

O TRABALHO DECENTE/DIGNO E OS DESAFIOS DA (DES)IGUALDADE DE GÊNERO NO MUNDO DO TRABALHO CONTEMPORÂNEO

Olga Maria Boschi Aguiar de Oliveira¹

Ana Carolina Cavalcante Ferreira Julio²

Resumo: O tema aqui analisado busca destacar a importância do trabalho decente ou digno como um dos objetivos fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Para tanto, o trabalho divide-se em três partes, distribuídas da seguinte maneira: 1) Se analisa o trabalho decente/digno como um dos objetivos fundamentais da OIT, discutindo-se os objetivos estratégicos da Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, assim como a busca pela igualdade de gênero; 2) Se examina a luta das mulheres pela igualdade de direitos, destacando-se as Revoluções Americana e Francesa, que deixaram de reconhecer inicialmente as mulheres como sujeitos titulares de direitos; 3) Se demonstra que a igualdade de gênero é um requisito fundamental para se alcançar a igualdade de oportunidades e tratamento no emprego e profissão. No desenvolvimento do tema pesquisado se utilizará o método de abordagem

¹Doutora em Direitos Sociais pela Universidade Autônoma do México/UNAM. Pós-Doutora em Direito do Trabalho e Seguridade Social pela Universidade de Málaga/ESPANHA. Professora Titular do Departamento de Direito da Universidade Federal de Santa Catarina, aposentada desde março de 2017. Professora Visitante I junto ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Pelotas/RS. Coordenadora do Núcleo de Pesquisa Direito e Fraternidade do Centro de Ciências Jurídicas da UFSC, de 2009-2018. Membro titular da Academia Sul-Rio-Grandense de Direito do Trabalho (ASRDT).

²Bacharel em Direito pela Universidade Federal de Pelotas. Mestranda em Direito nesta mesma instituição. Membro do Grupo de Pesquisa, Ensino e Extensão Inventar: arte e construção do conhecimento jurídico (CNPq).

indutivo, como método de procedimento o monográfico e a técnica de pesquisa bibliográfica.

Palavras-Chave: Trabalho decente/digno; Princípios e Direitos Fundamentais; Igualdade de Direitos; Igualdade de Gênero; Igualdade de Oportunidades no Emprego e Profissão.

SUMÁRIO: Introdução; 1 Trabalho Decente/Digno - Como objetivo fundamental da Organização Do Trabalho (OIT); 2 Gênero, Educação e Trabalho: A busca pela Igualdade de Direitos; 3 A Igualdade de Gênero como requisito fundamental para a Igualdade de oportunidades e tratamento no Emprego; Conclusão; Referências.

INTRODUÇÃO



presente trabalho busca dentre seus objetivos analisar alguns aspectos referentes ao Trabalho decente ou digno, como um trabalho produtivo e de qualidade em condições de liberdade, equidade, segurança e em respeito à dignidade humana, nos moldes promovidos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), com destaque para seus quatro objetivos estratégicos.

O texto reafirma a importância do trabalho decente ou digno que poderá se desenvolver de forma sólida e com qualidade para todos as trabalhadoras femininas e trabalhadores masculinos, quando se alcançar uma concreta igualdade entre os gêneros. Para tanto, se apresentam elementos teóricos sobre gênero, demonstrando-se, como as mulheres e homens tiveram seus direitos fundamentais individuais, excluídos e ou limitados a partir de processos revolucionários, como os da Revolução Americana de 1775 e da Revolução Francesa de 1789. Tais Revoluções possibilitaram a promulgação das primeiras Declarações de Direitos, bem como das primeiras Constituições

modernas, que impediram legalmente o reconhecimento das mulheres como sujeito titular de direitos, negando-lhes direitos políticos, civis e sociais, tendo por base o sexo e as diferenças entre os gêneros.

Busca-se identificar também como as desigualdades e discriminações deste período histórico se refletiram concretamente no acesso à educação e no mundo do trabalho produtivo remunerado, restringindo as oportunidades de ocupação no mercado de trabalho e sua capacitação profissional, com algumas melhoras a partir do século XX, ainda com sérias limitações e consequências para o século XXI.

No último tópico, se analisa a igualdade de gênero como requisito fundamental para a igualdade de oportunidades e tratamento no emprego e profissão. Assim, demonstra-se a sua relação direta e às vezes indireta, com as desigualdades e discriminações (invisíveis ou disfarçadas), presentes no mundo do trabalho.

Destaca-se a importância do diálogo social, de estratégias, programas e políticas públicas, que possam promover a plena igualdade de oportunidades e tratamento no emprego e profissão. Dessa forma, mulheres e homens inserem-se no mercado de trabalho com igualdade salarial, formação, qualificação e capacitação profissional sem nenhuma forma de desigualdade ou discriminação que prejudique suas individualidades pessoais e profissionais.

1 TRABALHO DECENTE/DIGNO - COMO OBJETIVO FUNDAMENTAL DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT)

Cabe recordar que a Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) adotada em 1919, foi revista e substituída pelo texto aprovado na 29ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (CIT), realizada na cidade de Montreal no

Canadá em 1946. Em seu Preâmbulo afirmava "[...] que a paz para ser universal e duradoura deve assentar sobre a justiça social"³. O texto do Preâmbulo ainda mencionava as péssimas condições de trabalho, a miséria e privações enfrentadas por homens e mulheres, já que a OIT foi criada no final da 1ª Guerra Mundial,

[...] em um mundo devastado pela guerra, ameaçado pela revolução e assolado pela pobreza e a miséria dos trabalhadores. Sua finalidade era estabelecer uma estrutura social em prol da paz e da estabilidade, na qual o sistema econômico pudesse produzir prosperidade e justiça social tanto no que diz respeito às condições de vida dos trabalhadores como no mundo do trabalho⁴.

A OIT também destacava que o [...] trabalho não é uma mercadoria, mas sim uma das mais poderosas via de inclusão social, autonomia, dignidade e distribuição dos frutos do crescimento econômico “⁵.

Entretanto, foi quase ao final do século XX, que a OIT utilizou pela primeira vez a terminologia trabalho decente como sinônimo de trabalho digno, para reafirmar que o compromisso da OIT não era apenas promover qualquer tipo de trabalho, e sim, um trabalho produtivo e de qualidade em condições de liberdade, equidade, segurança e em respeito à dignidade humana, ou seja, o trabalho é o caminho que permite o acesso a uma vida digna.

Na Conferência Internacional do Trabalho (CIT) quando da 87ª reunião realizada em Genebra em junho de 1999, o então Diretor Geral da OIT, Juan Somavia, fez uso da expressão trabalho decente em seu Relatório (Memorial do Diretor Geral) que

³ OIT - *Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT)*, p. 2. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br>

⁴ OIT - *Conferência Internacional do Trabalho - Memória do Diretor Geral - Trabalho Decente*. Genebra, junho de 1999. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br>

⁵ OIT - *Uma década de promoção do Trabalho decente no Brasil: uma estratégia de ação baseada no diálogo social*. Genebra: OIT, 2015, p. 13. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br>

recebeu o mesmo título: Trabalho decente, destacando-se no Preâmbulo que

[...] a finalidade primordial da OIT é promover oportunidades para que homens e mulheres possam conseguir um trabalho decente e produtivo em condições de liberdade, equidade⁶, segurança e dignidade humana. [...] O trabalho decente é o ponto de convergência de seus quatro objetivos estratégicos: a promoção dos direitos fundamentais do trabalho; o emprego; a proteção social e o diálogo social⁷.

Em relação aos quatro objetivos estratégicos acima referidos, convém destacar primeiramente que os princípios e direitos fundamentais no trabalho fazem parte originalmente da Constituição da OIT desde 1946 e da Declaração da Filadélfia de 1944. Tais princípios e direitos fundamentais foram incorporados em oito Convenções⁸ fundamentais da OIT e, mesmo que os Estados-Membros não tenham ratificado as Convenções específicas, tem o compromisso de promover e tornar realidade, de boa-fé, os princípios relativos aos direitos fundamentais.

Passados cinquenta e dois anos, ou seja, em 18 de junho de 1998, a Conferência Internacional do Trabalho, na sua reunião de nº 86, adotou a Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho, agora em um contexto de globalização,

[...] em sua introdução e justificativa, considera que a justiça social é essencial para garantir uma paz universal e permanente e, que o crescimento econômico é vital, mas insuficiente para assegurar a equidade, o progresso social e a erradicação da

⁶ "Disposição de reconhecer igualmente o direito de cada um". Cf. FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. *Novo dicionário da língua portuguesa*. 2. ed.rev. aum. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986, p. 675.

⁷ OIT - *Memória do Diretor Geral - Trabalho decente*, junho de 1999, p. 6.

⁸ As Convenções da OIT que estabeleceram os princípios e direitos fundamentais são: Convenção nº 87/1948, sobre a Liberdade Sindical e a Proteção Sindical; Convenção nº 98/1949, sobre o Direito de Organização e de Negociação Coletiva; Convenção nº 29/1930, sobre o Trabalho Forçado; Convenção nº 105/1957, sobre a Abolição do Trabalho Forçado; Convenção nº 138/1973, sobre Idade Mínima; Convenção 182/1999, sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil; Convenção nº 100/1951, sobre a Eliminação de discriminação em matéria de emprego e profissão e a Convenção nº 111/1958, sobre a Discriminação (Emprego e Profissão). Cf. OIT - *Convenções da OIT*. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br>

pobreza, sendo necessário que a OIT auxilie os Estados Membros na promoção de políticas sociais sólidas, de justiça e instituições democráticas.⁹

A Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu seguimento busca priorizar e, [...] manter o vínculo entre progresso social e crescimento econômico, a garantia dos princípios fundamentais no trabalho reveste-se de especial significado ao assegurar aos próprios interessados a possibilidades de reivindicar livremente e em igualdade de oportunidades uma participação justa na riqueza para a qual tem contribuído para gerar, assim como a de desenvolver plenamente seu potencial humano¹⁰.

Para reforçar o comprometimento dos Estados-Membros a Declaração da OIT de 1998, declara que todos aqueles que pertençam à Organização, devem respeitar, promover e tornar realidade, de boa-fé, os seguintes princípios concernentes aos direitos fundamentais: a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; c) a efetiva abolição do trabalho infantil; e d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação¹¹.

Ao mesmo tempo, cabe reafirmar que

[...] todos os princípios e direitos e as Convenções fundamentais são de interesse vital para as mulheres trabalhadoras, embora os que protegem os direitos à não discriminação sejam mais diretamente aplicáveis à promoção da igualdade entre os trabalhadores masculinos e femininos. Nos termos da Declaração, o princípio da eliminação da discriminação no emprego e na profissão, que abrange a igualdade de remuneração para trabalho de igual valor e a igualdade de oportunidades e tratamento, deve ser respeitado, realizado e promovido em todos os

⁹ Cf. OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de. *Mulheres e trabalho: desigualdades e discriminações em razão de gênero - o resgate do princípio da fraternidade como expressão da dignidade humana*. Rio de Janeiro: *Lumen Juris*, 2016, p.330.

¹⁰ OIT - *Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu seguimento*, 1998, p.6.

¹¹ Cf. OIT - *Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho*, 1998, p. 7 -8.

Estados-Membros da OIT¹².

No que se refere ao objetivo estratégico sobre políticas e promoção de emprego este deve compreender a ideia de emprego produtivo com base na livre escolha dos trabalhadores masculinos e trabalhadoras femininas, ou seja, trata-se não apenas de promover o trabalho decente/digno, mas buscar a sua efetiva concretização.

A noção de Trabalho decente integra as dimensões quantitativas e qualitativas do emprego. Ela propõe não apenas medidas dirigidas à geração de postos de trabalho e ao enfrentamento do desemprego, mas também à superação de formas de trabalho que geram renda insuficiente para que os indivíduos e suas famílias superem a situação de pobreza, ou que se baseiam em atividades insalubres, perigosas, inseguras e/ou degradantes e, por esse motivo, contribuem à reprodução da desigualdade e de situações de exclusão social¹³.

É importante frisar que a Convenção nº 122 da OIT sobre Política de Emprego foi aprovada na 49ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, realizada em Genebra no ano de 1965 e entrou em vigor no plano internacional em 17 de julho de 1966. A Convenção nº 122 em seu texto e artigos apresenta as orientações e as diversas proposições para a política do emprego, destacando-se no Art.I-1 que:

Com o objetivo de estimular o crescimento e o desenvolvimento econômico, de elevar os níveis de vida, de atender às necessidades de mão-de-obra e de resolver o problema do desemprego e do subemprego, todo Membro formulará e aplicará como objetivo essencial, *uma política ativa visando promover o pleno emprego, produtivo e livremente escolhido*¹⁴. (Grifou-se).

Para que as políticas e a promoção de emprego produtivo e de qualidade possam ser alcançadas,

¹² OIT - *O ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e igualdade de gênero*, 2007, p. 146.

¹³ OIT - *Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil: uma estratégia de ação baseada no diálogo social*, 2015, p. 17.

¹⁴ OIT - *Convenção nº 122/1965 - Política de Emprego*. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br>

Deve existir trabalho para todos aqueles que se encontram disponíveis para fazê-lo e o que procuram. Esse trabalho deve ser o mais produtivo possível e com liberdade de escolha de emprego. Todos os trabalhadores, independentemente do sexo, devem ter a mais completa oportunidade possível de se qualificar para postos de trabalho que os satisfaçam e nos quais possam utilizar as suas competências. A discriminação é proibida, incluindo aquela que se baseia no sexo¹⁵.

Por outro lado, o objetivo estratégico sobre a proteção social busca dar "[...] apoio básico generalizado a todos os cidadãos, independentemente de contribuição ou de antecedentes profissionais"¹⁶. Entretanto é o trabalho formal que garante proteção social principalmente quando os trabalhadores ficam impedidos de exercê-lo, como por exemplo, nos casos de desemprego, enfermidades, acidentes de trabalho, e outros.

Deve-se enfatizar ainda que o objetivo de proteção social também é reconhecido e aceito como um direito humano universal para todas as pessoas, tanto pela Declaração Universal dos Direitos Humanos adotada e proclamada pela Assembléia Geral das Nações Unidas (ONU) em 1948, no Artigo XXIII¹⁷, incisos 1 e 3 e, Artigo XXV, incisos 1 e 2, bem como pela Declaração de Filadélfia da OIT¹⁸ de 1944, em seu Artigo III, letras f, g e h.

Finalmente, o último objetivo estratégico, diz respeito

¹⁵ OIT - *O ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e da igualdade de gênero*. 2.ed. Portugal: OIT, 2007, p. 137.

¹⁶ *Idem*, p.160.

¹⁷ ONU - *Declaração Universal dos Direitos Humanos* - Artigo XXIII, inciso 1. "Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego"; Inciso 3. "Toda pessoa que trabalhe tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social". Disponível em: <http://www.onu.org.br>

¹⁸ OIT - *Declaração de Filadélfia de 1944* - Artigo III, letra f: "ampliar as medidas de segurança social, a fim de assegurar tanto uma renda mínima e essencial a todos a quem tal proteção é necessária, como assistência médica completa"; letra g: "assegurar uma proteção adequada da vida e da saúde dos trabalhadores em todas as ocupações"; letra h: "garantir proteção da infância e da maternidade". Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br>

ao diálogo social que para a OIT

[...] É todo o tipo de negociação, consulta ou simples troca de informação entre representantes dos governos, dos empregadores e dos trabalhadores sobre questões de interesse comum relacionadas com a política econômica e social. Pode ser um processo tripartido, com o governo como uma parte oficial no diálogo, ou pode consistir apenas em relações bipartidas entre os trabalhadores e a administração (ou os sindicatos e as organizações dos empregadores), com ou sem o envolvimento indireto do governo¹⁹.

Por conseguinte, o diálogo social busca promover a construção de um consenso, a partir do envolvimento democrático entre as principais partes interessadas que de forma direta ou indireta fazem parte do mundo do trabalho, como um instrumento importante que pode auxiliar na solução de problemas econômicos e sociais, assim como na igualdade de gênero, na equidade de gênero e na paz social.

Para que tais objetivos possam ser plenamente realizados tanto a representação como a voz de cada uma das trabalhadoras e trabalhadores deve ser não apenas reconhecido, mas ampliado, já que

O número relativamente reduzido de mulheres em posições chave nos órgãos representativos atua como um entrave ao incremento da igualdade de gênero em geral e à melhoria da situação das mulheres e dos homens no mundo do trabalho. Questões como a discriminação com base no sexo, a igualdade de remuneração, a conciliação do trabalho com as responsabilidades familiares (incluindo os cuidados a crianças e a idosos), os acordos sobre tempo de trabalho e o assédio sexual só farão parte da agenda do diálogo social se uma massa crítica de mulheres participarem ativamente e de forma significativa no diálogo e tiver acesso a papéis de tomada de decisão no processo de diálogo social²⁰.

É possível observar então que o conceito de trabalho

¹⁹ OIT - *O ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e da igualdade de gênero*, 2007, p. 57.

²⁰ OIT - *O ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e da igualdade de gênero*, 2007p. 57.

decente ou digno para ser efetivado de maneira plena necessita que os quatro objetivos estratégicos estejam presentes não apenas na forma de discurso, ou como parte de uma agenda, mas em situações concretas que possam permitir o seu exercício por todas as trabalhadoras e trabalhadores.

Para tanto, pode-se afirmar que o trabalho decente ou digno poderá se desenvolver de forma adequada para todas as trabalhadoras e trabalhadores, quando se alcançar a igualdade de gênero que diz respeito a

Igualdade de oportunidades e de tratamento, a igualdade de remuneração e o acesso a um ambiente de trabalho seguro e saudável, a igualdade de associação e de negociação coletiva, a igualdade na progressão da carreira, a proteção da maternidade e um equilíbrio entre o trabalho e a vida familiar que seja justo para homens e mulheres²¹.

No próximo item se buscará apresentar alguns elementos teóricos sobre gênero, principalmente, em relação às mulheres e homens que tiveram seus direitos fundamentais individuais excluídos e ou limitados. Isso ocorreu a partir de processos revolucionários que abriram caminho para as primeiras Declarações de Direitos e para as primeiras Constituições modernas, traçando-se uma linha do tempo que permitirá verificar que as desigualdades e discriminações com base no gênero. Identifica-se que estas práticas seguem sendo atuais ainda no século XXI e fazem parte de uma luta histórica das mulheres ocidentais que durante mais de trezentos anos reivindicaram seus direitos políticos, civis e sociais, os quais foram tardiamente reconhecimentos juridicamente.

2 GÊNERO, EDUCAÇÃO E TRABALHO: A BUSCA PELA IGUALDADE DE DIREITOS

As denominadas Revoluções modernas ocidentais foram acontecimentos históricos específicos que conseguiram romper

²¹*Idem, ididem*, p. 97

em maior ou menor medida com o absolutismo das monarquias européias predominantes nos séculos XVII e XVIII. Com isso, algumas mudanças políticas, econômicas, sociais e culturais tornaram-se possíveis, afetando mulheres e homens que viviam tanto no Continente europeu, como nas terras do Novo Mundo, principalmente, nas Colônias da América do Norte sob dominação da Inglaterra²².

Os conflitos entre os colonos americanos e a monarquia inglesa resultaram na Revolução Americana que teve início em 1775 e envolveu as treze colônias onde havia um descontentamento generalizado em relação à administração política e administrativa realizada pela Inglaterra. A insatisfação ganhou maior vulto a partir do momento que houve um aumento na arrecadação fiscal, nas taxas alfandegárias sobre importação de produtos, e na edição de várias leis que retiravam ou limitavam os direitos comerciais. Tais "[...] medidas impostas pelo governo inglês acabaram gerando reações políticas por parte dos colonos americanos, [...] o que justificou por parte da Inglaterra o envio de tropas para conter os protestos e as manifestações populares"²³.

O processo revolucionário culminou com a Declaração da Independência por parte das treze colônias americanas em 1776, trazendo como consequência política a ruptura com a Inglaterra, recordando que "[...] a guerra pela independência durou seis anos, para finalmente em 1781, ocorrer à rendição do exército inglês"²⁴.

Depois da independência, os Estados recém-criados, começaram a enfrentar problemas políticos, tendo em vista que cada um deles já havia promulgado suas próprias constituições e a definição formal da União - estado federado - com poderes centralizados tinha que ser pensada de uma maneira em que os

²² "A colonização fixada pela Inglaterra sobre as Colônias da América do Norte iniciou-se em 1607, com a formação da Virgínia e por volta de 1732, já haviam sido formadas as treze colônias americanas". Cf. OLIVEIRA, O. M. B.A de., 2016, p. 32.

²³ *Idem, ibidem*, p.35.

²⁴ *Idem, ibidem*, p. 44.

direitos de cada Estado fossem respeitados²⁵.

Destaca-se que as lideranças políticas depois de muitas discussões e debates, conseguiram aprovar a Constituição Americana em 1787²⁶. Em seu conteúdo foram incluídos os valores dos direitos naturais e individuais, com ênfase na liberdade e cidadania, porém com restrições e limitações, no que diz respeito aos direitos políticos e civis, assim como ao acesso à educação, reconhecidos para alguns cidadãos privilegiados (homens brancos e anglo-saxões), ou seja, "as exceções aos direitos individuais fundamentais de liberdade e igualdade civil e política ainda eram visíveis posteriormente à aprovação da Constituição Americana [...]"²⁷.

A proibição e as limitações de acesso à educação para as mulheres neste período impediam que as mesmas pudessem ler, escrever e aprender conteúdos que eram ministrados exclusivamente para os homens, o que fortalecia a ocupação do espaço privado para as mulheres e, de certa maneira, ajudava a manter o discurso sobre a inferioridade e a falta de intelectualidade das mulheres.

Desde os tempos coloniais até as primeiras décadas do século XIX, a maioria dos professores eram homens e até o século XVIII a porcentagem de homens estudando era superior ao das mulheres. [...] O papel da escolarização não era visto como importante, sendo comum a escolarização nas igrejas ou por tutores, sendo importante para isto o poder aquisitivo de cada família, visto que a escola não era para todos [...]²⁸.

Por isso, CARVALHO ao falar sobre desigualdades na educação, trabalho e participação política, afirma que

²⁵ *Idem, ibidem*, p. 44.

²⁶ A Constituição Americana é considerada a primeira Constituição escrita da história ocidental mundial, aonde foram consignados os direitos individuais dos cidadãos e, uma igualdade política apenas para os homens brancos; definidos os poderes dos estados e do governo federal; estabelecido o sistema de divisão entre os poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, além de outras disposições.

²⁷ Cf. OLIVEIRA, O. M. B.A de., 2016, p. 46.

²⁸ Cf. MENDES, Gabriella da Silva. *Aspectos da educação nos Estados Unidos: a formação de professores no século XIX*. Publicado em 17 de agosto de 2013, p. 2.

A história da educação das mulheres é marcada pela exclusão, inclusão e segregação. Afora poucas privilegiadas que usufruíram de alguma forma de educação privada, familiar ou religiosa, elas só conquistaram acesso à educação pública com a instituição da escolarização compulsória em fins do século XIX no mundo ocidental. Porém, foram incluídas em escolas, classes, ramos do ensino ou áreas curriculares separadas. Somente no século XX foi se generalizando a co-educação (classes mistas), no sistema escolar público.²⁹

Neste cenário é possível observar que as mulheres americanas (brancas, negras e índias), não foram reconhecidas como sujeito titular de direitos fundamentais, pois eram consideradas inferiores em relação aos homens e seu papel como esposa e mãe estavam restritas ao espaço privado - doméstico e familiar -, pois a divisão de tarefas também na sociedade à época apresentava uma estrutura e organização baseada não apenas em concepções sobre as diferenças entre os sexos (biológicas e reprodutivas), mas também de gênero, que dizem respeito ao papel social e as relações sociais - comportamentos, características psicológicas e atitudes -, atribuídas as mulheres e aos homens.

O gênero é uma dimensão central da vida pessoal, das relações sociais e da cultura. É uma arena em que enfrentamos questões práticas difíceis no que diz respeito à justiça, à identidade e até à sobrevivência. Questões de gênero dizem respeito tanto aos homens quanto às mulheres.³⁰

Além disso, o gênero abarca as diferenças e as relações construídas entre o sexo masculino e feminino, de acordo com as regras e valores adotados, aceitos por uma determinada sociedade e sua cultura, e impostos psicologicamente e às vezes fisicamente às mulheres por serem um coletivo mais frágil, lembrando que gênero não é sinônimo de sexo.

Os papéis de gênero constituem comportamentos adquiridos

²⁹ Cf. CARVALHO, Maria Eulina Pessoa de. Feminismo e construção da cidadania das mulheres: avanços e desafios nos campos da educação, trabalho e política no início do século XXI. In: BRABO, Tânia Suely Antonelli Marcelino (Org.). *Gênero, educação e política: múltiplos olhares*. São Paulo: Ícone, 2009, p.22.

³⁰ Cf. ONNEL, Raewyn; PEARSE, Rebecca. *Gênero: uma perspectiva global*. Tradução e revisão técnica Marília Moschkovich. São Paulo: Versos, 2015, p. 25-26.

numa dada sociedade, comunidade ou grupo social. Condicionam as atividades, tarefas e responsabilidades que são consideradas adequadas respectivamente ao sexo masculino e feminino. Os papéis de gênero são afetados pela idade, pela classe socioeconômica/raça/etnia, religião e pelo ambiente geográfico, econômico, político e cultural. As relações de gênero constituem igualmente relações de poder, que determinam aqueles que podem aceder e controlar recursos tangíveis e intangíveis³¹.

Diante disso, as concepções de sexo e gênero do século XVIII, foram utilizadas pelos homens para excluir as mulheres americanas e também francesas de sua plena cidadania, elas tiveram que lutar pelo direito de voto³² (sufrágio universal), pelos direitos civis, pelo acesso a todos os níveis de educação e para terem direito a exercer uma profissão remunerada fora do ambiente familiar.

No velho Continente, a negação de cidadania política e civil, e o acesso à educação para as mulheres não foi diferente, apesar da influência dos movimentos revolucionários ocorridos tanto na França como em outros Estados europeus que conseguiram "[...] derrubar o sistema econômico, político e social de características feudais responsáveis por uma imensa desigualdade social [...]"³³.

A queda da Bastilha símbolo da Monarquia francesa ocorrida em 14 de julho de 1789, "[...] marcou a derrota do despotismo e da arbitrariedade, da inquisição eclesiástica e burocrática [...]"³⁴, possibilitando a proclamação da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, que abarcava duas dimensões: o homem como sujeito dos direitos naturais e outra o cidadão

³¹ OIT - *O ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e da igualdade de gênero*, 2007, p. 91.

³² A luta das mulheres americanas pelo direito ao voto foi concretizada finalmente em 1919, com a aprovação da Emenda 19 à Constituição Americana, ou seja, no início do século XX.

³³ Cf. OLIVEIRA, O. M. B.A de., 2016, p. 49.

³⁴ OLIVEIRA, O. M. B.A de., 2016, p. 55.

como sujeito de direitos políticos³⁵, mantendo-se direitos e privilégios apenas para alguns cidadãos.

Por conseguinte, às mulheres francesas não foram reconhecidas plenamente pela referida Declaração, nem pelas posteriores Constituições como sujeito titular de direitos fundamentais, principalmente, os políticos. Somente na metade do século XX, elas conseguiram garantir o direito de voto, o que significa dizer que eram cidadãs pela metade, sem direito de participação política na construção da nova sociedade na França.³⁶

Deve-se mencionar que as mulheres francesas participaram efetivamente do processo revolucionário e, as multidões eram constituídas majoritariamente por mulheres. De acordo com MICHELET,

As mulheres estiveram na vanguarda de nossa Revolução. Não devemos nos surpreender com isso; elas sofriam mais. As grandes misérias são ferozes, atingem antes os fracos; maltratam as crianças, as mulheres, bem mais que aos homens. As mulheres, as pobres vivem, em sua grande maioria, encerradas, sentadas, fiam, costuram, quase não estão em condições, no dia em que tudo falta, de procurar sua subsistência³⁷.

Apesar da condição de miséria em que se encontravam a maioria das mulheres francesas, os legisladores responsáveis pela elaboração da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, assim como da primeira Constituição francesa de 1791, continuaram excluíram todas as mulheres dos direitos políticos e civis, foram insensíveis a todas as reclamações e queixas feitas pelas mesmas, "[...] verificando-se que um dos fatores responsáveis por esta situação, diz respeito a influência das concepções

³⁵ Na França revolucionária, a cidadania política correspondia principalmente a ter direito de pertencer à Guarda Nacional, o direito de votar e ser votado nas Assembléias Nacionais, o que significava também o direito de ocupar algum cargo político. Era uma cidadania política apenas para os homens, pois as mulheres só puderam ter o direito de voto a partir de 1944, ou seja, na metade do século XX. Votaram pela 1ª vez em 1945.

³⁶ Cf. OLIVEIRA, O. M. B.A de., 2016, p. 57.

³⁷ Cf. MICHELET, Jules. *História da Revolução Francesa* - da queda da Bastilha à festa da Federação. Tradução de Maria Lucia machado; consultoria Renata Janine Ribeiro. São Paulo: Companhia das Letras; Círculo do Livro, 1989, p. 59.

de gênero que impediam às mulheres de participar do espaço público"³⁸.

Em alguns Cadernos de Queixa, as mulheres pediam aos seus representantes que fossem restituídas suas profissões anteriores, sendo que '[...] em uma petição ao Rei elas comprometeram-se a não manusear nem a 'bússola nem o esquadro', porque, diziam elas 'queremos uma ocupação, não para usurpar a autoridade dos homens, mas para poder viver'³⁹.

Cabe lembrar, que o não reconhecimento como sujeito titular de direitos fundamentais na França, não estava restrito às mulheres, mas também a todas as pessoas pobres (homens e mulheres), que vivam nas Colônias francesas sob o regime da escravidão, melhor dizendo, os direitos e privilégios de alguns cidadãos tinham ligação direta com o sistema eleitoral de sufrágio censitário e capacitário, situação esta reafirmada pela Constituição de 1791, que "[...] concedia o direito de voto apenas àqueles que pagassem um imposto direto equivalente a três dias de salário, e limitava aos cidadãos (homens) com determinadas posses o direito eleitoral passivo para cargos de certa importância"⁴⁰.

Fica visível a falta de igualdade entre os gêneros, que excluía como nos casos acima mencionados, tanto os homens como as mulheres francesas e, as Constituições que se seguiram até final do século XIX, continuaram negando às mulheres a plena cidadania e, não foi diferente depois que Napoleão Bonaparte por meio de um golpe de estado em 1799, assumiu o poder. O Código Civil por ele promulgado em 21 de março de 1804 continuou excluindo as mulheres dos direitos civis e sociais, quer dizer, "[...] nunca mais foi uma questão de igualdade na educação e quando se arrumou a Constituição nas gavetas da história, todas as esperanças das mulheres de verem seus direitos políticos reconhecidos se desvaneceram"⁴¹.

³⁸ Cf. OLIVEIRA, O. M. B.A de., 2016, p. 61.

³⁹ *Idem*, p. 60-61.

⁴⁰ Cf. FERNANDES, Antonio José. *Direitos humanos e cidadania europeia* (Fundamentos e Dimensões). Coimbra: Almedina, 2004, p. 63.

⁴¹ Cf. BESSIÈRES, Yves; NIEDZWIECKI, Patrícia. *As mulheres na Revolução*

As discriminações e desigualdades em relação aos direitos individuais fundamentais das mulheres impostas pelo Código Civil napoleônico abrangiam também o direito de propriedade e a celebração de contratos, visto que as mulheres eram tratadas como menores (incapazes). Elas não podiam realizar qualquer tipo de contrato sem a autorização do marido ou pai, e não tinham direito de controle ou de oposição sobre os atos do marido, já que, ele podia dispor dos bens do casal em proveito de qualquer pessoa proibindo legalmente a mulher de apresentar qualquer objeção⁴².

Diante disso, é possível afirmar que tanto a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1789, passando pelas onze Constituições⁴³ francesas promulgadas em diferentes períodos históricos marcaram profundamente o reconhecimento e a garantia dos direitos individuais fundamentais de homens e mulheres, ampliando-se assim, as desigualdades entre os gêneros.

Somente a partir do século XX, as duas Constituições de 1946⁴⁴, e de 1958 (esta última em vigor), trouxeram profundas modificações em relação aos direitos individuais fundamentais que permitiram a consolidação da democracia e dos direitos políticos, essencialmente, no que se refere do direito de voto para as mulheres, além de positivar os princípios de liberdade, igualdade e fraternidade⁴⁵.

Por conseguinte, a luta das mulheres americanas e francesas durante os primeiros processos revolucionários da história moderna e, mesmo posteriormente, não foi suficiente para

Francesa. *Cadernos para o desenvolvimento do espaço cultural europeu*. Bruxelas, nº 33, 1991, p. 71.

⁴² *Idem*, p. 25.

⁴³ No século XVIII, o primeiro ciclo revolucionário contou com quatro Constituições (1791, 1793, 1795 e 1799). O segundo ciclo no século XIX, contou com cinco Constituições (1814, 1830, 1848, 1851 e 1875).

⁴⁴ A Constituição francesa de 27 de outubro de 1946, inseriu em seu Preâmbulo entre os princípios fundamentais da República que: "a lei garante à mulher, em todos os campos, direitos iguais aos homens".

⁴⁵ Cf. OLIVEIRA, O. M. B.A de., 2016, p. 73.

desfazer as desigualdades e discriminações ocasionadas em função do gênero. Como não foram reconhecidas como sujeito titular de muitos dos direitos individuais fundamentais, tal situação, impediu concretamente o seu acesso à educação e ao mundo do trabalho produtivo remunerado e de qualidade, melhor dizendo, restringiu as oportunidades de ocupação no mercado de trabalho e sua capacitação profissional, que só vai começar a melhorar a partir do século XX, ainda com sérias limitações.

Entretanto, convém ressaltar que as questões de gênero que afetam homens e mulheres não são "[...] experiências fixadas pela natureza", ou [...] uma imposição externa realizada por meio de normas sociais ou da pressão de autoridades⁴⁶. De acordo com autores,

As pessoas constroem a si mesmas como masculinas ou femininas. Reivindicamos um lugar na ordem de gênero - ou respondemos ao lugar que nos é dado -, na maneira como nos conduzimos na vida cotidiana. Logo, os arranjos de gênero, são ao mesmo tempo, fontes de prazer, reconhecimento e identidade, mas fontes de injustiça e danos. Isso significa que o gênero é inerentemente político - mas também significa que essa política pode ser complicada e difícil⁴⁷.

Todos estes fatores que tratam das desigualdades e diferenças entre os gêneros, seguem presentes na sociedade contemporânea apesar dos avanços conquistados pelas mulheres ocidentais, no que se refere ao reconhecimento e as garantias de seus direitos políticos, civis e sociais. Entretanto, quando buscam a inserção no mercado de trabalho, verifica-se que as desigualdades e discriminações em razão do gênero ficam mais visíveis, fazendo com que as mulheres ainda precisem reivindicar direitos iguais, mudanças e promoverem

[...] campanhas por salários iguais, pelo direito das mulheres à propriedade de terras e bens, [...] pelo sindicalismo feminino, por oportunidades iguais de emprego, por direitos reprodutivos, por direitos humanos para homens e mulheres transexuais

⁴⁶ Cf. CONNELL, R.; PEARSE, R., 2015, p. 39.

⁴⁷ CONNELL, R.; PEARSE, R., 2015, p. 39 e 43.

e pessoas transgênero, contra a discriminação na educação, contra o machismo na mídia de massas, contra estupro e violência doméstica⁴⁸.

É possível afirmar que o gênero como outras estruturas sociais é multidimensional e, portanto, diz respeito à identidade, ao trabalho, ao poder, à nossa sexualidade⁴⁹. Isto significa que são situações que ocorrem ao mesmo tempo, sendo difícil separá-las e tratar cada uma de maneira independente. De tal modo a busca pela igualdade de gênero para se concretizar necessita desta e de outros elementos importantes que precisam ser compreendidos e apreendidos por homens e mulheres e, sem os quais, a igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego e profissão seguirá inatingível, essencialmente, para as mulheres trabalhadoras.

3 A IGUALDADE DE GÊNERO COMO REQUISITO FUNDAMENTAL PARA A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E TRATAMENTO NO EMPREGO

A luta histórica das mulheres ocidentais para terem os direitos políticos, civis e sociais não apenas reconhecidos, mas garantidos formalmente pelas legislações específicas - Declarações de Direitos, Constituições, Código Civil, dentre outras -, a partir do início da sociedade moderna, tardou mais de trezentos anos e, na prática, não impediu a permanência das desigualdades e discriminações com base no sexo e no gênero, apesar da sua proibição legal.

De acordo com a Convenção nº 111 - Discriminação (Emprego e Profissão), adotada pela OIT desde 1958, significa “Toda a distinção, exclusão ou preferência com base na raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de

⁴⁸ *Idem, ibidem*, p. 43.

⁴⁹ *Idem, ibidem*, p. 49.

oportunidades e de tratamento no emprego ou profissão”⁵⁰.

A discriminação pode abranger várias formas e, ao longo da história da humanidade foi se moldando, se adaptando aos novos tempos, estando presente em maior ou menor grau no mundo do trabalho - formal ou informal. Assim, afeta homens e mulheres trabalhadoras, às vezes de maneira mais direta ou indireta, o que pode resultar, por exemplo, em vantagens ou desvantagens para um ou outro trabalhador, em prejuízo ao exercício do trabalho decente/digno.

É difícil lidar com a discriminação, porque depende de percepções e opiniões subjetivas, ou de preconceitos sobre as capacidades ou comportamentos atribuídos a indivíduos pertencentes a grupos particulares, mais do que de fatos objetivos, sendo frequentemente *invisível ou disfarçada*. Contudo a eliminação da discriminação no trabalho é indispensável a qualquer estratégia que tenha como objetivo realizar o trabalho digno, reduzir a pobreza e assegurar o desenvolvimento sustentável. Os governos, os empregadores e as suas organizações, e as organizações de trabalhadores tem todos a obrigação de combater a discriminação [...]⁵¹.

Independentemente da forma de discriminação (direta⁵² ou indireta⁵³), ela deve ser combatida, levando-se em conta a estrutura e a dinâmica dos mercados de trabalho, destacando-se a importância do diálogo social entre o governo, as empresas, os trabalhadores e suas respectivas organizações, uma vez que,

⁵⁰ OIT- *Convenção nº 111 - Discriminação (Emprego e Profissão)*, 1958. Disponível em: <http://www.oitbrasil.gov.br>

⁵¹ OIT - *O ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e igualdade de gênero*, 2007, p. 59, grifou-se.

⁵² A discriminação pode ser *de jure*, o que significa que existe na lei, ou de fato, o que significa que existe na realidade ou na prática. Por exemplo, a prática efetiva de pagar menos às mulheres do que aos homens, constitui um ato de discriminação de fato. *Idem*, p. 59.

⁵³ A discriminação indireta com base no sexo ocorre quando regras e práticas, aparentemente neutras do ponto de vista do gênero, conduzem, na prática, a desvantagens que atingem essencialmente pessoas de um sexo. Uma lei, uma regulamentação, uma política ou uma prática podem parecer neutros por não fazerem uma diferença distintiva entre homens e mulheres, mas, de fato, podem dar origem a um tratamento desigual em relação a pessoas com determinadas características. *Idem, ibidem*, p. 60.

[...] a eliminação da discriminação, principalmente nas suas formas indiretas, é um processo de mudança moroso, porque reflete valores sociais dominantes, que também só se modificam lentamente. Não obstante, quando existem práticas de discriminação com base no sexo no local de trabalho, as mulheres e os seus ou as suas representantes devem ter a possibilidade de solicitar a intervenção dos serviços públicos da inspeção do trabalho ou de apresentar uma queixa junto da autoridade ou do tribunal competentes⁵⁴.

De tal modo, a igualdade de gênero deve fazer parte da luta de todos os trabalhadores, independentemente de serem homens ou mulheres, pois ambos devem ter iguais direitos, oportunidades e tratamento no emprego para poderem conseguir efetivamente um trabalho decente/digno. Isso permite que desenvolvam suas capacidades pessoais e profissionais sem nenhum tipo de discriminação ou preconceito. Ou seja, trata-se de um direito humano fundamental. Por isso, que "a OIT considera a igualdade de gênero como uma questão de direitos humanos, de justiça social e de desenvolvimento sustentável"⁵⁵.

Por conseguinte, sem a concretização da igualdade de gênero na sociedade contemporânea, a inserção dos trabalhadores masculinos, e, essencialmente das trabalhadoras femininas, ainda encontram dificuldades na prática para obterem a mesma igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego e profissão. Deve-se esclarecer primeiramente que a igualdade de oportunidades

[...] significa ter igual possibilidade de se candidatar a um determinado posto de trabalho para se empregar ou de frequentar cursos de educação ou formação, de ser elegível para a obtenção de determinadas qualificações e de ser considerado, como trabalhador para uma promoção em todas as profissões ou cargos, incluindo aqueles que são dominados por um ou outro sexo⁵⁶.

⁵⁴ OIT - *O ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e da igualdade de gênero*, 2007, p. 62.

⁵⁵ *Idem, ibidem*, p. 97.

⁵⁶ OIT - *O ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e da igualdade de gênero*,

Por outro lado, no que se refere à igualdade de tratamento no emprego e na profissão, esta

[...] refere-se à igualdade de direitos em termos de remuneração, condições de trabalho, segurança no emprego, conciliação entre trabalho e a vida familiar e proteção social. A referência tanto ao emprego como à profissão significa a proteção contra a discriminação que é assegurada não somente aos trabalhadores e às trabalhadoras, mas também a outros segmentos da população ativa, como os trabalhadores por conta própria ou independentes, os proprietários de empresas e os trabalhadores familiares não remunerados⁵⁷.

Ressalva-se que a igualdade de gênero pode concretamente permitir a igualdade no trabalho⁵⁸ independentemente de sua estrutura ou organização, ou seja, é uma maneira de combater as desigualdades e discriminações em todas as suas formas, não apenas por meio do diálogo social entre as partes interessadas, mas também com estratégias, programas e políticas públicas, que auxiliem na formação profissional de todos os trabalhadores, para promover a igualdade de oportunidades e tratamento no emprego e profissão, tendo em vista, essencialmente que

Na maioria, se não em todas as sociedades, as mulheres tem de desempenhar papéis específicos, como mães, dona de casa e prestadoras de cuidados básicos. Este fato implica que habitualmente ocupem uma posição mais fraca no que concerne ao acesso ao emprego e à formação, à igualdade de remuneração, aos direitos a terra e a outros ativos de capital e à liberdade de movimentos⁵⁹.

2007, p. 98.

⁵⁷ OIT - *O ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e da igualdade de gênero*, 2007, p. 98.

⁵⁸ O Conceito de igualdade no trabalho não implica que os homens e as mulheres sejam idênticos, ou que o sejam os seus papéis e necessidades. O conceito de igualdade, procura atribuir igual valor e reconhecimento às diferenças, naturezas, papéis e necessidades das mulheres e homens. Os papéis e as posições dos homens e mulheres diferem significativamente em qualquer sociedade e estão condicionados não só pela perspectiva histórica, mas também pela situação atual. Cf. OIT - *O ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e da igualdade de gênero*, 2007, p.16.

⁵⁹ OIT - *O ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e da igualdade de gênero*, 2007, p. 17.

Algumas medidas podem ser utilizadas para promover uma plena igualdade de oportunidades para as trabalhadoras e trabalhadores, por meio da formação profissional, assim como, no emprego, como por exemplo: a) acesso à educação em todos os seus níveis para homens e mulheres, que possibilite desempenhar papel igual na modificação das atitudes tradicionais; b) orientação profissional capaz de propiciar melhores oportunidades na formação profissional; c) alargamento do âmbito da formação para além das esferas tipicamente "femininas"; d) igualdade de acesso das meninas e mulheres a todos os cursos de ensino e formação profissional, em todos os tipos de profissão, para assegurar seu desenvolvimento pessoal e a progressão na carreira; e) creches e escolas que facilitem a todos os trabalhadores - homens e mulheres -, com responsabilidades familiares, o tempo e horários necessários para terem acesso à formação profissional; e, e) programas de formação profissional e de aprendizagem específicos para os trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, que tiveram de ficar fora do mercado de trabalho para cuidar dos filhos pequenos, ou que pertençam a uma faixa etária acima daquela considerada normal para se inserir no mercado de trabalho⁶⁰.

As propostas acima mencionadas merecem uma cuidadosa apreciação e na medida do possível deveriam ser implementadas, já que os dados oficiais tanto da OIT nas últimas décadas, como especificamente no Brasil, seguem demonstrando quando da análise dos indicadores que tratam da inserção das mulheres no mercado de trabalho - formal ou informal -, a permanência de desigualdades em razão de gênero, como por exemplo, no valor dos salários⁶¹ (em média de 25% a 30% a menos

⁶⁰ Cf. OIT - *O ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e da igualdade de gênero*, 2007, p. 89.

⁶¹ Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNDA) de 2012-2019 do IBGE, as trabalhadoras (de 16 a 65 anos) do setor formal ganharam, em média, 78,4% dos rendimentos masculinos, proporção essa que cai para 67,4% quando se trata de trabalho informal. Na agricultura e nos comércios varejistas e

que aqueles pagos aos homens). E isso ocorre mesmo elas apresentando maior grau de escolaridade⁶², sem contar suas dificuldades de acesso ao emprego com jornada integral (em geral são mais precários⁶³ e de tempo parcial⁶⁴), visto que, o tipo de ocupação profissional tem relação direta com as responsabilidades pelos cuidados com os filhos e à casa. Ou seja, elas "[...] têm mais dificuldades em estar imediatamente disponíveis para o trabalho, dependendo mais frequentemente de formas atípicas e

atacadistas estão as maiores desigualdades salariais entre homens e mulheres. As agricultoras e as gerentes de comércio varejistas e atacadistas, recebem, respectivamente, 35,8% e 34% menos que os homens, de acordo com as informações prestadas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), divulgadas em 8 de março de 2019. Cf. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Disponível em: <https://www.ibge.gov.br>

⁶² O Censo da Educação Superior de 2017, realizado pelo Ministério da Educação, assim como os dados do IBGE do mesmo período, confirmam que as mulheres possuem taxas mais altas de escolaridade, principalmente, no Ensino Superior. Os dados mais recentes divulgados pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), em 7 de março de 2019, mostram a predominância das mulheres na Educação Superior. Elas são 55% dos estudantes ingressantes; 57% dos matriculados nos Cursos de Graduação; 61% dos concluintes dos Cursos de Graduação e, 70,6% nos Cursos de Licenciatura. Entretanto, este fator positivo não tem sido suficiente para garantir a igualdade entre os gêneros, no que se refere a igualdade de salários, de oportunidades e tratamento no emprego e profissão. Cf. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP) – Censo da Educação Superior de 2017. Disponível em: inep.gov.br

⁶³ O trabalho precário é caracterizado por uma combinação de fatores: uma duração limitada ou uma elevada probabilidade de o trabalhador perder o emprego; pouca ou nenhuma oportunidade para os trabalhadores controlarem as condições de trabalho; ausência de prestações ou de cobertura da Seguridade Social; um rendimento baixo em conjunto com a pobreza. Cf. OIT - *O ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e da igualdade de gênero*, 2007, p. 234.

⁶⁴ A Convenção nº 175 - Sobre o Trabalho a Tempo Parcial, foi adotada pela OIT em 7 de junho de 1994, em seu Artigo 1º, entendendo que "A expressão trabalhador a tempo parcial designa um trabalhador assalariado cuja duração normal do trabalho é inferior à dos trabalhadores a tempo completo e que se encontra numa situação comparável". O Artigo 4º destaca que todos os trabalhadores a tempo parcial devem receber a mesma proteção que os demais trabalhos, especificando-se: o direito de organização, o direito de negociação coletiva, à segurança e à saúde no trabalho e não discriminação no emprego e na profissão. Cf. OIT - Convenção 175/1994 - Sobre o Trabalho a Tempo Parcial. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes>

flexíveis para obterem um rendimento"⁶⁵.

Apesar dos dados positivos sobre o aumento do emprego formal para as trabalhadoras e trabalhadores, divulgados pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) em 2018, os homens ainda apresentaram uma clara vantagem sobre as trabalhadoras femininas. Ainda de acordo com o PNDA Contínua – Mercado de Trabalho Brasileiro -, referente ao 1º trimestre de 2019, divulgado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) de 2019, nos indicadores sobre a distribuição da população desocupada por sexo, demonstram que as mulheres continuam sendo a maioria na população de desocupados com 52,6%.

As admissões no setor formal celetista no mesmo período foram maiores do que a dos homens, assim como também as demissões, "[...] o que pode apontar uma dinâmica precária de inserção no mercado de trabalho"⁶⁶.

Uma das explicações a esse padrão marcadamente de gênero no movimento dos saldos é dada pela distribuição setorial do emprego por sexo. Como homens e mulheres não estão igualmente distribuídos em todos os setores da atividade econômica, a maior volatilidade no saldo de contratação masculina refletiria movimentos e expansão mais ágil ou retração brusca de certos setores⁶⁷. Ademais, além da uma baixa progressão da feminização do emprego formal no período [2001-2012], a inserção de homens e mulheres no mercado de trabalho segue

⁶⁵ OIT - *O ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e da igualdade de gênero*, 2007, p. 52.

⁶⁶ Cf. LAVINAS, Lena; CORDILHA, Ana Carolina; CRUZ, Gabriela Freitas da. Assimetrias de gênero no mercado de trabalho no Brasil - rumos da formalização. In: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (Org.). *Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais*. Tradução Carol de Paula. São Paulo: Boitempo, 2016, p.96.

⁶⁷ "Percebe-se que em todos os setores analisados a penetração feminina aumenta, embora em alguns deles permaneça marginal (inferior a 20%). Tal participação é majoritária - acima de 50% - apenas na administração pública, em que a entrada se faz, via de regra, através de concurso. Portanto, a formalidade é mais favorável às mulheres quando a contratação tende a se dar de forma *blind*". LAVINAS, L.; CORDILHA, A. C.; CRUZ, G. F. da., p. 98.

obedecendo a uma lógica de segmentação bem conhecida⁶⁸.

Segundo as autoras LAVINAS e CORDINA, com base nos dados e indicadores da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do Ministério do Trabalho e Emprego, da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) de 2012, assim como da Síntese de Indicadores Sociais do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), de 2013,

[...] podemos inferir que as tão celebradas melhorias da inserção das mulheres no mercado de trabalho em uma década de retomada do crescimento econômico mostram-se modestas. Dados do MTE apontam para a redução das oportunidades para as mulheres em comparação aos homens em anos de elevado crescimento, aumento das demissões femininas juntamente com o aumento das contratações e reprodução de desequilíbrios tradicionais, favorecendo sua entrada em setores de menor produtividade. A precarização também se expressa na elevada concentração desses 'avanços' em vínculos de baixa remuneração e na redução do tempo de permanência no emprego.⁶⁹

Um aspecto positivo a ser destacado é que atualmente as mulheres têm conseguido ingressar de maneira mais fácil, no mercado de trabalho. Porém, o ponto extremamente negativo, é que esta inserção na maioria dos casos ocorre em empregos precários onde a regra continua a ser a baixa remuneração, o que sem dúvida deixa mais visível e perceptível as diferenças entre os gêneros.

Além disso, para as mulheres trabalhadoras tanto a maternidade como a divisão de tarefas no trabalho são fatores determinantes de desigualdades de gênero entre homens e mulheres e entre outras mulheres, essencialmente devido às atribuições familiares em relação aos cuidados⁷⁰ de filhos, e com a casa. Isso

⁶⁸ *Idem, ibidem*, p. 97.

⁶⁹ *Idem, ibidem*, p. 103.

⁷⁰ "O trabalho de cuidar do outro envolve diferentes dimensões e atividades, dependendo de quem é a pessoa que será objeto dele. Cuidar de uma criança, de uma pessoa idosa ou de uma pessoa com alguma limitação, por exemplo, não são, em absoluto, tarefas idênticas. Os atores que compõem essa relação são, dessa maneira,

resultando na maioria das vezes em desvantagens concretas quando inseridas no mercado de trabalho - formal ou informal -, o que demonstra o lento avanço em busca da igualdade de oportunidades e de tratamento de mulheres e homens no emprego, pois de maneira geral, as mulheres ainda estão presentes em profissões consideradas nichos tradicionais, que acabam por excluí-las de profissões com melhor remuneração.

É necessário um esforço maior por parte do Governo e das empresas, no sentido de disponibilizar mais creches e escolas (inclusive de tempo integral), bem como de serviços comunitários, para que os trabalhadores (mulheres e homens), com responsabilidades familiares possam exercer um trabalho decente/digno, sem serem discriminados. Isto, pois, dependendo do grau de responsabilidades, haverá como consequência limites para terem acesso a todos os níveis de educação e de progressão na carreira.

CONCLUSÃO

Diante disso, conclui-se a partir da análise dos dados que em relação ao trabalho decente/digno, a igualdade de gênero e a igualdade de oportunidades e tratamento no emprego e profissão, para as trabalhadoras femininas e os trabalhadores masculinos, mostram-se mais do que urgentes e necessárias para combater todas as formas de desigualdades e discriminações em razão do gênero, quando inseridos no mercado de trabalho.

O cenário que ainda se apresenta no século XXI, não é o dos melhores ou mais adequado para a concretização da

determinantes do tipo de interação que será estabelecida no trabalho de cuidar. Trata-se de relações desiguais e consubstanciais perpassadas por assimetrias socialmente estabelecidas de gênero, idade, classe social, raça e etnia, que se recobrem parcialmente, implicam um exercício de poder e exigem qualificações específicas". Cf. SOARES, Angelo. Cuidados e confiança. In: *Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais*. In: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (Org.). *Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais*. Tradução Carol de Paula. São Paulo: Boitempo, 2016, p. 213.

igualdade entre os gêneros. Para que as trabalhadoras femininas e os trabalhadores masculinos possam alcançar a sua plena cidadania, e compartilhar efetivamente a igualdade de oportunidades e tratamento no emprego, no mundo do trabalho contemporâneo, como forma de respeitar os direitos humanos fundamentais de ambos e, permitir um efetivo compartilhamento por uma sociedade mais justa, solidária e fraterna, em respeito às suas próprias diferenças, a realização da igualdade de gênero é mais do que necessária.

O progresso econômico, o desenvolvimento sustentável, a proteção social, o trabalho decente/digno, a segurança e o respeito integral e pleno à dignidade humana de mulheres e homens poderão ser alcançados concretamente a partir do reconhecimento, da importância e da efetiva prática de igualdade entre os gêneros, eliminando-se assim, os obstáculos para que todos aqueles inseridos no mercado de trabalho possam exercer todos os seus direitos sem nenhum tipo de limitação ou discriminação, devido ao sexo e ao gênero. Quer dizer, um justo equilíbrio que favoreça as oportunidades, o tratamento, os salários, a representação e voz de cada mulher e de cada homem, para fortalecer as relações sociais, sua convivência, e sua participação social por meio do trabalho formal ou informal, que assegure uma vida digna para ambos.



REFERÊNCIAS

- BESSIÈRES, Yves; NIEDZWIECKI, Patrícia. As mulheres na Revolução Francesa. *Cadernos para o desenvolvimento do espaço cultural europeu*. Bruxelas, nº 33, 1991.
- CARVALHO, Maria Eulina Pessoa de. Feminismo e construção da cidadania das mulheres: avanços e desafios nos

- campos da educação, trabalho e política no início do século XXI. In: BRABO, Tânia Suely Antonelli Marcelino (Org.). *Gênero, educação e política: múltiplos olhares*. São Paulo: Ícone, 2009.
- CONNEL, Raewyn; PEARSE, Rebecca. *Gênero: uma perspectiva global*. Tradução e revisão técnica Marília Moschkovich. São Paulo: Versos, 2015.
- FERNANDES, Antonio José. *Direitos humanos e cidadania europeia* (Fundamentos e Dimensões). Coimbra: Almedina, 2004.
- FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. *Novo dicionário da língua portuguesa*. 2. ed.rev. aum. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE) – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (PNDA) de 2012-2019. Disponível em: <https://bit.ly/2u1RBoK>
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISA EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA (INEP) – Censo da Educação Superior de 2017. Disponível em: <https://bit.ly/37z66Oz>
- LAVINAS, Lena; CORDILHA, Ana Carolina; CRUZ, Gabriela Freitas da. Assimetrias de gênero no mercado de trabalho no Brasil - rumos da formalização. In: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (Org.). *Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais*. Tradução Carol de Paula. São Paulo: Boitempo, 2016.
- MICHELET, Jules. *História da Revolução Francesa - da queda da Bastilha à festa da Federação*. Tradução de Maria Lucia machado; consultoria Renato Janine Ribeiro. São Paulo: Companhia das Letras; Círculo do Livro, 1989.
- MENDES, Gabriella da Silva. *Aspectos da educação nos Estados Unidos: a formação de professores no século XIX*.

Publicado em 17 de agosto de 2013.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT)
- *Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT)*.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO
(OIT)-Convenção nº 111/1958 - Discriminação (Emprego e Profissão).

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO
(OIT)- Convenção nº 122/1965 - Política de Emprego.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO
(OIT)- Convenção nº 175/1994 - Sobre o Trabalho a Tempo Parcial.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO
(OIT)-Declaração de Filadélfia de 1944.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO
(OIT)-Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu seguimento, 1998.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO
(OIT)- O ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e da igualdade de gênero. 2.ed. Portugal: OIT, 2007.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO
(OIT)-Memória do Diretor Geral - Trabalho decente, junho de 1999.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO
(OIT)-Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil: uma estratégia de ação baseada no diálogo social, 2015.

OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de. *Mulheres e trabalho: desigualdades e discriminações em razão de gênero - o resgate do princípio da fraternidade como expressão da dignidade humana*. Rio de Janeiro: *Lumen Juris*, 2016.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU) - *Declaração Universal dos Direitos Humanos*.

SOARES, Angelo. Cuidados e confiança. In: *Gênero e trabalho*

no Brasil e na França: perspectivas interseccionais. In: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (Org.). *Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais.* Tradução Carol de Paula. São Paulo: Boitempo, 2016.