

**XXVII CONGRESSO NACIONAL DO
CONPEDI PORTO ALEGRE – RS**

**DIREITOS HUMANOS E EFETIVIDADE:
FUNDAMENTAÇÃO E PROCESSOS
PARTICIPATIVOS**

JOÃO PAULO KULCZYNSKI FORSTER

RUBENS BEÇAK

JOANA STELZER

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás

Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul

Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI

Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro

Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo

Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)

Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:

Relações Institucionais

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - IMED – Santa Catarina

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará

Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM – Distrito Federal

Relações Internacionais para o Continente Americano

Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goiás

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch (UFSM – Rio Grande do Sul)

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho (Unifor – Ceará)

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta (Fumec – Minas Gerais)

Comunicação:

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro (UNOESC – Santa Catarina)

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho (UPF/Univali – Rio Grande do Sul)

Dr. Caio Augusto Souza Lara (ESDHC – Minas Gerais)

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

D597

Direitos humanos e efetividade: fundamentação e processos participativos [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UNISINOS

Coordenadores: João Paulo Kulczynski Forster; Rubens Beçak; Joana Stelzer. – Florianópolis: CONPEDI, 2018.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-731-1

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Tecnologia, Comunicação e Inovação no Direito

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. XXVII Encontro Nacional do CONPEDI (27 : 2018 : Porto Alegre, Brasil).

CDU: 34



XXVII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI PORTO ALEGRE – RS

DIREITOS HUMANOS E EFETIVIDADE: FUNDAMENTAÇÃO E PROCESSOS PARTICIPATIVOS

Apresentação

É com imensa alegria que coordenamos o Grupo de Trabalho (GT) denominado 'Direitos humanos e efetividade: fundamentação e processos participativos I', que - em linda harmonia entre os presentes - registrou artigos científicos com profundidade de pesquisa e apurado senso crítico. A obra apresentada é fruto de apresentações e debates ocorridos no XXVII CONPEDI, realizado em Porto Alegre/RS, no dia 16 de novembro de 2018. As pesquisas apresentadas encontraram pleno alinhamento com o próprio evento que tinha como mote: Tecnologia, Comunicação e Inovação no Direito, vale dizer, os Direitos Humanos sob novos olhares e desafios.

Por esse motivo foram trazidas temáticas de biotecnologia, ressignificação da cidadania, acesso à informação e à comunicação como direito humano da pessoa com deficiência, entre outros temas emergentes. As pesquisas clássicas que trabalham os fundamentos epistêmicos também estiveram presentes, como a proteção da mulher, a participação da comunidade na afirmação dos direitos sociais, o papel dos movimentos feministas, a educação para a cidadania, a igualdade de gênero, a extensão universitária e as dificuldades trazidas às imigrações perante documentos internacionais.

Essas preocupações permearam nosso GT, para as quais foram apresentadas pesquisas com profundidade no intuito de buscar diretrizes axiológicas e comportamentais que assegurem um mundo que respeite a diversidade dos direitos humanos. A presente coletânea evidencia-se de excelência acadêmica, não apenas revelada em virtude da seleção pelo sistema double blind peer review, mas igualmente pela visão vanguardista sobre uma sociedade (às vezes doente) que nem sempre está atenta à dignidade que o humano tem em si e que os direitos humanos procuram resguardar.

Os artigos que seguem revelam produto de intensa pesquisa de mestrandos, mestres, doutorandos e doutores, de autores nacionais e estrangeiros, atentos à temática dos Direitos Humanos, densificando-os em suas concepções material e processual. Os temas revelam não apenas preocupações pontuais, mas relevantes impactos sistêmicos em temas de grande atualidade, seja na área da saúde, gênero ou migração. Ocupa-se, portanto, esta obra, de oferecer compreensão dos Direitos Humanos através de diferentes metodologias científicas,

com resultados relevantes para as áreas de Direito Constitucional, Penal, do Trabalho, Civil, Administrativo. O tema da educação é abordado em diferentes momentos, tanto na área da extensão universitária e ensino superior, como nos ensinos fundamental e médio.

Deseja-se profícua leitura do material que ora se apresenta, vale dizer, no que as pós-graduações em Direito têm produzido – docentes e discentes –, e que, em síntese, constituem os mais elaborados estudos da Academia Jurídica nacional.

Profa. Dra. Joana Stelzer - UFSC

Prof. Dr. Rubens Beçak – USP

Prof. Dr. João Paulo Kulczynski Forster – UNIRITTER

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals, conforme previsto no artigo 8.1 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

**TRABALHO E IGUALDADE DE GÊNERO: MEIOS PROMOTORES DO
DESENVOLVIMENTO HUMANO E SUSTENTÁVEL**

**WORK AND GENDER EQUALITY: PROMOTING MEANS OF HUMAN AND
SUSTAINABLE DEVELOPMENT**

**Leilane Serratine Grubba
Kimberly Farias Monteiro**

Resumo

O direito ao trabalho, sem discriminações de gênero, torna possível o alcance do desenvolvimento humano e sustentável. Assim, o objetivo central é demonstrar o trabalho, sem discriminações baseadas no gênero, como meio promotor do desenvolvimento humano e sustentável. São objetivos específicos: demonstrar o trabalho como direito fundamental e a proteção da mulher; analisar a influência do trabalho no desenvolvimento humano e sustentável; demonstrar como a igualdade de gênero e de direitos no mercado de trabalho podem ser meios promotores do desenvolvimento humano e sustentável, sendo esta a problemática central. Serão utilizados método de pesquisa dedutivo e técnica de pesquisa bibliográfica.

Palavras-chave: Direito ao trabalho, Direito fundamental, Desenvolvimento humano, Desenvolvimento sustentável, Igualdade de gênero

Abstract/Resumen/Résumé

The right to work, without discrimination of gender, makes possible the achievement of human and sustainable development. Thus, the central objective is to demonstrate the work, without discrimination based on gender, as a means to promote human and sustainable development. Specific objectives: to demonstrate work as a fundamental right and the protection of women; analyze the influence of work on human and sustainable development; demonstrate how gender equality and rights in the labor market can be a means of promoting human and sustainable development, and this is the central issue. Deductive research method and bibliographic research technique will be used.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Fundamental right, Gender equality, Human development, Right to work, Sustainable development

1 INTRODUÇÃO

Os direitos fundamentais devem ser analisados com base na situação jurídica a que estão inseridos. No Brasil, os direitos fundamentais encontram-se em um Estado Democrático de Direito, onde se prima pelo respeito das garantias fundamentais. Conforme a doutrina, os direitos fundamentais são separados por gerações, defendendo-se a existência de 3 gerações principais. A primeira geração refere-se aos direitos civis, individuais e políticos; a segunda traz os direitos sociais, econômicos e culturais; e, por fim, a terceira dimensão remete aos direitos ligados a fraternidade.

Assim, o direito ao trabalho, objeto principal do presente artigo, está inserido na segunda geração, que traz os direitos sociais, econômicos e culturais, sendo que, no texto da Constituição de 1988, que o direito ao trabalho assumiu, de fato, caráter de direito fundamental.

A partir dos debates travados acerca do direito ao trabalho e os direitos trabalhistas, voltou-se a promoção do trabalho da mulher, visto que, por anos, o trabalho das mulheres foi utilizado apenas como mão de obra, negligenciando direitos e garantias, não sendo, por vezes, abordadas nos textos constitucionais.

Diante das condições precárias de trabalho, as quais as mulheres eram submetidas, as mesmas passaram a reivindicar pelos seus direitos e, assim, não apenas na Constituição, mas em legislações internacionais, como a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher tiveram seus direitos e garantias assegurados.

A busca pela igualdade entre gênero em toda a sociedade, sobretudo, no mercado de trabalho é de importância indescritível, pois a igualdade entre homens e mulheres é de suma importância para a conquista do desenvolvimento humano e também o desenvolvimento sustentável. O trabalho e o desenvolvimento humano apresentam importante e necessária ligação, visto que, o rendimento do trabalho ajuda os trabalhadores a alcançar um melhor nível de vida, o que proporciona um melhor acesso à saúde e à educação, os quais são elementos fundamentais no alargamento das capacidades, que, por sua vez, constituem o desenvolvimento humano.

O trabalho é, também, promotor do desenvolvimento sustentável, devendo deixar de ser uma escolha e se tornar uma necessidade que deve ser alcançada pelos indivíduos em todas as sociedades. Para tornar esse alcance possível, foram lançados os 17 Objetivos do

Desenvolvimento Sustentável que descrevem os principais desafios enfrentados pela humanidade e que devem ser superados para o alcance do desenvolvimento sustentável. Dentre os objetivos, está elencada a igualdade de gênero, a qual também constitui processo fundamental para o desenvolvimento sustentável.

Assim, o trabalho, a partir da paridade de direitos e sem discriminações baseadas no gênero, é meio promotor de desenvolvimento humano e sustentável, possuindo com ambas estreitas ligações como será demonstrado no presente artigo.

Desse modo, o presente trabalho tem como objetivo central demonstrar o trabalho, a partir da inclusão das mulheres, sem discriminações baseadas no gênero, como meio promotor do desenvolvimento humano e sustentável. Assim, tem como objetivos específicos: Demonstrar o trabalho como direito fundamental; b) Analisar a proteção do trabalho da mulher; c) Analisar a influência do trabalho no desenvolvimento humano; d) Analisar a influência do trabalho no desenvolvimento sustentável; e e) Demonstrar como a igualdade de gênero e a paridade de direitos e garantias no mercado de trabalho pode ser meio promotor do desenvolvimento humano e sustentável.

Assim, a problemática que envolve o artigo está analisar a igualdade de gênero e a paridade de direitos e garantias das mulheres no mercado de trabalho, como meio promotor do desenvolvimento humano e sustentável. Para tanto, o método de pesquisa utilizado será o dedutivo e a técnica de pesquisa bibliográfica.

A divisão dos capítulos dar-se-á da seguinte forma: Em um primeiro momento, abordar-se-á o direito ao trabalho como direito fundamental e a proteção do trabalho da mulher. Posteriormente será analisada a influência do trabalho no desenvolvimento humano e, por fim, o trabalho como promotor do desenvolvimento sustentável.

2 TRABALHO COMO DIREITO FUNDAMENTAL E A PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER

Os direitos fundamentais devem ser analisados a partir da situação jurídica na qual a Constituição de um Estado está inserida, ou seja, no caso do Brasil, em um Estado Democrático de Direito, no qual existe respeito pelos direitos e garantias fundamentais, e tem como alicerce a dignidade da pessoa humana.

Resta saber o que são normas de direitos fundamentais. Para Alexy, quando se deseja saber se uma norma é ou não de direito fundamental, deve-se esclarecer, primeiramente, se tal pergunta pode ser feita de modo abstrato ou concreto. A forma abstrata consiste em saber se uma norma pode ser identificada como norma de direito fundamental, independente da ordem jurídica em que se encontra. Já a sua forma concreta consiste em identificar quais normas de determinada ordem jurídica podem e quais não podem ser identificadas como normas de direitos fundamentais. (ALEXY, 1993, p. 62)

Ademais, destacam Marinoni, Mitidiero e Sarlet (2012, p. 58) que:

Desde o seu reconhecimento nas primeiras constituições, os direitos fundamentais passaram por diversas transformações, tanto no que diz com o seu conteúdo, quanto no que concerne à sua titularidade, eficácia e efetivação, razão pelo qual se fala (como é o caso de Antônio E. Pérez Luño) até mesmo num processo de autêntica mutação histórica vivenciada pelos direitos fundamentais.

Os direitos fundamentais, ainda, podem ser divididos por gerações, sendo que o entendimento que vem dominando a doutrina é a existência de três gerações, sendo que a primeira se refere aos direitos civis, individuais e políticos; a segunda traz os direitos sociais, econômicos e culturais; e, por fim, a terceira dimensão remete aos direitos ligados a fraternidade.

Desse modo, diante dos direitos fundamentais de segunda geração ou direitos sociais, encontra-se inserido o direito ao trabalho. O direito ao trabalho teve o seu conceito histórico originado no ano de 1848, quando trabalhadores de Paris saíram as ruas gritando “o direito ao trabalho, em uma hora”, motivo que levou o Governo Republicano Francês a publicar um Decreto, firmando um compromisso de conceder trabalho a todos os cidadãos.

Posteriormente, esse direito foi reconhecido no projeto da Constituição Francesa de junho de 1848, desaparecendo no projeto substitutivo de agosto do mesmo ano, sendo considerada a primeira intenção real de materialização do direito ao trabalho, fazendo com que este direito se mostrasse como uma exigência de trabalho adequado as habilidades e capacidades dos sujeitos de um Estado. (IBARRECHE, 1996, p. 33)

No Brasil, a primeira Constituição ou, Constituição Política do Império, promulgada em 1824, fazia referência à liberdade de trabalho, aduzindo que:

Art. 179. A inviolabilidade dos Direitos Civis, e Políticos dos Cidadãos Brasileiros, que tem por base a liberdade, a segurança individual, e a propriedade, é garantida pela Constituição do Imperio, pela maneira seguinte.

(...)

XXIV. Nenhum genero de trabalho, de cultura, industria, ou commercio póde ser prohibido, uma vez que não se opponha aos costumes publicos, á segurança, e saude dos Cidadãos.

Entretanto, é no texto da Constituição de 1988, que o direito ao trabalho assume caráter de direito fundamental, não remetendo-se apenas à liberdade de trabalhar. O direito ao trabalho é reconhecido no artigo 6º, como um direito social:

XXIV. Nenhum genero de trabalho, de cultura, industria, ou commercio póde ser prohibido, uma vez que não se opponha aos costumes publicos, á segurança, e saude dos Cidadãos.

Ademais, o artigo 170 também demonstra o reconhecimento do direito do trabalho na Constituição, dispondo que:

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

VIII - busca do pleno emprego;

Desse modo, pode-se analisar o direito do trabalho como um direito fundamental, sendo que, diante desse status e da condição de ser recepcionado como um direito fundamental em um Estado Democrático de Direito, onde se fundamenta na dignidade da pessoa humana, esse direito deve ser concedido a todos sem restrições, sobretudo, restrições em virtude do gênero, devendo ser concedidos os mesmos direitos tanto aos homens quanto as mulheres.

Nesse sentido, necessária é a análise da proteção do trabalho da mulher, a qual passou a ocorrer em virtude de o uso da mão de obra feminina ter sido frequente durante anos, sendo as mulheres exploradas e tendo os seus direitos negligenciados em virtude do gênero ao qual se inseriam. Diante das desigualdades nas condições de trabalho, as mulheres passaram a reivindicar por melhores condições, bem como pela igualdade nas leis trabalhistas.

O Decreto 21.417, de 17 de maio de 1932, trouxe a regulamentação das condições de trabalho da mulher em estabelecimentos comerciais e industriais. Dentre as normas estipuladas, o Decreto trouxe a proteção à maternidade, proibição do trabalho da mulher em serviços perigosos ou insalubres, a igualdade salarial. Em relação a igualdade salarial, dispôs em seu primeiro artigo que “Sem distinção do sexo, a todo trabalho de igual valor correspondente salário igual”.

Posteriormente, a Consolidação das Leis do Trabalho de 1943, trouxe em seu Capítulo III, exclusivamente, a proteção do trabalho da mulher, estabelecendo normas com o intuito de trazer semelhança aos direitos reconhecidos a homens e mulheres, resultando na paridade entre ambos os sexos nas relações de trabalho.

Esse capítulo destinado ao trabalho da mulher disciplinou sobre a duração do trabalho, os períodos de descanso, a proteção à maternidade, incluindo a licença maternidade e casos de aborto, e os locais destinados a guarda dos filhos das mulheres durante o período de amamentação.

A Constituição Federal de 1988, logo em seu início, já traz a igualdade entre homens e mulheres em seu artigo 5º, ao estipular que: “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes”. Ainda, trouxe, em seu artigo 7º, inciso XX, a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei.

Desse modo, pode-se constatar que a legislação brasileira se pauta na igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, e, sobretudo, na proteção do trabalho da mulher, a qual, durante anos, teve seu trabalho utilizado como mão de obra indiscriminadamente, possuir tendo sido negligenciados os seus direitos.

Não apenas no Brasil, mas em todo o mundo, o trabalho feminino é discutido, sobretudo, as condições de trabalho a que as mulheres são inseridas e a desigualdade entre homens e mulheres. Assim, organizações e legislações internacionais são responsáveis por tratar da proteção dos direitos trabalhistas das mulheres e garantir melhores condições e igualdade.

A Organização Internacional do Trabalho é uma organização constituída por vários países e formada por três órgãos principais, sendo a Conferência Internacional do Trabalho, responsável por elaborar resoluções, convenções, recomendações. Assim, as primeiras recomendações da OIT, promulgadas em 1935, versaram sobre o Emprego das Mulheres antes e depois do parto e o Trabalho Noturno das Mulheres.

A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher também se referiu, em seu artigo 11, sobre a proteção dos direitos do trabalho da mulher, elucidando que:

1. Os Estados-Partes adotarão todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher na esfera do emprego a fim de assegurar, em condições de igualdade entre homens e mulheres, os mesmos direitos, em particular:
 - a) O direito ao trabalho como direito inalienável de todo ser humano;
 - b) O direito às mesmas oportunidades de emprego, inclusive a aplicação dos mesmos critérios de seleção em questões de emprego;
 - c) O direito de escolher livremente profissão e emprego, o direito à promoção e à estabilidade no emprego e a todos os benefícios e outras condições de serviço, e o

direito ao acesso à formação e à atualização profissionais, incluindo aprendizagem, formação profissional superior e treinamento periódico;

d) O direito a igual remuneração, inclusive benefícios, e igualdade de tratamento relativa a um trabalho de igual valor, assim como igualdade de tratamento com respeito à avaliação da qualidade do trabalho;

e) O direito à seguridade social, em particular em casos de aposentadoria, desemprego, doença, invalidez, velhice ou outra incapacidade para trabalhar, bem como o direito de férias pagas;

f) O direito à proteção da saúde e à segurança nas condições de trabalho, inclusive a salvaguarda da função de reprodução.

2. A fim de impedir a discriminação contra a mulher por razões de casamento ou maternidade e assegurar a efetividade de seu direito a trabalhar, os Estados-Partes tomarão as medidas adequadas para:

a) Proibir, sob sanções, a demissão por motivo de gravidez ou licença de maternidade e a discriminação nas demissões motivadas pelo estado civil;

b) Implantar a licença de maternidade, com salário pago ou benefícios sociais comparáveis, sem perda do emprego anterior, antigüidade ou benefícios sociais;

c) Estimular o fornecimento de serviços sociais de apoio necessários para permitir que os pais combinem as obrigações para com a família com as responsabilidades do trabalho e a participação na vida pública, especialmente mediante fomento da criação e desenvolvimento de uma rede de serviços destinados ao cuidado das crianças;

d) Dar proteção especial às mulheres durante a gravidez nos tipos de trabalho comprovadamente prejudiciais para elas.

3. A legislação protetora relacionada com as questões compreendidas neste artigo será examinada periodicamente à luz dos conhecimentos científicos e tecnológicos e será revista, derogada ou ampliada conforme as necessidades.

Por muitos anos, as mulheres reivindicaram pelos seus direitos, travando lutas e protestos com o intuito de garantir o seu lugar no mercado de trabalho. Assim, diante das inúmeras reivindicações ficou nítido aos Governos e Estados a necessidade de criar Convenções e inserir normas em Constituições que versassem, exclusivamente, sobre a proteção do direito do trabalho da mulher.

Diante das conquistas obtidas pelas mulheres, principalmente, a criação de normas que asseguram proteção dos seus direitos no mercado de trabalho, promovendo a igualdade entre homens e mulheres, as mulheres passaram a ocupar o seu espaço e fazer jus aos seus direitos, elevando, assim, o número de mulheres no mercado de trabalho.

Conforme demonstra o Encarte da Organização das Nações Unidas para as Mulheres – ONU Mulheres, ‘Mais igualdade para as mulheres brasileiras: caminhos de transformação econômica e social’, o número de mulheres no mercado de trabalho brasileiro aumentou consideravelmente entre os anos de 2004 a 2014, aumentando em 7,1 milhões de mulheres. (ONU Mulheres, 2016, p. 42)

Em quase três décadas o número de mulheres no mercado de trabalho passou de 26% para 44%, de acordo com os censos de 1980 e 2010, sendo que, entre os anos de 2004 e 2014 o

aumento foi o mais considerável, conforme já referido. Não apenas aumentou o número de mulheres no mercado de trabalho, como também, aumentou o número de mulher com vínculos formais de trabalho, passando 26,2% para 36% entre os anos de 2003 a 2014. (ONU Mulheres, 2016, p. 43)

Conforme a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, realizada pelo IBGE, em 2004 o número de mulheres não remuneradas era de 8,2%, passando para 6,0% em 2009 e 3,9% em 2014. Já o número de emprego doméstico sem carteira era de 12,7% em 2004, passando para 12,3% em 2009 e chegando a 9,6% e, 2014. Do mesmo modo, o número de mulheres empregadas com carteira em 2004 era de 26,2%, passando para 30,3% em 2009, e ainda, aumentando para 36% em 2014. (ONU Mulheres, 2016, p. 43)

No mesmo sentido, pode-se demonstrar o aumento no número de empreendedores individuais entre os anos de 2009 a 2014, conforme dados do Portal do Microempreendedor. Em 2009, eram 21.590 mulheres microempendedoras individuais. Em 2010 o número passou para 357.180. Em 2011, o número passou para 782.336. do mesmo modo, o aumento continuou em 2012 chegando a 1.278.139. Nos anos de 2013 e 2014, o aumento foi de 1.884.402 e 2.103.023, respectivamente. Obteve-se um crescimento de 800% em 6 anos. A grande maioria desse público, de baixa escolaridade e/ou com baixo rendimento. Ademais, o cruzamento de dados confirmam o alcance do MEI sobre a população mais pobre e excluída: de 4,4 milhões de microempreendimentos individuais, 865.739 eram beneficiários do Programa Bolsa Família. Destes, 57% eram mulheres (495.345 pessoas). (ONU mulheres, 2016, p.48)

Assim, a proteção do trabalho da mulher é disciplinada e assegurada por diferentes legislações, seja em âmbito nacional, Brasil, ou, a nível internacional, com as Convenções e normas constitucionais. A garantia dos direitos trabalhistas das mulheres, bem como a igualdade entre homens e mulheres é de suma importância pois gera o aumento de trabalho as mulheres e, sobretudo, trabalhos com condições dignas e igualitárias. Ademais, a igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho é imprescindível quando se analisa que o trabalho pode ser um meio promotor de desenvolvimento humano. E, para que, de fato, se alcance o desenvolvimento a partir do trabalho, homens e mulheres devem possuir as mesmas condições e garantias, conforme será demonstrado na próxima seção.

3 A INFLUÊNCIA DO TRABALHO NO DESENVOLVIMENTO HUMANO

A análise do trabalho como influência no desenvolvimento humano será feita a partir do Relatório de Desenvolvimento Humano publicado em 2015, que tem como ponto principal o trabalho como motor do desenvolvimento humano. Nesse sentido, o desenvolvimento humano é um processo de ampliação das escolhas das pessoas, o que se está intimamente relacionada com o trabalho. (ONU, 2015, p. 37)

Conforme o Relatório o trabalho e o desenvolvimento humano se entrelaçam, sendo o desenvolvimento humano afetado pelo trabalho, a partir de diferentes meios, como rendimento e meios de subsistência, segurança, capacitação das mulheres, participação e voz, dignidade e reconhecimento, criatividade e inovação:

Rendimento e meios de subsistência: As pessoas trabalham fundamentalmente para alcançar um nível de vida digno. Nas economias de mercado, fazem-no geralmente por via do trabalho assalariado ou por conta própria. Nas economias mais tradicionais e de subsistência, as pessoas garantem a sua subsistência através de um ciclo de atividades específicas. O trabalho pode ser também um fator essencial para garantir que o crescimento económico seja equitativo e contribua para a redução da pobreza. • Segurança: Através do trabalho, as pessoas podem construir uma base segura para as suas vidas que lhes permita tomar decisões a longo prazo e definir prioridades e escolhas. Podem também manter agregados familiares estáveis, sobretudo se utilizarem prudentemente os seus rendimentos em alimentos e nutrição para as suas famílias, na educação e saúde dos seus filhos, ou em poupanças. • Capacitação das mulheres: As mulheres que auferem rendimentos do trabalho alcançam frequentemente maior autonomia económica e maior poder de decisão no âmbito das famílias, dos locais de trabalho e das comunidades. Adquirem também confiança, segurança, e flexibilidade. • Participação e voz: Ao interagir com outros através do trabalho, as pessoas aprendem a participar na tomada de decisões coletivas e adquirem voz ativa. Os trabalhadores encontram igualmente novas ideias e informação, interagem com pessoas de origens distintas e podem participar de forma mais ampla em ações de ordem cívica. • Dignidade e reconhecimento: O bom desempenho profissional é reconhecido por colegas de trabalho, parceiros e outros, e proporciona ao trabalhador um sentimento de realização, de autoestima e de identidade social. Historicamente, as pessoas definiram-se e apelidaram-se consoante com a sua atividade profissional: Miller (moleiro), em inglês, ou Hurudza (mestre agricultor), em língua chona. • Criatividade e inovação: O trabalho liberta a criatividade humana e tem gerado inúmeras inovações que revolucionaram múltiplos aspetos da vida humana — como a saúde, a educação, as comunicações e a sustentabilidade ambiental. (ONU, 2015, p. 37)

Assim, o trabalho e o desenvolvimento humano apresentam íntimas ligações. O rendimento do trabalho ajuda os trabalhadores a alcançar um melhor nível de vida, o que proporciona um melhor acesso à saúde e à educação — elementos fundamentais para o reforço de capacidades, que por sua vez, constituem o desenvolvimento humano. Ainda, o trabalho proporciona às pessoas oportunidades e possibilidades de escolha acrescidas na sua vida económica e social. Viabiliza, também, uma participação plena na sociedade, conduzindo a um

sentimento de dignidade e valor próprio. E, ainda, o trabalho fortalece as sociedades. (ONU, 2015, p. 36)

De outro modo, a relação entre o trabalho e o desenvolvimento humano não se constitui de forma automática e, sim, dependem de diversos fatores como a qualidade do trabalho englobando até o valor social deste trabalho. Durante os anos, o progresso do desenvolvimento humano tem sido analisado de forma gradativa, sendo que, “ O trabalho desenvolvido por 7,3 mil milhões de pessoas tem contribuído de várias formas para este progresso humano.”. (ONU, 2015, p. 61)

Ao longo dos anos, o valor do Índice de Desenvolvimento Humano mundial aumentou. Em quase 25 anos, esse número aumentou mais de 20 por cento, e o dos países menos desenvolvidos mais de 40 por cento, tendo sido registados ganhos relativos ao IDH em todas as regiões do mundo. (ONU, 2015, p. 61)

As mudanças ocorridas refletem, assim, no número de países de acordo com as diferentes classificações de desenvolvimento humano. Entre os anos de 1990 e 2014, especificamente sobre 156 países, o número de países inseridos na classificação do desenvolvimento humano muito elevado subiu de 12 para 46, aumentando a população de 0,5 milhões para 1,2 milhões. De igual forma, o número de países inseridos na classificação de baixo desenvolvimento humano diminuiu de 62 para 43, diminuindo a população de 3,2 milhões para 1,2 milhões. (ONU, 2015, p. 61)

Como exemplo, a Etiópia aumentou o valor do seu IDH em mais de metade, o Ruanda em quase metade, cinco países, incluindo Angola e Zâmbia, em mais de um terço, e 23 países, incluindo o Bangladesh, a República Democrática do Congo e o Nepal, em mais de um quinto. Igualmente animador é o facto de os progressos mais rápidos se terem registado nos países de baixo desenvolvimento humano. (ONU, 2015, p. 62)

Assim, o trabalho é responsável pela contribuição no progresso do desenvolvimento humano, visto que, as 7,3 milhões de pessoas que realizam algum tipo de trabalho no mundo, reforçando a produção, sendo que quase mil milhões de pessoas que trabalham na agricultura e mais de 500 milhões de explorações agrícolas familiares, produzem mais de 80 por cento dos alimentos consumidos no mundo, contribue, para a melhoria da saúde e da alimentação da população mundial. Ainda, o trabalho de 80 milhões de trabalhadores nas áreas da saúde e da educação tem contribuído para reforçar as capacidades humanas. (ONU, 2015, p. 62)

Contudo, cumpre ressaltar que os avanços ainda acontecem de modo desigual entre diferentes regiões e países. Em 2014, todas as regiões, com exceção da África Subariana, tinham atingido a classificação de desenvolvimento humano médio. Dentro da classificação de baixo desenvolvimento humano, o valor do IDH vai de 0,348, no caso do Níger, a 0,548, no caso do Nepal. (ONU, 2015, p. 63)

Apesar disto, o trabalho ainda continua sendo um dos principais meios de se promover o desenvolvimento humano pois, é a partir do trabalho que as pessoas podem alargar suas escolhas e possibilidades de vida, melhorando a qualidade de vida e condições dignas e igualitárias. Nesse sentido, além de promover o desenvolvimento humano o trabalho também pode ser visto como promotor de desenvolvimento sustentável, conforme será demonstrado na próxima seção.

4 TRABALHO COMO PROMOTOR DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

Além de se demonstrar como o trabalho é promotor do desenvolvimento sustentável, cumpre destacar que o trabalho, nas suas diferentes formas pode incorrer, também, no desenvolvimento sustentável. Essa transição se faz como ações necessárias nos dias atuais, visto que, uma das pautas emergentes do século XXI é demonstrar como as riquezas naturais irão ser preservadas para o alcance das gerações futuras. Ou melhor, como a geração atual irá fazer com que as gerações futuras possam usufruir dos mesmos benefícios existentes atualmente.

A transição para o desenvolvimento sustentável exige que os parâmetros de trabalho sejam modificados, deixando de lado apenas a importância que o trabalho tem voltado pela renda que se auferi e, sim, demonstrando a necessidade de se realizar o trabalho voltando-se para a preservação.

Com o intuito de se alcançar o desenvolvimento sustentável foi criado os 17 Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, os quais descrevem os principais desafios enfrentados pela humanidade e que devem ser superados para o alcance do desenvolvimento sustentável. Esses objetivos vão contribuir para a concretização do desenvolvimento humano, visto que, possuem como metas centrais reduzir as privações e disparidades humanas que afetam o desenvolvimento humano no mundo. Assim, os Objetivos são:

- 1 - Acabar com a pobreza em todas as suas formas, em todos os lugares;
- 2 - Acabar com a fome, alcançar a segurança alimentar e melhoria da nutrição e promover a agricultura sustentável;

- 3 - Assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todas e todos, em todas as idades;
- 4 - Assegurar a educação inclusiva e equitativa e de qualidade, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todas e todos;
- 5 - Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas;
- 6 - Assegurar a disponibilidade e gestão sustentável da água e saneamento para todas e todos;
- 7 - Assegurar o acesso confiável, sustentável, moderno e a preço acessível à energia para todas e todos;
- 8 - Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos;
- 9 - Construir infraestruturas resilientes, promover a industrialização inclusiva e sustentável e fomentar a inovação;
- 10 - Reduzir a desigualdade dentro dos países e entre eles;
- 11 - Tornar as cidades e os assentamentos humanos inclusivos, seguros, resilientes e sustentáveis;
- 12 - Assegurar padrões de produção e de consumo sustentáveis;
- 13 - Tomar medidas urgentes para combater a mudança climática e seus impactos;
- 14 - Conservação e uso sustentável dos oceanos, dos mares e dos recursos marinhos para o desenvolvimento sustentável;
- 15 - Proteger, recuperar e promover o uso sustentável dos ecossistemas terrestres, gerir de forma sustentável as florestas, combater a desertificação, deter e reverter a degradação da terra e deter a perda de biodiversidade;
- 16 - Promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis;
- 17 - Fortalecer os meios de implementação e revitalizar a parceria global para o desenvolvimento sustentável. (UNITED NATIONS, 2015)

Esses objetivos incidem sobre cinco áreas principais, denominadas de 5 P's, e de importância conclusiva para o planeta, a humanidade e o seu desenvolvimento. Pessoas: voltados aos objetivos 1,2,3,4 e 5, os objetivos têm como intuito acabar com a fome e a pobreza, nas suas formas e dimensões, garantindo a igualdade e a dignidade a todos os seres humanos; Planeta: voltados aos objetivos 6, 12,13,14 e 15, visa a proteção do planeta à degradação ambiental, através do consumo e da produção sustentável, tomando medidas urgentes quanto as mudanças climáticas. Prosperidade: voltados aos objetivos 7, 8, 9, 10, 11, visam assegurar que todos os seres humanos possam desfrutar de uma vida próspera e plena realização pessoal. Paz: voltado ao objetivo 16, visa promover sociedades pacíficas, justas e inclusivas, livres do medo e da violência. Parceria: voltado ao objetivo 17, visa mobilizar os meios necessários para implementar esta Agenda por meio de uma Parceria Global para o Desenvolvimento Sustentável revitalizada, com base num espírito de solidariedade global reforçada.

Assim, os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável são constituídos a partir de três características: afirmam o primado da erradicação da pobreza no quadro do desenvolvimento sustentável; são universais, abarcando todos os países e indivíduos; e estabelecem metas

calendarizadas, acompanhando os progressos existentes a nível nacional, regional e global. Essa universalidade dos objetivos também encontra-se como fundamento do desenvolvimento humano, que enfatiza o desenvolvimento humano como premissa importante para todos os povos do mundo. (ONU, 2015, p. 145)

Alguns dos Objetivos e suas respectivas metas geram implicações no trabalho sustentável. O Objetivo 8 que tem como ponto central “promover o crescimento económico sustentado, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos”. Esse objetivo traz de forma específica, o trabalho digno para todos, estabelecendo metas como: sustentar o crescimento econômico per capita, com crescimento anual de pelo menos 7% anual; atingir níveis mais elevados de produtividade das economias; promover políticas voltadas para o desenvolvimento que apoiem as atividades produtivas, geração de empregos, etc; melhorar até 2030 a eficiência dos recursos globais no consumo e dissociar o crescimento econômico da degradação ambiental; alcançar, até 2030, o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres; reduzir a proporção de jovens sem emprego, educação, ou formação; Tomar medidas imediatas e eficazes para erradicar o trabalho forçado, acabar com a escravidão moderna e o tráfico de pessoas, e assegurar a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil; Proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os migrantes, e as mulheres migrantes; elaborar e implementar políticas para promover o turismo sustentável, que gera empregos e promove a cultura e os produtos locais; e, fortalecer a capacidade das instituições financeiras nacionais para incentivar a expansão do acesso aos serviços bancários, de seguros e financeiros para todos. (UNITED NATIONS, 2015)

Desse modo, a íntima ligação do desenvolvimento sustentável e desenvolvimento humano se justifica, ainda, pela premissa de que “deve-se garantir às gerações futuras uma diversidade e riqueza de escolhas semelhantes às usufruídas pelas gerações anteriores.” (ONU, 2015, p. 146) E, essa garantia de diversidades se dá, tanto pela proteção do meio ambiente, quanto pela melhoria nas condições humanas e, conseqüentemente, no progresso do desenvolvimento humano.

Nesse sentido, conforme consta no Relatório de 2015, “o desenvolvimento humano e a sustentabilidade são componentes essenciais de uma mesma ética subjacente ao universalismo das reivindicações da vida.” (ONU, 2015, p. 146)

Assim, para se alcançar e garantir a sustentabilidade e aspirando o desenvolvimento sustentável, três requisitos apresentam-se como indispensáveis:

Não diminuir o número e a gama de oportunidades de melhoria de vida — em casa, no trabalho e na comunidade — disponíveis para todos os indivíduos ao longo das suas vidas, nem e as dos seus descendentes; Continuar a reforçar a capacidade para aproveitar estas oportunidades, ao longo da vida de todos os indivíduos e ao longo das gerações; Eliminar as barreiras sociais, culturais, políticas ou físicas suscetíveis de inibir as pessoas de aceder às oportunidades que melhor vão ao encontro das suas capacidades, seja devido à falta de participação, segurança, capacitação ou infraestrutura. (ONU, 2015, p. 146)

Desse modo, o trabalho é uma ferramenta importante no alcance pelo desenvolvimento sustentável e o aumento do desenvolvimento humano, podendo apresentar consequências positivas, mas também negativas, o que faz com que os indivíduos ao redor do mundo se voltem na promoção do trabalho a partir de um desenvolvimento sustentável. Assim, “o trabalho que promove o desenvolvimento humano, reduzindo ou eliminando simultaneamente os efeitos colaterais negativos e as consequências involuntárias é denominado “trabalho sustentável.”. (ONU, 2015, p. 150)

A transição para um trabalho sustentável demonstra a necessidade de afastamento das abordagens habituais do trabalho, devendo se voltar para a proteção e promoção do meio ambiente e de seus recursos, visto que, as alterações climáticas, péssimas condições dos solos e das águas, oriundas da indevida utilização insustentável dos recursos naturais, podem fazer com que os ganhos de desenvolvimento humano obtidos pelas populações locais sejam revertidos, possivelmente acompanhados de conflitos ou de migrações em massa. (ONU, 2015, p. 152)

Pode-se constatar, no capítulo anterior, que o trabalho é promotor do desenvolvimento humano e que, para se alcançar o pleno desenvolvimento humano, homens e mulheres devem possuir as mesmas garantias e direitos no mercado de trabalho, garantindo melhores condições sem discriminação de gênero. O mesmo acontece com o desenvolvimento sustentável e, prova disto, é o seu Objetivo de Desenvolvimento Sustentável de número 5, o qual tem por objetivo principal “alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas”.

Desse modo, pode-se ver que para conquistar o desenvolvimento humano e desenvolvimento sustentável é crucial que não haja discriminação entre gênero no mercado de trabalho, garantindo a homens e mulheres direitos igualitários, com ressalvas a questões de maternidade concernentes as mulheres, com paridade de opções e possibilidades.

5 CONCLUSÃO

Foi com o advento da Constituição Federal de 1988, que o direito ao trabalho assumiu caráter de direito fundamental, deixando o texto constitucional de se remeter apenas à liberdade de trabalhar, como assim o era nas Constituições e decretos anteriores, o que trouxe, também, a proteção do trabalho da mulher.

Durante anos, as mulheres tiveram seus trabalhos utilizados apenas como mão de obra, não possuindo direitos ou garantias trabalhistas, diferentemente de parte da população do sexo masculino. Assim, diante das condições precárias de trabalho, as mulheres passaram a reivindicar pelos seus direitos e, assim, não apenas na Constituição, mas em legislações internacionais, como a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher tiveram seus direitos e garantias assegurados.

A igualdade entre homens e mulheres, em todos os níveis da sociedade, sobretudo, no mercado de trabalho, é posição de suma importância para a conquista do desenvolvimento humano. Assim, o trabalho e o desenvolvimento humano apresentam íntima relação, pois, o rendimento do trabalho ajuda os trabalhadores a alcançar um melhor nível de vida, o que proporciona um melhor acesso à saúde e à educação, os quais são elementos fundamentais no alargamento das capacidades, que, por sua vez, constituem o desenvolvimento humano.

Do mesmo modo, o trabalho é promotor do desenvolvimento sustentável, e essa premissa não deve ser uma escolha e sim uma necessidade a ser alcançada por toda a sociedade. Assim, a transição para o desenvolvimento sustentável exige que os parâmetros de trabalho sejam modificados, não se voltando apenas à importância que o trabalho tem pela renda que se aufera e, sim, demonstrando a necessidade de se realizar o trabalho voltado a preservação dos recursos naturais.

Assim, foram lançados os 17 Objetivos do Desenvolvimento Sustentável que descrevem os principais desafios enfrentados pela humanidade e que devem ser superados para o alcance do desenvolvimento sustentável. Dentre os objetivos, o de número 5 volta-se para a necessidade de se alcançar a igualdade de gênero e o empoderamento de mulheres e meninas.

A igualdade de gênero e o empoderamento feminino também é ponto crucial para o alcance do desenvolvimento sustentável, pois, para que haja sociedades sustentáveis homens e mulheres devem desenvolver papéis em conjunto em prol do desenvolvimento.

Assim, o trabalho, de forma justa e igualitária, sem discriminações baseadas no gênero, é meio promotor de desenvolvimento humano e sustentável, pois, há estreita ligação entre ambos, visto que, o trabalho alarga as capacidades individuais com as quais se conquista o

desenvolvimento humano e, ainda, o trabalho sustentável, amparado pelos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, promove sociedades mais sustentáveis, nas quais as pessoas voltam-se não apenas para a renda que se auferem com o trabalho e, sim, com a preservação das riquezas naturais e do meio ambiente, alcançando-se o desenvolvimento sustentável, garantindo às gerações futuras os mesmos direitos que as gerações presentes.

REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. **Teoría de los Derechos Fundamentales**. Centro de Estudios Constitucionales. Madrid, 1993.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em 30 de agosto de 2018.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 1988. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/consti/1988/constituicao-1988-5-outubro-1988-322142-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em 30 de agosto de 2018.

_____. **Constituição Política do Império do Brasil**. 1824. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao24.htm. Acesso 30 de agosto de 2018.

_____. **Decreto nº 21. 417, de 17 maio de 1932**. Disponível em <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21417-17-maio-1932-559563-publicacaooriginal-81852-pe.html>. Acesso em 30 de agosto.

ENTIDADE DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A IGUALDADE DE GÊNERO E O EMPODERAMENTO DAS MULHERES. **Mais igualdade para as mulheres brasileiras: caminhos de transformação econômica e social**. disponível em: http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/05/encarte-ONU-mulheres_2a-impresao_final.pdf. Acesso em 30 de agosto de 2018.

IBARRECHE, Rafael Sastre. **El derecho al trabajo**. Madrid: Trota, 1996.

MARINONI, Luiz Guilherme. MITIDIERO, Daniel. SARLET, Ingo Wolfgang. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012. p. 258.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendações**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242958/lang--pt/index.htm. Acesso 30 de agosto de 2018.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Relatório de Desenvolvimento Humano**. O Trabalho como Motor do Desenvolvimento Humano. 2015. Disponível em: http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_2015_report_pt.pdf. Acesso 30 de agosto de 2018.

UNITED NATIONS. **Sustainable Development Goals**. 2015. Disponível em: <https://sustainabledevelopment.un.org/sdgs>. Acesso em 03 de junho de 2018.