

DIREITOS HUMANOS DAS MULHERES NO BRASIL: AVANÇOS NORMATIVOS E DESAFIOS À EFETIVAÇÃO

Autoras:

Amanda Souza Greco ¹

Maria Júlia Nunes da Cunha Pereira Soares ²

Profa. Dra. Renata Aparecida Follone (Orientadora) ³

GRUPO DE TRABALHO: DIREITOS HUMANOS E INTERNACIONAL

1 INTRODUÇÃO

Os direitos humanos fundamentam-se na dignidade e na igualdade, mas, historicamente, as relações de poder, a divisão sexual do trabalho e a violência excluíram as mulheres de sua fruição plena. Nesse contexto, a perspectiva de gênero (D'Avola, 2023) é essencial para expor o abismo entre a norma jurídica e a discriminação estrutural. No Brasil, embora a Constituição de 1988 (art. 5º, I, e art. 7º, XX e XXX) proíba a discriminação por sexo, diretriz reforçada pelo Supremo Tribunal Federal ao vetar limites de vagas para mulheres em concursos militares, barreiras socioculturais persistem. A continuidade da violência, das disparidades salariais e da sub-representação mostra que as leis não mudam a realidade automaticamente, justificando a investigação desses obstáculos e consolidando o seguinte problema de pesquisa: em que medida a evolução normativa dos direitos humanos das mulheres no Brasil tem contribuído para a superação da desigualdade de gênero e quais obstáculos estruturais, culturais e institucionais ainda dificultam a efetividade dessas garantias?

Para responder a essa questão, este estudo tem como objetivo analisar a evolução histórica e jurídica dos direitos das mulheres no Brasil, avaliando avanços normativos e desafios contemporâneos de igualdade, proteção e não discriminação laboral. Como objetivos específicos, a pesquisa contextualiza a exclusão histórica feminina, examina a igualdade de gênero nas esferas constitucional e internacional, e averigua o amparo legal contra a violência doméstica e o feminicídio. Por fim, investiga o combate à discriminação salarial para discutir o abismo existente entre o texto da lei e sua efetividade social.

¹ Amanda Souza Greco, discente na Universidade do Estado de Minas Gerais, Unidade Frutal-MG, e-mail: amanda.241108179@discente.uemg.br

² Maria Júlia Nunes da Cunha Pereira Soares, discente na Universidade do Estado de Minas Gerais, Unidade Frutal-MG, e-mail: maria.241103763@discente.uemg.br

³ Renata Aparecida Follone (Orientadora), docente da Universidade do Estado de Minas Gerais, Unidade Frutal-MG, e-mail: renata.follone@uemg.br

Para alcançar tais propósitos, a metodologia adota abordagem qualitativa, exploratória e interpretativa, fundamentada em revisão bibliográfica, documental e jurídico-normativa. O estudo organiza-se em três eixos: evolução histórica, violência de gênero e igualdade no trabalho, utilizando a jurisprudência para avaliar a concretização dos princípios de igualdade e dignidade. A literatura é incorporada para reflexão cultural, distinguindo-se das normas vigentes. Por fim, em atendimento às exigências formais de submissão, registra-se que a inteligência artificial foi empregada como ferramenta auxiliar de correção textual, sob integral responsabilidade das autoras quanto ao conteúdo científico.

2 DISCUSSÃO E RESULTADOS

2.1 A construção histórica e jurídica dos direitos das mulheres

A história dos direitos humanos revela uma tensão entre a universalidade proclamada e a exclusão concreta de grupos submetidos a relações de dominação. Durante a Revolução Francesa, os ideais de liberdade e igualdade não alcançaram plenamente as mulheres, circunstância denunciada por Olympe de Gouges em sua Declaração dos Direitos da Mulher e da Cidadã (Las Casas, 2025; Lucas, 2024). As mulheres participaram de movimentos políticos e sociais decisivos, mas foram frequentemente impedidas de exercer plenamente a cidadania, a autonomia patrimonial, a participação política e o acesso igualitário ao trabalho e à educação. A igualdade contemporânea deve ser compreendida em dimensão formal e material. A igualdade formal impede distinções arbitrárias; a igualdade material exige medidas capazes de corrigir desvantagens historicamente produzidas. Por isso, o tratamento jurídico diferenciado pode ser legítimo quando se destina a superar uma desigualdade comprovada, e não quando reproduz estereótipos ou restringe a autonomia feminina.

A Constituição Federal estabelece como objetivo fundamental promover o bem de todos sem preconceitos de sexo e quaisquer outras formas de discriminação. A norma constitucional, em conjunto com o art. 5º, I, impõe ao Estado deveres negativos e positivos: deve abster-se de discriminar e, simultaneamente, adotar políticas públicas para reduzir desigualdades estruturais. A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal ilustra essa dimensão positiva da igualdade. No julgamento da ADI 7488, a Corte declarou incompatível com a Constituição a restrição que impedia mulheres de concorrer à totalidade das vagas em concursos para carreiras militares. A decisão reconheceu que limitações baseadas no sexo podem reforçar a exclusão histórica das mulheres dos espaços profissionais e educacionais.

O resultado desse processo histórico é a consolidação de um sistema jurídico que reconhece as mulheres como sujeitos de direitos, mas que ainda precisa enfrentar a persistência de práticas sociais e institucionais discriminatórias. A proteção jurídica, portanto, deve ser acompanhada de mecanismos de implementação, responsabilização e controle.

2.2 A proteção contra a violência de gênero

A violência contra a mulher expressa as relações estruturais de poder, violando o direito à vida, à dignidade, à liberdade e à integridade física e psíquica; em razão disso, configura grave violação dos direitos humanos. De acordo com a Constituição Federal e os tratados assinados pelo Brasil, surgiu a Lei Maria da Penha (Lei 11.340/2006) com o objetivo de adotar mecanismos mais eficientes de defesa e proteção contra a violência doméstica ou familiar. No artigo 5º do diploma legal citado, define-se violência doméstica ou familiar como qualquer ação ou omissão baseada no gênero que cause morte, lesão, sofrimento físico, sexual, psicológico, moral ou patrimonial no ambiente doméstico, da família ou de relação íntima de afeto. Com o avanço trazido pela lei, esse tipo de violência deixou de ser tratado como uma questão exclusivamente privada vítima e o agressor e passou a responsabilizar o Estado pela prevenção e assistência à mulher violentada. Portanto, de acordo com Costa e Almeida (2022), a efetividade da legislação depende da superação de entraves institucionais, culturais e estruturais. Para a configuração do tipo, deve ser analisado o enquadramento no âmbito doméstico e afetivo e o gênero como fator estruturante, não necessitando de analisar a motivação subjetiva do agressor (Brasil,2023).

O caso de Maria da Penha Maia Fernandes foi tão importante, pois a partir da responsabilização internacional do Brasil, em razão da demora judicial e da tolerância institucional, veio a urgência de mecanismos rápidos e eficazes para proteção, prevenção e investigação célere por parte do Estado, já que a postura adotada no caso em análise viola os direitos fundamentais, de acordo com Piovesan e Pimentel (2014). A partir desse momento, compreendeu-se a importância da justiça, da rede de saúde, da assistência social e da segurança pública agirem em conjunto para evitar repetições do caso e agir com a devida diligência para proteger as vítimas. Na legislação penal, a Lei 14.994/2024 transformou o feminicídio, que antes era uma qualificadora, em um tipo penal autônomo, com pena de reclusão de 20 a 40 anos, quando o crime resulta da morte de uma mulher em razão do sexo feminino. A alteração foi positiva por aumentar a visibilidade do crime, porém, apenas o aumento da pena, sem uma prevenção qualificada com medidas

protetivas eficazes, responsabilização dos agentes públicos e desconstrução de padrões de discriminação de gênero institucionalizados, não é eficaz.

2.3 Igualdade do trabalho e enfrentamento da discriminação salarial

Uma das formas mais persistentes de discriminação de gênero é no mercado de trabalho em razão da desigualdade salarial, da menor presença nos cargos de liderança em razão do fenômeno conhecido como “teto de vidro”, das diferenças vividas pelas mulheres em razão da gravidez e da sobrecarga pela dupla jornada com os trabalhos domésticos (Costa; Quintana, 2023; Lima; Filho, 2023). A Constituição de 1988 proíbe qualquer distinção salarial ou de admissão em razão do sexo pelo fato de garantir a igualdade entre homens e mulheres e por ser um direito fundamental ligado à dignidade, porém a aplicação prática não é efetiva. Diante disso, a Lei 14.611/2023 veio como um importante avanço ao impor obrigações de transparência para empresas privadas com cem ou mais empregados, determinando que publiquem relatórios anonimizados semestrais das remunerações a fim de identificar diferenças nos pagamentos. Estudos recentes destacam que embora essa lei tenha representado um avanço, a efetividade não é automática, pois depende de uma fiscalização, responsabilização e implementação contínua e concreta das medidas de igualdade. (A Igualdade Salarial..., [s.d.]; Desafios..., [s.d.]).

No plano jurisprudencial, tem-se observado um importante avanço ao julgar a discriminação sob uma perspectiva estrutural. Nesse sentido, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) entendeu que as restrições de emprego em razão da gravidez são uma violação da dignidade humana e dos compromissos internacionais assumidos pelo Brasil, sendo necessária a reparação. Para que essa situação seja sanada, são necessários fiscalização ativa, critérios objetivos de promoção, canais seguros de denúncia e políticas eficazes de conciliação entre vida profissional e familiar.

2.4 Jurisprudência e perspectiva de gênero

A análise jurídica da perspectiva de gênero é utilizada para afastar estereótipos e reconhecer a naturalização de violências e discriminações estruturais difíceis de serem comprovadas, não comprometendo a imparcialidade. Nessa perspectiva, o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região decidiu por manter a condenação por danos morais ao identificar discriminação contra a mulher no ambiente de trabalho em razão das desigualdades de gênero presentes na sociedade. Portanto, essa ideia está de acordo com a promoção da igualdade substantiva, exigindo que o Estado atue de maneira a considerar

os impactos reais das normas sob uma ótica que analise multifatorial, como raça, classe, deficiência, idade, maternidade e orientação sexual.

2.5 Síntese dos resultados

A pesquisa identificou quatro resultados principais. Primeiro, os direitos das mulheres foram reconhecidos de forma progressiva, mas sua universalidade foi historicamente limitada por estruturas de exclusão. Segundo a Constituição de 1988, criou-se um fundamento robusto para a igualdade de gênero, impondo ao Estado deveres de proteção e promoção. Terceiro, a Lei Maria da Penha, a Lei nº 14.994/2024 e a Lei nº 14.611/2023 formam instrumentos relevantes em áreas distintas: violência doméstica, violência letal e desigualdade no trabalho. Quarto, a efetividade dessas normas depende de implementação institucional, prevenção e transformação cultural, não apenas de sanções mais severas.

3 CONCLUSÃO

A evolução dos direitos humanos das mulheres possui diversos avanços normativos, porém não foram suficientes para superar as desigualdades estruturais. No Brasil, a Constituição trouxe a igualdade entre homens e mulheres que aos poucos foi se consolidando por meio de leis como a Maria da Penha, do feminicídio e da igualdade salarial.

Portanto, a mera existência das leis não garante a efetividade prática, sendo necessárias políticas públicas permanentes, capacitação constante de agentes estatais e de redes de proteção social fortalecidas para que a violência de gênero, a disparidade salarial e a discriminação institucional sejam superadas. Desse modo, a garantia dos direitos das mulheres é uma obrigação jurídica e um compromisso democrático que exige a atenção para evitar retrocessos, julgamentos sob a perspectiva de gênero e a efetiva transformação das estruturas sociais que impedem a igualdade, a liberdade e a dignidade plena.

Palavras-chave: Direitos Humanos; Direitos das mulheres; Igualdade de gênero; Violência contra a mulher; Discriminação salarial.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/302754>. Acesso em: 6 set. 2026.

BRASIL. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal. Art. 121-A, incluído pela Lei nº 14.994/2024. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10625629>. Acesso em: 6 set. 2026.

BRASIL. Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006. Lei Maria da Penha. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10869131>. Acesso em: 6 set. 2026.

BRASIL. Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/644621093>. Acesso em: 6 set. 2026.

BRASIL. Lei nº 14.994, de 9 de outubro de 2024. Torna o feminicídio crime autônomo e estabelece medidas destinadas a prevenir e coibir a violência contra a mulher. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/757543424>. Acesso em: 6 set. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 7.488/MG. Relator: Ministro Nunes Marques. Tribunal Pleno, julgamento em 23 set. 2024. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stf/2777294223>. Acesso em: 6 set. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 7.479/TO. Relator: Ministro Dias Toffoli. Tribunal Pleno, julgamento em 5 jun. 2024. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stf/2548978068>. Acesso em: 6 set. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 0001227-28.2019.5.12.0025. Relator: Mauricio Godinho Delgado. 3ª Turma, julgamento em 28 maio 2024. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/2542510922>. Acesso em: 6 set. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Recurso Ordinário Trabalhista nº 0020272-73.2024.5.04.0701. 11ª Turma, julgamento em 26 fev. 2026. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-4/5642725763>. Acesso em: 6 set. 2026.

A IGUALDADE salarial sob a perspectiva da Lei nº 14.611/2023. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, [s.d.]. Disponível em: <https://revista.tst.jus.br/rtst/article/view/23>. Acesso em: 6 set. 2026.

COSTA, Helena Souza Matos; ALMEIDA, Florisvaldo Cavalcante. Os direitos humanos das mulheres antes e após a Lei Maria da Penha: Lei 11.340/2006: (in)efetividade. Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação, São Paulo, v. 8, n. 5, p. 2778-2799, maio 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.51891/rease.v8i5.5806>. Acesso em: 6 set. 2026.

COSTA, Marli Marlene Moraes da; QUINTANA, Stéffani das Chagas. Estudo sobre igualdade salarial e direitos das mulheres. 2023. Disponível em: <https://periodicos.unesc.net/ojs/index.php/dirhumanos/article/view/8666/7046>. Acesso em 4 set. 2026.

LAS CASAS, Fernanda. Família: mitos ancestrais e crise da maternidade. 1. ed. [S. l.]: Editora Foco, 2025.

LIMA, Francisco Gérson Marques de; FILHO, Hélio Barbosa Hissa. Estudo sobre igualdade salarial, teto de vidro e divisão sexual do trabalho. 2023. Disponível em: <https://revista.tst.jus.br/rtst/article/view/23/28>. Acesso em 4 set. 2026.

LUCAS, Laura Maria Santiago. Sustentabilidade de gênero. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2024.

PIOVESAN, Flávia; PIMENTEL, Silvia. A Lei Maria da Penha na perspectiva da responsabilidade internacional do Brasil. [S. l.]: Compromisso e Atitude, 2014. Disponível em: https://assets-compromissoeatitude-ipg.sfo2.digitaloceanspaces.com/2014/02/1_6_responsabilidade-internacional.pdf. Acesso em: 6 set. 2026.

D'AVOLA, Luisa. Desenvolvimento dos direitos humanos das mulheres no Brasil. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/doutrina/secao/5600050446>. Acesso em: 6 set. 2026.