

O trabalho da mulher e os mecanismos internacionais de proteção normativa: um estudo sob o viés da isonomia material

The labor of women and the international protection mechanisms rules: a study over the equality standard

Humberto Lima de Lucena Filho¹

RESUMO

Historicamente verifica-se um desequilíbrio entre população, educação e acesso ao mercado de trabalho pelas mulheres. Os estudos voltados ao mundo laboral apontam uma situação discrepante entre o que prevê a legislação protetiva e a realidade factual, razão pela qual justifica-se uma análise mais cuidadosa e específica deste fenômeno, de modo a justificar uma maior efetividade de políticas públicas trabalhistas que visem maior igualdade concretista. Busca o trabalho em tela traçar um perfil da inserção feminina no mundo do trabalho, buscando confrontá-la com os regramentos internacionais protetores contra condutas discriminatórias. Utiliza o método lógico-dedutivo com o auxílio de dados estatísticos e doutrina especializada na formulação dos raciocínios e conclusões.

Palavras-chave: Trabalho da Mulher; Mercado; Proteção Internacional

ABSTRACT

Historically there is an imbalance between population, education and access to the labor market by women. The studies focused on the world of work point to a discrepancy between the situation which provides for protective legislation and the factual reality, why justify a more careful analysis of this phenomenon and specific so as to justify a greater effectiveness of public policies aimed at greater labor concretist. The current paper tries to draw a profile of the inclusion of women in the working world, seeking to confront it with the specific international protection regulations against discriminatory conduct. It uses the logical-deductive method with the aid of statistical data and specialized doctrine in formulating arguments and conclusions.

Keywords: Women Labor; Market; International Protection

1 INTRODUÇÃO

O Estado Democrático de Direito – grande conquista das sociedades pós-modernas – tem como pressuposto de sua existência a soberania popular, a segurança jurídica e o critério da igualdade como ponto de partida para o tratamento dos cidadãos e pedra de toque dos direitos fundamentais. Sob o espectro relatado, o presente escrito abordará a concretização de um dos pilares democráticos mencionados, qual seja o princípio da igualdade, e sua manifestação prática numa área específica da sociedade: a proteção ao trabalho da mulher e o manejo jurídico conferido às discriminações decorrentes das relações de gênero. Propõe-se

¹Doutorando em Direitos Humanos e Desenvolvimento (UFPB). Professor de Direito do Trabalho.

estudar a problemática entre a realidade e o dever-ser no que se refere ao cenário do trabalho da mulher em contraposição aos sistemas normativos internacionais específicos do tema, que, no contexto da modernidade, dialogam e são incorporados aos ordenamentos jurídicos nacionais, promovendo desafios diários submetidos ao Direito e seus profissionais. Utiliza-se, para tanto, do método lógico-dedutivo com auxílio de dados e doutrina que proporcionem a construção de conclusões minimamente sólidas e justifiquem estudos mais aprofundados sobre o tema.

2 O TRABALHO DA MULHER: DELINEAMENTO PRODUTIVO E INSERÇÃO LABORAL

Em 2007, as taxas de atividade das mulheres na força de trabalho variavam, no ano de 2004, entre 32% no Oriente Médio e África do Norte até 71,2% na América do Norte (ILO, 2007, p.18). Porém, as taxas de desemprego feminino, com exceção da Ásia Oriental e do Pacífico e América do Norte, superam aquelas referentes ao masculino, sendo de 10,4% na América Latina e Caribe para as mulheres e de 6,8% para os homens. A proporção de mulheres que ocupam cargos em órgãos legislativos, tal qual de direção, varia de 8,6% na Ásia Meridional até 41,2% na América Meridional, sendo a média mundial de 28,3%. A diferença de remuneração para cargos semelhantes, por seu turno, chegava a 57% no Bahrein, 38% no Brasil e 9% na Suécia. Além disso, a OIT constatou que no Brasil, em 2005, o salário médio das mulheres de raça branca correspondia a 67% daqueles pagos aos homens da mesma cor, enquanto as mulheres de raça negra atingiam no máximo a escala de 50%.

Em solo brasileiro, percebeu-se que em todos os Estados-membros da Federação, no ano de 2007, a média de anos de estudo das mulheres era superior a dos homens, sendo a maior distinção presente no Estado do Piauí (média de 8,1 anos para mulheres e 6,3 para os homens) e a menor no Rio de Janeiro (9,5 anos para mulheres e 9 anos para homens), (IBGE, 2008:232). Porém, a medição escolar não parece um critério suficiente na medida em que, de acordo com o mesmo estudo, a média nacional de ocupação de cargo de direção em geral é de 5,5% para homens e 4,2% para mulheres.

Em que pese um maior índice de escolaridade da população feminina, o estudo *Inserção das Mulheres com Escolaridade Superior no Mercado de Trabalho*, ao analisar a Região Metropolitana de São Paulo, verificou que, até mesmo para o mesmo nível educacional, o rendimento médio mensal das mulheres no ano de 2010 correspondia a 75,7% daquele pago aos homens (DIEESE, 2011:12).

A leitura inicial dos dados apresentados permite afirmar que é cristalino o tratamento desigual dispensado às mulheres, quando comparado ao sexo masculino. A discriminação não ocorre apenas em relação à admissão nos postos de trabalho, mas também por questões de ascensão, “como no trabalho doméstico, sendo baixa a representatividade feminina nos cargos de direção, além de sofrerem discriminação no tocante à remuneração para trabalho de igual valor” (GURGEL, 2010: p.297-98). Lentamente, a presença da mulher na força de trabalho tem crescido. Além das razões jurídicas, existem condições sócio-econômicas que alavancaram os índices de participação feminina nas relações laborais. Em 2007, o número de mulheres no mercado de trabalho mundial era de aproximadamente 1,2 bilhão, enquanto os homens chegaram à marca de 1,8 bilhão (PEDUZZI, 2009, p. 243).

O aumento da presença da mulher na força de trabalho justifica-se pela “necessidade de complementar ou mesmo prover a renda familiar, a abertura dos postos de trabalho considerados mais adequados para as mulheres e, naturalmente, uma mudança do papel da mulher na sociedade” (NOVAIS, 2005, p.47). Além disso, o modelo de capitalista imprimiu uma nova forma de sobrevivência aos homens, estimulando necessidades próprias das sociedades contemporâneas.

3 O SISTEMA INTERNACIONAL DE PROTEÇÃO NORMATIVA AO TRABALHO DA MULHER E A CONCRETIZAÇÃO DA ISONOMIA MATERIAL

No plano do Direito Internacional, a mulher recebe tratamento tanto nos sistemas global de proteção quanto no regional. Há também um âmbito geral e outro especial. O geral relaciona-se com toda e qualquer pessoa, enquanto o especial considera as características específicas do sujeito, como determinados grupos étnicos, mulheres, indígenas, refugiados, etc.

Como primeiro e mais relevante documento produzido nesse sentido tem-se a Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, a qual tem como essência a premissa de que todos os seres humanos são dotados de uma igualdade universal. A igualdade e a não-discriminação, portanto, são apontadas nos artigos II e VII da Declaração, cuja natureza não-coercitiva a põe num plano mais orientador, de carta de intenções e inspiradora do que de Direito Cogente propriamente dito.

O Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais e o Pacto Internacional de Direitos Cívicos e Políticos já avançaram em relação à DUDH, visto que tem caráter cogente para seus signatários. Sobre as relações de gênero, o PIDESC possui

disposições no art. 2º, item 2, art. 3º, art. 7º e art. 10, item 2. Já o PIDCP, no seu art. 3º dispõe que os Estados-Membros se comprometem a assegurar a homens e mulheres igualdade no gozo de todos os direitos civis e políticos enunciados no Pacto. Ademais, o artigo 26 veda qualquer forma de discriminação.

A Convenção sobre a eliminação de todas as formas de Discriminação contra a mulher, de 1979, também assinada pelo Brasil – inicialmente com ressalvas, mas em sua plenitude pelo Decreto n. 4377, de 13 de setembro de 2002 – é integrante do sistema especial de proteção na medida em que trata de um grupo específico e pondera suas características próprias e foi produto dos trabalhos decorrentes da I Conferência Internacional da Mulher, sediada pelo México, em 1975.

Quanto às Conferências sobre a mulher, até a presente data foram realizadas quatro delas, sendo a primeira, em 1975, na Cidade do México, a segunda, em 1980, em Copenhague (Dinamarca), a terceira, em 1985, em Nairóbi, no Quênia e a quarta, em 1995, em Pequim. Cada um destes eventos teve significativa relevância para o estudo da situação da mulher no mundo e elaboração de relatórios e meios de enfrentamento da opressão feminina.

Ainda no sistema global, a proteção especial dá-se mediante as Convenções da Organização Internacional do Trabalho, as quais configuram-se como tratados multilaterais, sujeitos à ratificação pelos Estados-membros. Destacam-se, também, algumas Convenções pertinentes à matéria. A Convenção n. 100 e a Recomendação n. 90 sobre igualdade de remuneração, abordando, principalmente a fixação da remuneração sem que se leve em conta a relação de gênero, tal qual a orientação, prevista na referida Recomendação, de serviços de orientação profissional às mulheres, por exemplo. A Convenção n. 111 e a Recomendação n. 111 tratam da discriminação em matéria de emprego e profissão, seja na contratação, formação, ascensão ou conservação do emprego e condições de trabalho. Enfocam a importância da negociação coletiva e dos sindicatos no combate à discriminação, sobretudo na atuação de não tolerarem tais práticas no momento da filiação e participação de assembleias.

Na seara regional, os direitos humanos também são protegidos em razão do elemento geográfico. Tratando-se de Brasil, o órgão regional competente para apreciação das violações aos direitos humanos é a Organização dos Estados Americanos-OEA, com a Corte Interamericana de Direitos Humanos e a Comissão Interamericana de Direitos Humanos. Os principais instrumentos de combate à discriminação são a Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem (1948) e a Convenção Americana de Direitos Humanos (1969) – conhecida como Pacto de San José da Costa Rica. Em todos esses documentos há remissão ao princípio da igualdade e não-discriminação. Em 1994, o sistema regional de proteção aprovou

a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher – Convenção de Belém do Pará. Tal tratado foi o fundamento normativo para a apreciação do caso *Maria da Penha* e também combate a discriminação contra a mulher, garantindo-lhe os direitos humanos de primeira e segunda dimensão.

4 CONCLUSÃO

O confronto dos dados analisados com os sistemas de proteção normativa conduzem a interpretação do assunto a uma via clara: o distanciamento entre a ontologia e a deontologia manifesta-se claramente no tema em foco. O desafio do Direito como ciência que se presta a regular as relações sociais e induzir os comportamentos humanos ao modelo ideal de convivência é substancial no processo de concretização de igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho.

A constatação de necessidade de formulação de políticas públicas de inserção laboral, tal qual a fiscalização do cumprimento dos instrumentos internacionais na ordem jurídica nacional consubstanciam elementos fundantes no diagnóstico de resolução da problemática e justificam o prosseguimento da pesquisa.

REFERÊNCIAS

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS ECONÔMICOS – DIEESE. **Inserção das mulheres com Escolaridade Superior no Mercado de Trabalho**. São Paulo, 2011.

GURGEL, Yara Maria Pereira. **Direitos Humanos, Princípio da Igualdade e Não-Discriminação**: sua aplicação às relações de trabalho. São Paulo: LTr, 2010.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Síntese de Indicadores Sociais**: uma análise das condições de vida da população brasileira. Rio de Janeiro, 2008.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Equality at work**: tackling the challenges. 2007.

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

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. A mulher e o trabalho no Mundo Contemporâneo – A feminização no Poder Judiciário. In: Georgenor de Sousa Franco Filho (Org.). **Trabalho da Mulher – Homenagem a Alice Monteiro de Barros**. São Paulo: LTr, 2009.