocupam posições de menor prestígio quando comparadas aos homens dentro da própria estrutura do judiciário, além dos demais segmentos da sociedade.

Dessa forma, a medida pode ser considerada uma vitória do ponto de vista da representatividade, uma vez que reflete um alinhamento na atuação do poder público com vistas a promover a ascensão feminina e a ocupação de variados espaços de decisão e debate na sociedade, promovendo o “fechamento” do ciclo de representação nos três poderes: executivo, legislativo e judiciário.

Por sua vez, em relação ao indicador de participação econômica, problema notadamente reconhecido desde a ratificação da C.100 pelo Brasil, cabe mencionar a edição recente do Decreto nº 11.795/2023 que regulamenta a Lei nº 14.611/2023 que dispõe sobre igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, instituindo o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios e Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens.

Em suma, tais disposições se aplicam às pessoas jurídicas de direito privado com cem ou mais empregados e possuem finalidade de proporcionar a comparação objetiva entre salários,

remunerações e a proporção de ocupação de cargos entre homens e mulheres para, verificada a desigualdade, embasar ações que a mitiguem como: capacitação de gestores, lideranças e empregados a respeito do tema da equidade entre mulheres e homens no mercado de trabalho, promoção da diversidade e inclusão no ambiente de trabalho, além da capacitação de mulheres para ingresso, permanência e ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.

No que tange às medidas de sucesso adotadas pelos países nórdicos, cabe observar que elas inexoravelmente se relacionam aos dois indicadores do GGI analisados nos parágrafos anteriores.

A cota de gênero para participação política influencia a representação feminina nos espaços de decisão, de modo que, nos países nórdicos, majoritariamente, há mulheres pensando em políticas públicas direcionadas para mulheres. Ou seja, o lugar de fala das mulheres é respeitado.

Por outro lado, no Brasil, há majoritariamente homens formulando políticas públicas voltadas para mulheres em um contexto que jamais vão experienciar, ou seja, sem conhecer a realidade fática, o que reflete em políticas públicas pouco efetivas ou desconectadas da realidade.

A creche integral universalizada, por sua vez, proporciona a infraestrutura necessária para que as mulheres possam socializar os cuidados voltados aos filhos e se concentrar mais em suas carreiras, o que lhes afeta diretamente o poder econômico. O mesmo ocorre com a licença-paternidade ampliada, visto que atenua o peso da dupla jornada feminina abordada no capítulo anterior.

Em termos administrativos, a creche integral e universalizada ainda é uma realidade muito distante, de modo que a rede de apoio das mulheres para o cuidado com os filhos, sobretudo entre as aquelas que pertencem às classes sociais mais baixas, é formada por outras mulheres, conforme explicado anteriormente.

No que tange à licença-paternidade no Brasil, por força do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, essa é de 5 dias, até regulamentação por parte do Congresso Nacional, nos termos do art. 10, § 1º do ADCT. Em caso de órgãos públicos e empresas cadastradas no programa Empresa Cidadã, é garantida a prorrogação do período por mais 15 dias, totalizando 20 dias de benefício. Por outro lado, a licença-maternidade consiste de 120 dias e, em caso de órgãos públicos e empresas cadastradas no programa Empresa Cidadã, o período será de 180 dias.

No entanto, passados 24 anos da promulgação da CRFB, o Congresso Nacional permanecia inerte, o que demonstrava a pouca importância dada pelos nossos representantes à questão da divisão de responsabilidades nos cuidados com a família. Com isso, no ano de 2012, a Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde (CNTS) apresentou a Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão ADO 20, julgada procedente no final do ano de 2023, decorridos 35 anos da promulgação da Carta Magna.

Assim, o Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu, por maioria de votos, que a licença de cinco dias prevista nos termos do art. 10, § 1º, do ADCT é manifestamente insuficiente e não reflete a evolução dos papéis desempenhados por homens e mulheres na família e na sociedade, concedendo prazo de 18 meses ao Congresso Nacional para sanar a lacuna legislativa, período após o qual, subsistindo a omissão, o Supremo fixará o prazo de licença.

No mesmo sentido, conforme dados retirados do sítio da Secretaria de Comunicação Social da Presidência, o país caminha em direção à ratificação da Convenção 156 da OIT, atualmente em fase de análise no Congresso Nacional. Intitulada “Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres”, a convenção, de 1981, busca combater a discriminação no ambiente de trabalho relacionada às responsabilidades familiares,

se aplicando a homens e mulheres que possuem dependentes, e cujas obrigações familiares interferem na vida profissional.

Assim, a principal meta da convenção é promover a reconciliação do trabalho e da vida familiar, erradicando a exclusão de trabalhadores que enfrentam conflitos em suas responsabilidades familiares, para que as demandas da família não sejam um obstáculo para o pleno emprego e o desenvolvimento profissional dos indivíduos.

Desta feita, os signatários da convenção se comprometem a implementar uma série de medidas que evitem que as responsabilidades familiares sejam um entrave à participação plena e equitativa no mercado de trabalho.

Por fim, considerando várias formas de violência e assédio no trabalho, bem como os danos físicos, psicológicos, sexuais e econômicos que causam, fruto de uma demanda importante das entidades sindicais nacionais, da Magistratura do Trabalho, do Ministério Público do Trabalho e de instituições dedicadas à defesa dos direitos das mulheres, o Brasil também caminha em direção à ratificação da Convenção 190 da OIT, atualmente em estágio de análise no Congresso Nacional.

Segundo informações do sítio da própria OIT, tal convenção, de ampla abrangência, é pioneira no reconhecimento ao direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio, incluindo violência e assédio com base em gênero.

Pela primeira vez, a Convenção esclarece o que deve ser entendido por 'violência e assédio no mundo do trabalho', indicando quais medidas devem ser adotadas para prevenir e lidar com o tema, bem como quem são os responsáveis pela adoção de tais medidas, como, por exemplo, pessoas que exercem a autoridade, funções e responsabilidades do empregador.

Aplicável a todos os setores da economia, não só à iniciativa privada, mas também ao serviço público, a C190 veio atender a

uma reivindicação antiga que foi potencializada durante o período de pandemia, em que formas de violência e assédio relacionados ao trabalho foram relatados em todos os países, especialmente contra mulheres e grupos vulneráveis.

Dessa forma, como pontua Garcia (2023, p.2), a ratificação da Convenção mencionada representa uma oportunidade para que o país retome sua trajetória na direção do compromisso com os direitos humanos no contexto do trabalho, sobretudo após os reveses impostos pela reforma trabalhista e a pela pandemia de COVID-19, o que pode beneficiar sua imagem no plano internacional, bem como representar uma mensagem de esperança para todos(as) os(as) trabalhadores(as).

## 7 CONCLUSÕES

A partir do estudo realizado, não restam dúvidas de que a igualdade de gênero consiste de um direito fundamental de 2ª dimensão, associada ao lema de “igualdade”, segundo a teoria proposta por Karel Vasak.

Cumprе ressaltar que a Constituição Federal de 1988 prevê, em seu art. 5º, *caput* e inciso I, a igualdade em direitos e obrigações entre homens e mulheres (BRASIL, 1988), mas, de acordo com as experiências vividas na trajetória democrática relatadas por Nunes (2020),

[...] uma das chagas mais evidentes nos regimes democráticos reside exatamente na contradição entre a universalidade formal dos direitos e a capacidade nem tão universal de seus titulares de exercer, de fato, esse direito (NUNES, 2020, p. 21).

Justamente por este motivo, diante da importância da temática, incumbe ao poder público a prestação positiva no sentido de garantir o direito à igualdade material mencionada por meio da efetivação de políticas públicas em todas as esferas da sociedade; poderes executivo, legislativo e judiciário, portanto em

nível macro. Somente por meio de ações sistemáticas é possível promover mudança efetiva.

Ao longo do estudo, observou-se principalmente os impactos das medidas asseguradas pela atuação estatal em nível macro para combater as desigualdades de gênero que atingem as relações de trabalho.

Assim, reconhece-se o poder do estado quando assume a vanguarda na adoção de tais medidas, cumprindo papel de agente catalisador de mudança e, sobretudo, cumprindo sua função social, conforme poder/dever conferido pela Carta Magna.

Ao término do estudo, ao realizar um paralelo com os países nórdicos, referência mundial em igualdade de gênero, concluiu-se que o Estado deve fomentar as ações para que, em seguida, a sociedade civil possa adotá-las, principalmente promovendo a ascensão de mulheres a espaços de decisão, a exemplo do que foi feito com a cota eleitoral e, mais recentemente, a aprovação da cota de gênero nas regras de promoção na carreira da magistratura.

Ainda, em termos de participação econômica, outro indicador crítico do GGI, ficou evidente que políticas públicas que tem por objetivo promover igualdade de gênero, inexoravelmente perpassam por medidas que visem a uma efetiva igualdade salarial, de modo que esse deve ser um pilar de atuação governamental, tanto quanto a participação política mencionada anteriormente.

No âmbito do Poder Executivo, concluiu-se que a adoção de um sistema de educação infantil universalizado e, na confluência deste com o poder legislativo, a criação de legislação para ampliação da licença-paternidade são indispensáveis para enfrentar o problema da dupla jornada feminina e para proporcionar condições de acesso e permanência no mercado de trabalho.

Finalmente, cabe ressaltar que ainda impera a percepção de que há um longo caminho a ser percorrido até o alcance da

plena igualdade de gênero no país, embora já identificados os fatores-chave capazes de alavancar essa mudança. Contudo, pelas medidas já adotadas e recentes movimentações de adesão a novos compromissos no plano internacional, percebe-se a existência de vontade política para tanto, o que torna o prospecto positivo.

## REFERÊNCIAS

ALVES, Maria Elaene Rodrigues; VIANA, Raquel. **Políticas para as mulheres em Fortaleza: desafios para a igualdade**. São Paulo: Fundação Friedrich Ebert, 2008.

ARISTÓTELES. **Ética a Nicômaco**. Coleção: Os pensadores. São Paulo: Nova Cultural, 1987.

BARBOSA, Ana Luiza Neves de Holanda; COSTA, Joana Simões de Melo. Oferta de creche e participação das mulheres no mercado de trabalho no Brasil. **Mercado de Trabalho**, Brasília, DF, v. 23, n. 62, p. 23-35, abr. 2017. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/7805>. Acesso em: 29 set. 23.

BONAVIDES. Paulo. **Curso de direito constitucional**. São Paulo: Malheiros, 2002.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 255, de 4 de setembro de 2018**. Institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário. Brasília, DF: CNJ, 2018. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/compilado15500920230320641880b10dcff.pdf>. Acesso em: 10 out. 2023.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Diagnóstico da participação feminina no Poder Judiciário**. Brasília, DF: CNJ, 2019. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/08/relatorio-participacaofeminina.pdf>. Acesso em: 10 out. 2023.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT)**. Brasília, DF: Presidência da República, [1988]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 28 mai. 2024.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 28 mai. 2024.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 11.795, de 23 de novembro de 2023**. Dispõe sobre igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens. Brasília, DF: Senado Federal, [2023]. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/norma/37855273>. Acesso em: 28 mai. 2024.

BRASIL. **Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023**. Dispõe sobre igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2023/lei/L14611.html](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/L14611.html). Acesso em: 28 mai. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADO 20**: falta de lei sobre licença maternidade. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal [2023]. Disponível em: [https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/Informac807a771oasociedadeLicencapaternidade\\_v2.pdf](https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/Informac807a771oasociedadeLicencapaternidade_v2.pdf). Acesso: em 15 abr. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior Eleitoral. TSE MULHERES, 2023. Disponível em: <https://www.justicaeleitoral.jus.br/tse-mulheres/>. Acesso em: 26 set. 2023.

CONVENÇÃO para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher – CEDAW, 1979. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/>

politicas-para-mulheres/arquivo/assuntos/acoes-internacionais/Articulacao/articulacao-internacional/onu-1/o%20que%20e%20CEDAW.pdf. Acesso em: 28 mai. 2024.

FÓRUM ECONÔMICO MUNDIAL. **The Global Gender Gap Report, 2023**. Disponível em: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2023/>. Acesso em: 29 set. 2023.

GARCIA, Leila Posenato. Violência e assédio no trabalho: expectativa sobre a ratificação da Convenção 190 da OIT pelo Brasil. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 48:eedfl1, p. 1-3, 2023. <https://doi.org/10.1590/2317-6369/00223pt2023v48eedfl1>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/c3HftyfgVXdkgHsVy4pYPvt/?format=pdf&lang=pt>. Acesso: 15 abr. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) 2019**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html>. Acesso em 15 abr. 2024.

LAFER, Celso. **A reconstrução dos direitos humanos: Um diálogo com o pensamento de Hannah Arendt**. São Paulo: Companhia das Letras, 1988.

NOVELINO, Marcelo. **Direito constitucional**. 3. ed. Editora Método: São Paulo, 2009.

NUNES, Jean. **Caminhos para a democratização do direito**. Editora Juspodivm: Salvador, 2020.

OLIVEIRA, Erival da Silva. **Direito constitucional: direitos humanos**. São Paulo: RT, 2009.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustent%C3%A1vel>. Acesso em: 17 set. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenções ratificadas pelo Brasil**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 15 abr. 2024.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Declaração Universal dos Direitos Humanos, 1948**. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/direitoshumanos/declaracao/>. Acesso em: 29 set. 2023.

PEREIRA, Ana Cristina Furtado; FÁVARO, Neide de Almeida Lança. **História da mulher no ensino superior e suas condições atuais de acesso e permanência**. Disponível em: <http://educere.bruc.com.br/ANAIS2013/>. Acesso em: 29 set. 2023.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. São Paulo: Saraiva, 2013.

SANTOS, Juliana Anacleto dos. **Desigualdade social e o conceito de gênero**. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) - Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2008. Disponível em: <https://repositorio.ufjf.br/jspui/bitstream/ufjf/2898/1/julianaanacleto dossantos.pdf>. Acesso em 29 set. 2023.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. Porto Alegre: Editora do advogado, 2001.

VASAK, Karel (Ed.). **The international dimensions of human rights**. Paris: Unesco, 1982. Disponível em: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000056230?posInSet=3&queryId=N-EXPLORE-db0cd485-2632-492e-8b40-ef770403ce31>. Acesso em: 27 set. 2023.

WOODWARD, Kathryn. Identidade e diferença: uma introdução teórica e conceitual. In: SILVA, Tomaz Tadeu da (org.). **Identidade e diferença: a perspectiva dos estudos culturais**. Petrópolis, RJ, Editora Vozes, 2000. p. 7-72.