

1. INTRODUÇÃO

O tema central do artigo trata da efetivação do reconhecimento do direito das mulheres ao trabalho decente, considerando este como direito à realização do seu trabalho produtivo e de qualidade em respeito a sua dignidade humana, a igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego e na profissão¹.

O texto tem por base a conjuntura brasileira, onde se procura demonstrar com alguns indicadores publicados por órgãos governamentais, se as ações realizadas estão surtindo o efeito desejado para a concretização da equidade e eliminação da discriminação com relação ao gênero² feminino nas relações de trabalho em comparação com o gênero masculino.

Apesar da promoção do trabalho decente ser considerado uma das prioridades políticas do Governo brasileiro e um compromisso da Organização Internacional do Trabalho (OIT), as políticas públicas implementadas até o momento ainda não atingiram os resultados esperados.

O estudo faz uma abordagem histórica – mesmo que sucinta – do trabalho das mulheres brasileiras, que tem sido marcado por discriminações e preconceitos, identificando-se uma hierarquização entre os gêneros, na qual os trabalhadores masculinos têm ocupado um lugar privilegiado em relação às mulheres trabalhadoras, principalmente, quando o assunto diz respeito à inserção no mercado de trabalho no sistema capitalista de produção.

Tal situação reflete um quadro de vários problemas que devem enfrentados e solucionados para que seja possível obter um trabalho decente para todas e todos os

¹ “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 trabalhador para uma promoção em todas as profissões ou cargos, incluindo aqueles que são dominados por um ou outro sexo”. Por outro lado, “a igualdade de tratamento refere-se à igualdade de direitos em termos de remuneração, condições de trabalho, segurança no emprego, conciliação entre o trabalho e a vida familiar e proteção social”, conforme: **OIT: O ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e da igualdade de gênero**. Organização Internacional do Trabalho, 2007, p. 98.

² Cabe esclarecer que o conceito de gênero é um conceito social que remete para as diferenças existentes entre mulheres e homens, diferenças essas não de caráter biológico, mas resultantes do processo de socialização. Para CRUZ, o gênero é “o conjunto de normas, valores, conceitos e práticas através das quais as diferenças biológicas entre homens e mulheres são culturais e simbolicamente significadas”. CRUZ, Maria Helena Santana. *Percursos, barreiras e desafios de estudantes universitários de camadas populares no ensino superior da UFS/Sergipe/Brasil (2008)*. In: Gênero e Trabalho – diversidades de experiências em educação e comunidades tradicionais. Organização LEITÃO, Maria do Rosário de Fátima Andrade; CRUZ, Maria Helena Santana. Florianópolis: Ed. Mulheres, 2012, p.28.

trabalhadores, destacando-se: as dificuldades de acesso à educação em todos os seus níveis; a falta de igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego e na profissão entre os gêneros; a precarização do trabalho; a falta de incentivos para atualização da profissão; conscientização da necessidade de participação masculina nas tarefas domésticas e cuidados familiares, dentre outros tópicos relacionados.

Por último o estudo pretende analisar alguns aspectos mais específicos do Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente³ (PNETD), assim como do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça⁴ que abarca as políticas governamentais de promoção da equidade e de melhores condições de trabalho.

2. Aspectos históricos do trabalho das mulheres no Brasil: a discriminação em razão do gênero

A luta das mulheres trabalhadoras pelo reconhecimento da equidade de gênero nas questões relativas ao trabalho com o gênero masculino foi acentuada a partir da Revolução Industrial, enfatizando-se que a equidade de gênero,

Significa justiça de tratamento para mulheres e homens, de acordo com as necessidades e interesses respectivos. Pode compreender igualdade de tratamento ou tratamento diferente, mas considerado equivalente em termos de direitos, benefícios, obrigações e oportunidades (OIT, 2007, p. 81).

Destaca-se que no Brasil Colônia, além das tarefas domésticas, as mulheres trabalhavam nos engenhos de açúcar, na agricultura e na mineração (extração de ouro e diamantes). Devido ao preconceito contra a mulher, essas atividades não eram relacionadas ao mundo formal do trabalho, todavia, mesmo lutando incessantemente e resistindo às discriminações impostas, tais atividades permitiram a elas uma maior participação na produção dos gêneros de subsistência para as comunidades onde viviam.

Com a vinda da Família Real para o Brasil, ocorreu a abertura dos portos e o desenvolvimento das manufaturas têxteis. A extinção do tráfico negreiro e, num segundo

³ O Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente foi formalizado em 2009 através de um Decreto Presidencial. O referido PNETD foi construído por meio de diálogo e cooperação entre diferentes órgãos do Governo Federal. Seu objetivo é o fortalecimento da capacidade do Estado brasileiro para avançar no enfrentamento dos principais problemas estruturais da sociedade e do mercado de trabalho.

⁴ O Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça está vinculado a Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres do Ministério da Justiça e Cidadania e consiste em disseminar novas concepções na gestão de pessoas e na cultura organizacional para alcançar a igualdade entre mulheres e homens no mundo do trabalho. É dirigido a empresas de médio e grande porte, públicas e privadas, com personalidade jurídica própria. A adesão ao programa é voluntária. Disponível em: <http://www.spm.gov.br> Acesso em: 07/08/2017.

momento, a abolição da escravidão no Brasil, aliado à imigração como alternativa para substituição do trabalho escravo, que fez surgir um contingente enorme de mão de obra sem qualquer política social de inserção no mercado de trabalho, também contribuíram para as desigualdades entre os gêneros.

Seguindo o modelo delineado no mundo do trabalho a partir da Revolução Industrial, a utilização da força de trabalho feminina brasileira também se caracterizou pela desigualdade entre os gêneros, cabendo às mulheres trabalhos menos especializados, com pouca remuneração e jornadas extenuantes, sendo que aos homens eram preferencialmente reservados os cargos de chefia e direção, ou seja,

A utilização da força de trabalho das mulheres desde o início da Revolução Industrial tem se caracterizado pela divisão sexual do trabalho, cabendo aos homens o denominado trabalho produtivo, com melhor remuneração e formação profissional, enquanto, que para as mulheres são destinadas atividades profissionais ditas condizentes com o seu sexo que exigem menos capacidade técnica, qualificação e/ou força física, o que resulta na realização de tarefas menos complexas e no recebimento de salários mais baixos, aumentando assim o grau de discriminação e desigualdades quando incorporadas ao mundo do trabalho e, que se relaciona com a falta de igualdade de direitos entre os gêneros (OLIVEIRA, 2016, p. 185).

O contingente de pessoas dos parques fabris na primeira década do século XX era constituído, em sua maioria, por mulheres e crianças que sofriam com as péssimas condições de trabalho, uma vez que a Revolução Industrial intensificou a industrialização e acarretou profundas alterações na economia e nas relações sociais, especialmente naquelas decorrentes do Capital e Trabalho. Também causou uma profunda transformação no processo de produção de bens e serviços, acelerando o processo produtivo e aumentando significativamente a margem de lucro das empresas, na maioria das vezes tendo por base a opressão dos trabalhadores (incluindo crianças e mulheres) que foram explorados à exaustão e em condições de trabalho aviltantes.

Ribeiro descreve o trabalho nesse período da seguinte forma:

O que o modo de produção capitalista industrial trouxe de novo foi, ao mesmo tempo, a banalização e seletividade social maior das enfermidades e mortes prematuras por acidentes e doenças do trabalho, muitas então pouco ou nada conhecidas... com a industrialização, milhões de mulheres e crianças, ao lado de homens adultos, passaram a estar sujeitos a acidentes e inalar gases, vapores, e poeiras orgânicas e minerais, em jornadas de trabalho

exaustivas e extensas, elevando extraordinariamente o número de acidentes e, especialmente, de doenças consumptíveis e respiratórias (1999, p. 22).

Além disso, outras formas de discriminações ocorriam no trabalho, como por exemplo, a disputa de espaço, assim como na própria sociedade, que sempre olhou a mulher pelo viés da submissão, da inferioridade, da dependência e da falta de capacidade intelectual. Fonseca (2012, p 516) aponta que “[...] em vez de ser admirada por ser boa trabalhadora, como o homem em situação parecida, a mulher com trabalho assalariado tinha de defender sua reputação contra a poluição moral, uma vez que o assédio sexual era lendário”.

Posteriormente, entre os anos de 1920 e 1940, o Brasil veio a sofrer diversas mudanças econômicas e sociais, as quais estavam relacionadas com o aumento populacional; o êxodo rural; a urbanização; a evolução da indústria e o acesso à educação. A indústria automobilística deu um importante passo para o desenvolvimento do país, abrindo novos postos de trabalhos. Todavia, para a mulher ainda eram reservados trabalhos secundários, uma vez que, a dificuldade de acesso à educação, a sua posição no grupo familiar, a maternidade e outros fatores, dificultavam o aprendizado das tecnologias que haviam surgido.

Os anos 70 foram marcados pelo ritmo acelerado da industrialização e, em consequência, pela nova incorporação de trabalhadores no mercado de trabalho, inclusive para as mulheres. Esse período foi marcado também por mudanças nos padrões de comportamento das mesmas, uma vez que houve uma expansão da escolaridade e do acesso destas às universidades, apesar de se depararem com várias limitações e restrições.

Sobre esse período da história, Oliveira destaca que o aumento dos índices de participação feminina no mercado de trabalho ocorreu em razão das transformações econômicas, financeiras e sociais ocorridas no Brasil:

As mulheres conseguiram ampliar sua inserção em outras atividades profissionais anteriormente limitadas aos setores tradicionalmente e costumeiramente ocupados pela mão de obra feminina, a exemplo das fábricas de tecidos, algodão e confecção de roupas, trazendo como resultado a ocupação de outros setores industriais predominantemente masculinos como o metalúrgico (2016, p. 190).

Por seu turno, a crise econômica dos anos 80 elevou a taxa de inflação, aumentou o desemprego e precarizou as relações de trabalho, sofrendo as mulheres novo revés na luta pelo reconhecimento e efetivação da igualdade de oportunidades e tratamento no emprego e profissão.

Atualmente, apesar das mulheres terem alcançado um percentual maior nos índices de inserção no mercado de trabalho e possuírem taxas de escolaridade maior que a dos homens, tais fatos não são suficientes para que haja uma garantia de igualdade de oportunidades e tratamento no emprego e profissão entre os gêneros.

Apesar das mulheres conquistarem maior espaço no mercado de trabalho,

Essa evolução ratifica uma tendência de mais longo prazo e está associada, entre outros fatores, ao aumento da escolaridade feminina, ao processo de transição demográfica que reduz o número de filhos por mulher, a uma maior expectativa feminina de autonomia econômica e realização pessoal e a uma maior necessidade, intenção ou disponibilidade de contribuir para a manutenção ou elevação da renda familiar (OIT, 2008, p. 46).

Entretanto, as desigualdades de participação das mulheres em relação aos homens no mercado de trabalho ainda são altas. Tal situação fica mais clara ao se observar as ponderações feitas por Nicknich que traça um resumo da história da discriminação dos direitos das mulheres no Brasil da seguinte forma:

Primeiramente, tem-se o período de transição entre a proibição e a proteção do trabalho da mulher, do início da República até o Estado Novo (1889-1937); depois, num segundo momento, verifica-se o surgimento de certa proteção e chega-se a algumas tentativas de promoção de igualdade, ainda que somente no âmbito formal, período compreendido entre o Estado Novo e o início dos trabalhos dos constituintes originários de 1988 (1937-1988); por fim, num terceiro momento se observa, efetivamente, a posição de inúmeros dispositivos legais que evidenciam a orientação para uma concreta promoção da igualdade entre o trabalho da mulher e o do homem que tem início com a CRFB/1988 até os dias de hoje (2016, p. 46).

Essa desigualdade entre os gêneros é histórica e alguns fenômenos como a globalização, avanços tecnológicos, privatizações, a flexibilização e a terceirização atingiram de forma negativa o avanço relativo às conquistas alcançadas pelas mulheres no mundo do trabalho, já que são “[...] as primeiras a sentir os efeitos positivos e negativos desta situação, porque o capital internacional tende a ser investido em produção de trabalho intensivo, que é sobretudo dominado por mulheres, devido aos baixos salários” (OIT, 2007, p. 93).

No processo de globalização, a participação feminina no emprego remunerado aumentou consideravelmente. Contudo, este aumento não tem em toda a parte levado as mulheres a tirar partido igualmente da sua integração no mercado de trabalho, o qual continua altamente segregado com base no sexo (OIT, 2007, p. 93).

Verifica-se, então, que as desigualdades e discriminações ainda existentes nas relações de trabalho seguem tendo por base a diferença entre os gêneros apesar das tentativas

legislativas e de ações que visam combatê-las. Grande parte destas desigualdades e discriminações tem origem na divisão do trabalho que se acentuou com a entrada da mulher no mercado de trabalho após a industrialização, visto que aquela pode basear-se “nas características sociais, quando são atribuídas tarefas específicas as pessoas, [...] nas suas características físicas ou sociais, como a idade, o sexo, a raça, a religião, a origem étnica ou a classe social” (OIT, 2007, p. 66).

Sobre este assunto, Oliveira (2016, p. 279) escreve que:

Todo este arcabouço jurídico produzido ao longo dos séculos XIX e XX, e início de século XXI, ainda não conseguiram impedir na prática que as mulheres e trabalhadoras sigam sendo discriminadas em razão do gênero, uma vez que, as responsabilidades assumidas em relação ao espaço privado – da casa e da família -, ainda são na maioria dos casos, assumidas integralmente pelas mulheres, o que dificulta a sua inserção e atuação no mercado de trabalho como trabalhadoras assalariadas.

Essa luta das mulheres ao longo do tempo pela eliminação das formas de desigualdade e discriminação em razão do gênero tem como objetivo a possibilidade de se exercer o trabalho em todas as suas dimensões, de não sofrer práticas de violência verbal e física, ter igualdade de acesso aos postos de trabalho e de remuneração, a um ambiente de trabalho seguro e saudável, a igualdade de associação e de negociação coletiva, a igualdade na progressão da carreira, a proteção e um equilíbrio entre o trabalho e a vida familiar que seja justo para homens e mulheres, uma vez que a igualdade de gênero é um direito humano fundamental a ser protegido e respeitado.

3. Trabalho Decente: os desafios do reconhecido e da concretização

Antes de se apresentar um conceito de trabalho decente para as mulheres é necessário discorrer sobre alguns dispositivos e princípios constitucionais que o norteiam e que são imprescindíveis para o entendimento do tema.

A Constituição Federal do Brasil de 1988 reconhece a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho como fundamentos do Estado Democrático de Direito, afirmando em seu Artigo 6º, que o trabalho como um direito social, devendo a ordem econômica valorizar o trabalho humano para que se busque o pleno emprego (Artigo 170, *caput* e inciso VIII). Discorrendo sobre os direitos sociais, Souto Maior; Moreira; Severo (204, p. 32), asseveram que,

O Direito Social não é apenas uma normatividade específica. Trata-se, isto sim, de uma regra de caráter transcendental, que impõe valores à sociedade e, conseqüentemente a todo ordenamento jurídico. Esses valores são: a solidariedade (como responsabilidade social de caráter obrigacional), a justiça social (como consequência da necessária política de distribuição dos recursos econômicos e culturais produzidos pelo sistema) e a proteção da dignidade humana (como forma de impedir que os direitos econômicos suplantem a necessária respeitabilidade à condição humana).

O Direito ao trabalho é um direito fundamental e o princípio da dignidade humana está intimamente ligado à valorização do trabalho, uma vez que não há como se alcançar a dignidade da pessoa humana quando a realização do trabalho não possui a valorização adequada.

Ressalta-se que a dignidade da pessoa humana é um valor que deve ser perseguido nas relações interpessoais de trabalho para alcance pleno de um dos valores sociais de maior destaque que é o direito à vida e, em especial, a uma vida digna. É reconhecida como princípio matriz de toda ordem constitucional e representa a soma de conquistas obtidas ao longo dos tempos que garantem a igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego e profissão e, dessa forma, o reconhecimento e efetivação do direito a um trabalho decente para as mulheres.

A realização do trabalho decente deve ser uma meta a ser perseguida por toda a sociedade, num amplo comprometimento, uma vez que todos nós possuímos responsabilidades uns com os outros, já que “todas as pessoas são integradas ao mesmo contexto não apenas como titulares de direitos, mas como detentores de obrigações, sobretudo, no que se refere a cumprir as obrigações necessárias à satisfação de tais direitos” (SOUTO MAIOR, 2011, p. 341).

A Constituição Federal de 1988 proclamou o princípio da igualdade, declarando o caráter isonômico que deve existir entre homens e mulheres. Referida norma visa combater a discriminação sofrida pelas mulheres que, quase sempre, recebem salários inferiores aos dos homens.

Além disso, a norma constitucional tem por objetivo proteger o mercado de trabalho da mulher através de políticas de incentivos fiscais para sua contratação em igualdade de condições com os homens. Pelo princípio da igualdade pode-se ressaltar que a lei não pode fazer distinções entre as pessoas que ela considera iguais, deve tratar todos do mesmo modo, porém a lei pode fazer distinções para buscar igualar a desigualdade real

existente no meio social.

O que se pretende é que as mulheres brasileiras tenham direito a um emprego digno e não apenas um direito formal e abstrato, mas que alcancem este emprego pleno, sem desigualdades, discriminações, abusos e com salários compatíveis, premissas que representem uma vida digna. Mesmo, com a crescente conquista do mercado de trabalho pelas mulheres,

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 (OIT, 2007, p. 59).

A desigualdade entre os gêneros é histórica e sempre em desfavor da mulher, seja no acesso à educação, às responsabilidades domésticas, nos papéis sociais desempenhados e no trabalho produtivo, implicando até hoje numa série de condutas discriminatórias que a atinge diretamente, já que “a igualdade de gênero pressupõe que todos os homens e mulheres são livres para desenvolver as suas capacidades pessoais e de fazer escolhas na vida, sem limitações impostas por estereótipos ou preconceitos sobre papéis de gênero ou características dos homens e mulheres” (OIT, 2007, p. 97).

Por estar o princípio da igualdade fundamentado na dignidade da pessoa humana, ele se impõe a todos, tanto à sociedade quanto aos próprios ramos do Estado, seja na elaboração das leis ou na sua aplicação. Segundo Nicknich, apesar da igualdade ter sido um dos aspectos que propiciaram a modernização das relações sociais, ela “[...] não propugnou pela adoção de determinados comportamentos concretos para pôr termo às diferenças verificadas quando do gozo de bens e direitos” (2016, p. 219).

Nicknich fala sobre se conceituar a verdadeira cidadania feminina uma vez “que o discurso jurídico sobre o gênero feminino não abre espaço para o diálogo, é autoritário, de forma que ainda é salutar a preocupação com lutas articuladas diante de novas demandas trazidas pela pós-modernidade” (2016, p. 238). Por seu turno, Azevedo Neto (2015, p. 54), fala sobre um “novo direito humano ao trabalho decente” como espécie do gênero direitos humanos.

Por outra parte destaca-se que para a OIT o trabalho decente é um trabalho

produtivo, adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança e, capaz de garantir uma vida digna, permitindo satisfazer as necessidades pessoais e familiares de alimentação, educação, moradia, saúde e segurança. Além disso, o trabalho decente deve assegurar proteção social nos impedimentos de seu exercício (desemprego, doenças, acidentes, dentre outros), renda ao chegar à época da aposentadoria, e o respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores (OIT, 1999).

A OIT tem o trabalho decente como ponto de convergência de seus quatro objetivos estratégicos: (I) liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; (II) eliminação de todas as formas de trabalho forçado; (III) abolição efetiva do trabalho infantil; (IV) eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação, a promoção do emprego produtivo e de qualidade, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social.

Azevedo Neto aponta que o trabalho decente está relacionado a uma soma de requisitos, dispondo o seguinte:

O trabalho decente corresponde à soma necessária da dignidade à liberdade (que abrange o pressuposto da erradicação do trabalho forçado), à igualdade (que abarca o pressuposto do fim da discriminação), à segurança e à saúde, à atividade lícita e à remuneração justa, bem como a liberdade sindical, desde que não haja trabalho infantil (2015, p. 119).

Alvarenga (2016, p. 93) ressalta que o trabalho decente “constitui instrumento de realização pessoal e fundamento sobre o qual o homem realiza seus desejos pessoais, revela a sua criatividade, desenvolve a sua personalidade e torna possível a execução de uma tarefa voltada para o bem de toda a humanidade”.

Brito Filho (2016, p. 157) menciona que “não há justificativa suficiente para aceitar que o ser humano possa, até hoje, ser discriminado pelas suas diferenças, à luz da consideração, não passível de ser desmentida, de que somos diferentes”. Assim, diante dos conceitos de trabalho decente apresentado e, considerando que a mulher, mesmo nos dias atuais, ainda sofre com discriminações e desigualdades no emprego e na profissão, o conceito de trabalho decente para o gênero feminino é algo que se impõe, a fim de se estabelecer as metas a serem alcançadas e os pressupostos necessários para a sua efetivação.

Ratificando a necessidade de que é fundamental pensar coletivamente e não de forma individualista, Oliveira destaca o seguinte:

Para promover uma igualdade real é necessário, também, remover os abismos sociais e culturais próprios de todas as pessoas que fazem parte de uma determinada sociedade/comunidade e, que impedem a sua concretização, pois de maneira geral, as preocupações de cada um são individuais e egoístas, sem direcionar o olhar para o outro (que também sou eu) [...] pois somos todos parte da mesma família humana e, portanto, o outro deve ser livre e igual como eu (2016, p. 394).

Para se alcançar o trabalho decente para as mulheres, além do comprometimento de todos, devem ser realizadas políticas públicas e programas de governo de apoio às mulheres trabalhadoras, já que a maioria delas desempenham papéis de mães, donas de casa, cuidadora e outras responsabilidades familiares e as demandas das novas tecnologias que afetam sua posição, principalmente, no emprego formal.

Faltam creches, escolas em tempo integral para seus filhos, flexibilização de horários de trabalho, transporte coletivo de qualidade, incentivo à educação (horários alternativos, gratuidade e ensino à distância), reflexão e mudança quanto aos papéis tradicionais desempenhados por homens e mulheres na sociedade e família para que as mulheres possam desempenhar suas atividades no trabalho produtivo com qualidade e dignidade.

Wandelli (2009, p. 262) conceitua como emprego pleno aquele que preenche “as condições de realização das necessidades e de reconhecimento pelo trabalho e não uma mera ocupação instrumental à obtenção de meios de subsistência”. Alcançando-se o emprego de forma plena se estaria resgatando a dignidade das mulheres e reparando uma discriminação histórica.

Mas, ao que parece, nem empresários nem governo estão dispostos a realizarem algo realmente efetivo para eliminação dessa desigualdade, já que pelas recentes reformas, sejam trabalhistas ou previdenciárias (esta ainda em projeto), a condição orgânica da mulher e sua jornada dupla – frequentemente tripla -, não tem sido considerada. Além disso, a grande maioria dos empresários na busca insaciável do lucro tem evitado ou menosprezado investimentos em programas que incentivem e possibilitem as mulheres a exercerem um trabalho digno e decente.

O trabalho decente representa um modelo integral de justiça e reconhecimento social, garantindo ao sujeito uma vida digna, pois tem como pressuposto a adequada remuneração e seu exercício em condições de liberdade, equidade e segurança. Para o gênero feminino, além de tais requisitos, o trabalho decente é aquele realizado em igualdade de

condições e tratamento com o gênero masculino, sem discriminação quanto à profissão, treinamento e salário, tendo a sua disposição condições necessárias para conciliar o desempenho de suas atividades profissionais com as responsabilidades familiares.

4. Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente e o Programa de Pró-Equidade de Gênero e Raça: objetivos e ações

O Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente (PNETD) foi formulado por um Comitê Executivo Interministerial, coordenado pelo Ministério do Trabalho e Emprego e, instituído por Decreto Presidencial em junho de 2009, em diálogo com as Confederações de Empregadores e as Centrais Sindicais, sendo lançado em 2010.

O PNETD tem como objetivo:

[...] o fortalecimento da capacidade do Estado brasileiro para avançar no enfrentamento dos principais problemas estruturais da sociedade e do mercado de trabalho, entre os quais se destacam: a pobreza e a desigualdade social; o desemprego e a informalidade; a extensão da cobertura da proteção social; a parcela de trabalhadoras e trabalhadores sujeitos a baixos níveis de rendimentos produtividade; os elevados índices de rotatividade no emprego; as desigualdades de gênero e raça/etnia; as condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, sobretudo na zona rural (BRASIL. PNETD, 2010, p. 1).

O Governo brasileiro considera o trabalho decente como uma prioridade política e sua promoção faz parte de uma série de compromissos internacionais assumidos, tais como o Memorando de Entendimento, assinado em 2003 pelo Presidente do Brasil à época e o Diretor-Geral da OIT, pelo qual se busca um Programa Especial de Cooperação Técnica para a promoção de uma Agenda Nacional de Trabalho Decente, em consulta com as organizações de empregadores e trabalhadores. Este Memorando de Entendimento estabeleceu quatro áreas prioritárias de cooperação: a) geração de emprego, microfinanças e capacitação de recursos humanos, com ênfase na empregabilidade dos jovens; b) viabilização e ampliação do sistema de seguridade social; c) fortalecimento do tripartismo e do diálogo social; d) combate ao trabalho infantil e à exploração sexual de crianças e adolescentes, ao trabalho forçado e à discriminação no emprego e profissão.

O PNETD aponta ainda que segundo dados estatísticos, no período de 2006 a 2009, o Brasil registrou redução nos índices de desemprego e elevação nas taxas de participação e ocupação das mulheres no mercado de trabalho, em especial das negras,

registrando uma leve diminuição das disparidades de rendimentos em termos de gênero e raça (2010, p. 16).

O Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente tem como uma das metas o aumento da igualdade de oportunidades e de tratamento no mundo do trabalho, em consonância com as Convenções da OIT de número 100 e 111, as quais foram ratificadas pelo Brasil. As metas do Governo para 2015 eram o aumento de 10% nas taxas de participação e de ocupação das mulheres e de 10% na taxa de ocupação da população negra, com objetivo ainda de diminuição de 20% nas desigualdades e de rendimentos entre homens e mulheres, negros e brancos. Entretanto, a crise política e econômica que está presente atualmente no cenário nacional tem impedido que o PNETD pudesse cumprir seu propósito e atingir suas metas.

Por isso, é fundamental que o Governo Federal financie com urgência ações prioritárias

[...] que possam permitir a promoção do emprego pleno e produtivo e do trabalho decente com proteção social em todo o território nacional, objetivando o aperfeiçoamento das relações federativas entre os entes para o desenvolvimento equitativo e a promoção da coesão social do país (BRASIL. PNETD, 2010, p. 43).

No que se refere ao Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça (PPEGR), lançado em 2005 pelo Governo Federal é conveniente mencionar que já se encontra em sua 6ª edição e, tem como objetivos: a) Contribuir para a eliminação de todas as formas de discriminação no acesso, remuneração, ascensão e permanência no emprego; b) Conscientizar e incentivar empregadoras e empregadores em relação às práticas de gestão de pessoas e de cultura organizacional que promovam a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no mundo do trabalho; c) Promover a rede Pró-Equidade de Gênero e Raça; d) Disponibilizar e divulgar um banco de práticas de igualdade entre mulheres e homens e raça no âmbito da gestão de pessoas e da cultura organizacional no mundo trabalho⁵.

Podem participar voluntariamente do Programa as organizações públicas e

⁵ “O Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça é uma iniciativa do Governo Federal, coordenado pela Secretaria de Políticas para as mulheres da Presidência da República – SPM/PR, tendo como objetivo difundir novas concepções na gestão de pessoas e na cultura organizacional, combater as dinâmicas de desigualdade de gênero e raça praticadas no ambiente de trabalho, assim como promover a igualdade de gênero e raça no que diz respeito às relações formais de trabalho e à ocupação de cargos de direção”. Cf. **BRASIL: PROGRAMA PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO E RACA** – Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres do Ministério da Justiça e Cidadania. Disponível em: <http://www.spm.gov.br>

privadas, de médio e grande porte, que queiram firmar compromisso de engajamento com a promoção da equidade de gênero e raça no mundo do trabalho, sendo que as empresas que executarem as ações propostas de maneira satisfatória recebem um Selo de reconhecimento pelo compromisso com a igualdade entre trabalhadoras e trabalhadores e com a promoção da cidadania.

O Programa cita como exemplo de boas práticas a garantia de benefícios que promovam a equidade e práticas não discriminatórias raciais em Acordos Coletivos de Trabalho; o fortalecimento da cultura da diversidade, com a eliminação de estereótipos nas questões de gênero, etnia, religião e deficiência física; investimento na capacitação das mulheres para os cargos gerenciais; criação de normas e adequação de equipamentos de segurança; incentivo à inserção das mulheres em profissões tradicionalmente masculinas; aumento do número de mulheres em postos de direção; fomentar a paternidade responsável e o compartilhamento das responsabilidades familiares; criar local adequado para lactantes e oferecer canal confiável para denúncias de práticas discriminatórias.

O Plano de Ação para o período de 2016 a 2018, no que concerne à cultura organizacional das empresas tem como metas dar continuidade as ações de sensibilização do corpo funcional para coibir práticas de discriminação e a ocorrência de assédio moral e sexual no ambiente do trabalho; divulgar o Programa Pró – Equidade de Gênero e Raça através do Programa de Estágio ofertado nas universidades; dar continuidade a inclusão no Plano de Comunicação da Empresa de temas relacionados ao Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça nas ações da comunicação institucional.

Diversas ações podem ser implementadas, dentre elas destaca-se a adequação de banheiros, vestiários e alojamentos para as necessidades de gênero; adoção de horário ou turno flexível, por meio do teletrabalho, incentivando as responsabilidades com as tarefas domésticas e cuidados familiares; estruturação de programa de combate ao assédio moral e sexual, igualdade de gênero e raça e combate à violência sexista na organização; promoção de capacitação sobre corresponsabilidades familiares e domésticas entre os gêneros e o uso do tempo no mundo do trabalho; realização de palestras sobre a saúde dos funcionários e sobre equidade de gênero, em especial sobre assédio moral e sexual, dentre muitas outras temáticas.

Igualmente a realização de cursos de capacitação às mulheres, inclusive de gerenciamento, em horários adequados e compatíveis com suas responsabilidades familiares,

com incentivo à participação de mais mulheres; inclusão do compromisso com a equidade de gênero no Planejamento Estratégico da empresa; adoção de critérios em concursos para vagas oferecidas em áreas tradicionalmente masculinas (segurança, técnica) que possibilitem a participação de mulheres; maior número de nomeações de mulheres para provimento de cargos de chefia e gerenciais; participação de integrantes do Comitê de Gênero da empresa na Comissão de Negociação do Acordo Coletivo de Trabalho.

Os dados do Observatório Nacional do Mercado de Trabalho, datado de 08 de março de 2017, divulgado pelo Ministério do Trabalho e Emprego em sua página de Internet e que apresenta um panorama da situação da mulher no mercado de trabalho nos últimos dez anos, revelam que, no período de 2012 a 2016, houve uma redução da diferença entre homens e mulheres no que se refere à participação no mercado de trabalho formal. Contudo, ainda permanecem desigualdades de gênero históricas no mundo do trabalho, em especial no que se refere à remuneração (BRASIL, MTE, 2017).

Referido boletim aponta que tanto homens quanto mulheres tiveram uma redução do nível de ocupação sendo que o índice de desemprego das mulheres passou de 9,2% em 2012 para 13,8% em 2016. Além disso, das mulheres que seguiam trabalhando no setor privado, em 2016, as trabalhadoras domésticas sem carteira assinada representavam 10,03%; 3,46% estavam como “trabalhadora familiar auxiliar” e 4,74% eram trabalhadoras domésticas com carteira de trabalho assinada. Extrai-se também que 44% dos empregos formais são ocupados por mulheres, com remuneração inferior a dos homens, sendo que o maior diferencial de remuneração está na faixa etária de 40 a 49 anos, onde em 2015 as mulheres recebiam 80,5% da remuneração dos homens, apesar de ter ocorrido no período de 2012 a 2016 um aumento no percentual de mulheres com nível superior (27,8%) quando comparado com os homens (15%). Portanto, as mulheres, apesar de terem maior grau de instrução, ainda possuem remuneração menor que os homens, uma vez que mulheres com ensino superior completo recebem 62,5% da remuneração dos homens com a mesma escolaridade (BRASIL, MTE, 2017).

A situação tende a ficar pior ainda e as metas e indicadores previstos no Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente dificilmente serão alcançadas, uma vez que deverão ocorrer restrições orçamentárias com relação às políticas públicas, principalmente com a

promulgação da Emenda Constitucional no. 95, de 13 de dezembro de 2016⁶ – que Altera o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o Novo Regime Fiscal e dá outras providências – limitando por 20 anos os gastos públicos.

Assim, apesar das ações desencadeadas pelo Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente e com o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, com as limitações dos gastos públicos, as desigualdades e as discriminações que ainda persistem podem piorar caso não haja novas estratégias concretas por parte do Governo federal para a realização de políticas públicas eficazes, além do comprometimento de toda a sociedade para com um novo paradigma relacional que possibilite a concretização da igualdade em todas as suas formas e, se garanta a realização dos objetivos constitucionais representados pelos princípios que têm como aporte a dignidade da pessoa humana.

5. Considerações Finais

O tema desenvolvido permitiu identificar que o Brasil como membro da OIT desde 1950, procura desenvolver ações que buscam garantir a aplicação de normas e direitos básicos para o trabalho, reconhecendo que a igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego e na profissão entre os gêneros pode ser alcançada na medida em que as mulheres tenham as condições necessárias para exercer um trabalho decente que lhe garanta respeito e dignidade, com o intuito de corrigir um déficit histórico de acesso à educação e ao emprego produtivo.

Apesar de o Governo brasileiro estabelecer metas e programas de incentivo para a criação de novos postos de trabalho, a crise política e econômica, bem como, a promulgação da Emenda Constitucional n. 95 – que limita os gastos públicos – fazem parte dos empecilhos que impedem o alcance destes objetivos, uma vez que haverá redução de investimentos em políticas públicas de promoção da igualdade e de tratamento no emprego e profissão.

Os indicadores estatísticos analisados permitiram verificar que, apesar das mulheres terem maior grau de instrução escolar, elas ainda são minoria quando se trata da ocupação de cargos de chefia e, sua remuneração em algumas situações – a depender da

⁶ “Art. 106. Fica instituído o Novo Regime Fiscal no âmbito dos Orçamentos Fiscal e da Seguridade Social da União, que vigorará por vinte exercícios financeiros, nos termos dos Arts. 107 a 114 deste Ato das Disposições Constitucionais Transitórias”. Disponível em: www.planalto.gov.br Acesso em: 07/08/2017.

categoria profissional – é inferior aos vencimentos recebidos pelo trabalhador masculino, até mesmo quando ocupam cargos e funções iguais.

O Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente é condição fundamental para a geração de impactos positivos na sociedade, uma vez que busca superar a pobreza, a redução das desigualdades sociais e um desenvolvimento sustentável para a realização da justiça social, principalmente para as mulheres e trabalhadoras.

O trabalho decente para as mulheres corresponde a aquele desempenhado sem discriminações, desigualdades, abusos e com salários compatíveis que lhes permitam uma autonomia financeira e, com condições para conciliar o desempenho de suas atividades produtivas com as responsabilidades familiares, que devem ser compartilhadas com o homem a partir de uma nova relacionalidade e consciência dos papéis desempenhados por todas e todos na sociedade do século XXI garantindo assim, o exercício de uma plena cidadania independentemente das diferenças entre os gêneros.

6. Referências

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **Trabalho decente: direito humano e fundamental**. São Paulo: LTr, 2016.

AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. **O trabalho decente como um direito humano**. São Paulo: LTr, 2015

BRASIL. **Constituição da República Federativa**, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Boletim especial do observatório**. Observatório Nacional do Mercado de Trabalho, Brasília: 2017, disponível em: <http://obtrabalho.mte.gov.br/images/artigos/Boletim-Especial-do-Observatorio-Mulher-e-Mercado-de-Trabalho.pdf>

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente – gerar emprego e trabalho decente para combater a pobreza e as desigualdades sociais**. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2010.

_____. Secretaria de Políticas para as Mulheres. **Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça**. Brasília: Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República, 2005. Disponível em: <http://www.spm.gov.br/assuntos/mulher-e-trabalho/programa-pro-equidade-de-genero-e-raca>.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho decente: Análise jurídica da exploração do trabalho – trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno**. São Paulo: LTr, 2016.

ELEUTÉRIO, Júlia Melin Borges. **Novo paradigma relacional: a superação da discriminação da mulher e a fraternidade.** In: VERONESE, Josiane Rose Petry;

OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar; OLIVEIRA, Francisco Cardozo (Orgs.). A fraternidade como categoria jurídica: da utopia à realidade. Curitiba: Instituto Memória, 2015. p. 483-501.

FONSECA, Cláudia. **Ser mulher, mãe e pobre.** In: DEL PRIORE, Mary (Org.). História das Mulheres no Brasil: São Paulo: Contexto, 2012. p. 510-553.

GOSDAL, Thereza Cristina. **Direito do Trabalho e relações de gênero: avanços e permanências.** In: ARAUJO, Adriane Reis de; FONTENELE-MOURÃO, Tânia (Org) Trabalho de mulher: mitos, riscos e transformação. São Paulo: LTr, 2007.

NICKNICH, Mônica. **Direito, Trabalho e Mulher: Diálogos com o princípio da fraternidade.** Rio de Janeiro: LumenJuris, 2016.

OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de. **Mulheres e Trabalho: desigualdades e discriminação em razão do gênero – o resgate do princípio da fraternidade como expressão da dignidade humana.** Rio de Janeiro: LumenJuris, 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **ABC dos direitos das mulheres e trabalhadoras e da igualdade de gênero.** 2.ed. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 2007.

_____. **Trabajo decente.** Memória do Diretor Geral. Apresentada à 87ª, Conferência Internacional do Trabalho. Genebra: OIT, 1999.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos das mulheres no Brasil: desafios e perspectivas.** In:

PENIDO, Laís de Oliveira. A igualdade dos gêneros nas relações de trabalho. Brasília: Escola Superior do Ministério Público da União, 2006.

RIBEIRO, Herval Pina. **A violência oculta no trabalho: as lesões por esforços repetitivos.** Rio de Janeiro: Fiocruz, 1999.

SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovanni. **O trabalho da mulher no Brasil.** Perspectivas: Revista de Ciências Sociais, v. 5, 1982. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/11449/108212>>.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Curso de Direito do Trabalho: teoria geral do direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2011.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; MOREIRA, Ranúlio Mendes; SEVERO, Valdete Souto. **Dumping social nas relações de trabalho.** São Paulo: LTr, 2014.

THOME, Candy Florencio. **O princípio da igualdade de gênero e a participação das mulheres nas organizações sindicais de trabalhadores.** São Paulo: LTr, 2012.

WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito ao trabalho como direito humano e fundamental: elementos para sua fundamentação e concretização.** Curitiba, 2009. Tese. Curso de Pós-Graduação em Direito, Universidade Federal do Paraná.