

**XXIV CONGRESSO NACIONAL DO
CONPEDI - UFMG/FUMEC/DOM
HELDER CÂMARA**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO I**

EVERALDO GASPAR LOPES DE ANDRADE

FREDERICO DA COSTA CARVALHO NETO

RODRIGO GARCIA SCHWARZ

Todos os direitos reservados e protegidos.

Nenhuma parte deste livro poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – Conpedi

Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UFRN

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. José Alcebíades de Oliveira Junior - UFRGS

Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcílio Pompeu - UNIFOR

Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes - IDP

Secretário Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC

Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Conselho Fiscal

Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG /PUC PR

Prof. Dr. Roberto Correia da Silva Gomes Caldas - PUC SP

Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini Sanches - UNINOVE

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS (suplente)

Prof. Dr. Paulo Roberto Lyrio Pimenta - UFBA (suplente)

Representante Discente - Mestrando Caio Augusto Souza Lara - UFMG (titular)

Secretarias

Diretor de Informática - Prof. Dr. Aires José Rover – UFSC

Diretor de Relações com a Graduação - Prof. Dr. Alexandre Walmott Borgs – UFU

Diretor de Relações Internacionais - Prof. Dr. Antonio Carlos Diniz Murta - FUMEC

Diretora de Apoio Institucional - Profa. Dra. Clerilei Aparecida Bier - UDESC

Diretor de Educação Jurídica - Prof. Dr. Eid Badr - UEA / ESBAM / OAB-AM

Diretoras de Eventos - Profa. Dra. Valesca Raizer Borges Moschen – UFES e Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - UNICURITIBA

Diretor de Apoio Interinstitucional - Prof. Dr. Vladimir Oliveira da Silveira – UNINOVE

D598

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização
CONPEDI/UFMG/FUMEC/Dom Helder Câmara;

coordenadores: Everaldo Gaspar Lopes De Andrade, Frederico da Costa carvalho Neto,
Rodrigo Garcia Schwarz – Florianópolis: CONPEDI, 2015.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-083-1

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

Tema: DIREITO E POLÍTICA: da vulnerabilidade à sustentabilidade

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Encontros. 2. Direito do trabalho. I.
Congresso Nacional do CONPEDI - UFMG/FUMEC/Dom Helder Câmara (25. : 2015 : Belo
Horizonte, MG).

CDU: 34



XXIV CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI - UFMG/FUMEC /DOM HELDER CÂMARA

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

A presente publicação, concebida no marco do XXIV Congresso do CONPEDI, realizado sob o tema Direito e Política: da Vulnerabilidade à Sustentabilidade, que tem por escopo problematizar a questão da sustentabilidade sob o viés das soluções para as vulnerabilidades pensadas em termos de capacidade de equilíbrio entre condicionantes políticas, econômicas, sociais, ambientais e jurídicas - relacionando, assim, em última instância, a conexão entre vulnerabilidade e sustentabilidade à capacidade do Direito de produzir Justiça e de fazê-lo por meio da Política -, (re)pensando as relações entre Direito e Política, seja nos seus aspectos analítico-conceituais e filosóficos, seja no aspecto das políticas públicas e do funcionamento das instituições político-jurídicas, oferece ao leitor, através dos 29 (vinte e nove) artigos apresentados no Grupo de Trabalho "DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I" durante o XXIV Congresso do CONPEDI, a diversidade e a pluralidade das experiências e do conhecimento científico das quais se extrai, no seu conjunto, o "espírito", ou seja, o sentido e a essência do Direito do Trabalho na atualidade, a partir da apreensão do que está sendo produzido, no âmbito da cultura jurídica brasileira, a respeito do Direito do Trabalho, revelando, assim, no seu conjunto, a partir de distintas vozes e de distintos espaços e experiências, os rumos não só da pesquisa científica a respeito do Direito do Trabalho no Brasil, mas do próprio Direito do Trabalho enquanto ciência, ordenamento e práxis no Brasil, e das correspondentes instituições político-jurídicas e das suas possibilidades de produção de Justiça social, em termos axiológicos, filosófico-normativos e teórico-dogmáticos.

Somam-se, assim, as vozes de Adélia Procópio Camilo, Alana Borsatto, Alessandro Severino Valler Zenni, Amanda Netto Brum, Ana Maria Viola de Sousa, Ana Sylvia da Fonseca Pinto Coelho, Camila Leite Vasconcelos, Carla Cirino Valadão, Carla Cristine Ferreira, Cleber Sanfelici Otero, Cristiano Lourenço Rodrigues, Diogo Basilio Vailatti, Elen Carla Mazzo Trindade, Eliete Doretto Dominiquini, Ellara Valentini Wittckind, Erica Fabiola Brito Tuma, Evandro Trindade do Amaral, Fábio Gabriel Breitenbach, Guilherme Domingos de Luca, Henrique Augusto Figueiredo Fulgêncio, Jane de Sousa Melo, José Soares Filho, Lafayette Pozzoli, Larissa Menine Alfaro, Leandro Cioffi, Leonardo Nascimento Rodrigues, Leonardo Raphael Carvalho de Matos, Lorena Machado Rogedo Bastianetto, Lucas Rodrigues Vieira, Luiz Filipe Santos Lima, Magno Federici Gomes, Manuela Corradi Carneiro Dantas, Mara Darcanchy, Maria Aurea Baroni Cecato, Maria Cristina Alves Delgado de Avila, Nayara

Toscano de Brito Pereira, Paulo Ricardo Vijande Pedrozo, Pedro Dias de Araújo Júnior, Prudêncio Hilário Serra Neto, Rafael Veríssimo Siquerolo, Rita Daniela Leite da Silva, Rogeria Gladys Sales Guerra, Sergio Torres Teixeira, Suzy Elizabeth Cavalcante Koury, Taiane da Cruz Rolim, Tiago Augusto de Resende Melo, Vanessa Rocha Ferreira, Veruska Santana Sousa de Sá e Yann Dieggo Souza Timotheo de Almeida, e a destes coordenadores, Everaldo Gaspar Lopes de Andrade, Frederico da Costa carvalho Neto e Rodrigo Garcia Schwarz, em torno dessas discussões, fundadas na perspectiva das dimensões materiais e eficaciais do direito fundamental ao trabalho digno, assim compreendido o trabalho exercido em condições compatíveis com a dignidade humana, e, portanto, do Direito do Trabalho enquanto possibilidade de produção de Justiça social.

Nesses artigos, são tratadas, assim, distintas questões de crescente complexidade e de crescente relevância para o próprio delineamento dos campos de ação e das possibilidades do Direito do Trabalho da atualidade: dos direitos e princípios fundamentais no trabalho, com a abordagem das questões pertinentes à ação sindical e à negociação coletiva, à erradicação do trabalho infantil, à eliminação do trabalho forçado e à promoção da igualdade de condições e de oportunidades no trabalho, envolvendo múltiplos coletivos tradicionalmente subincluídos nos mundos do trabalho, às questões do meio ambiente do trabalho, da saúde e da intimidade no trabalho e dos novos horizontes do Direito do Trabalho em tempos de crises, com a abordagem das novas morfologias das relações de trabalho, dos processos de desregulamentação do trabalho e de flexibilização do Direito do Trabalho, das novas tecnologias e de seus impactos sobre os mundos do trabalho, dos próprios marcos renovados do direito processual do trabalho na efetivação do Direito do Trabalho e, portanto, e sobretudo, das novas formas de inclusão e exclusão nos mundos do trabalho, com ênfase para os mecanismos de aplicação e de promoção do Direito do Trabalho e para os novos arranjos criativos de proteção do trabalho.

Daí a especial significação desse conjunto de artigos, que, da vulnerabilidade à sustentabilidade, fornece ao leitor uma considerável amostra do que vem sendo o agir e o pensar no âmbito do Direito do Trabalho brasileiro, das dimensões materiais e eficaciais do direito fundamental ao trabalho digno e da promoção da Justiça social.

Os Coordenadores,

Everaldo Gaspar Lopes de Andrade

Frederico da Costa carvalho Neto

Rodrigo Garcia Schwarz

DIVISÃO DO TRABALHO E GÊNERO: REFLEXÃO SOBRE AS NOVAS RESSIGNIFICAÇÕES

DIVISION OF WORK AND GENDER: THINKING ABOUT NEW MEANINGS

Rogeria Gladys Sales Guerra

Resumo

Este artigo tem como objetivo abordar a discriminação por questão de gênero na relação de trabalho, os efeitos dessa divisão do trabalho com base nesse critério e os desafios enfrentados pelas mulheres. O debate sobre o tema é importante para se compreender a humanização dos direitos, a efetiva garantia de um Estado Democrático de Direito e o respeito à dignidade da pessoa humana do trabalhador independentemente do gênero. Segundo estudos e documentos internacionais e nacionais, as mulheres são vítimas da violência sexista, razão pela qual se faz necessária a aplicação de uma política pública integral que enfrente as múltiplas causas e consequências da violência contra a mulher, como prevê a Declaração das Nações Unidas sobre a Eliminação desse tipo de Violência e a Convenção n. 111 da OIT. A mulher é alvo de discriminação na relação de trabalho e, na maioria das vezes, não é respeitada no ambiente de trabalho. Discriminar o trabalhador por motivo de gênero fere os direitos fundamentais, conforme demonstra este texto.

Palavras-chave: Gênero, Discriminação, Divisão sexual do trabalho, Meio ambiente do trabalho

Abstract/Resumen/Résumé

This article aims to address discrimination for reasons of gender and sexual orientation in the working relationship, the effects of this division of labor based on these criteria and the challenges faced by women. The debate on the issue is important to understand the humanization of rights, the effective guarantee of a democratic rule of law and respect for human dignity of workers regardless of gender. According to studies and national and international documents, women are victims of sexual violence, which is why the application of a comprehensive public policy is needed which will tackle (face) the multiple causes and consequences of violence against women, as envisaged in the Declaration of United Nations on the elimination of such violence and the Convention n. 111 of the ILO. Women are subjected to discriminated and most of the time, is not respected in the workplace. And discriminate against the employee by reason of gender violates the fundamental rights, as shown in this text.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Gender, Discrimination, Sexual division of labor, Working environment

INTRODUÇÃO

O estudo apresentado neste artigo toma por pressuposto a divisão do trabalho para analisar os seus efeitos danosos com base no gênero, considerando os pressupostos das teorias sociais, dos fundamentos do Direito Internacional e dos princípios constitucionais do Estado democrático de Direito em sociedades ocidentais a partir da Revolução Industrial, mas centrada nas transformações advindas da globalização.

O tema será analisado a partir dos pressupostos da divisão do trabalho e a discriminação por gênero. Em seguida, serão feitas algumas reflexões sobre o direito do trabalhador de ter sua identidade de gênero respeitada no ambiente de trabalho, importante elemento quando se tem este trabalhador sendo a mulher. E, por fim, são apresentadas as razões a necessidade de novas políticas públicas sustentáveis no combate à discriminação do trabalho da mulher como garantia de um ambiente de trabalho sadio.

A análise desse tema é necessária para se compreender em que circunstâncias ocorre a efetiva garantia de um Estado Democrático de Direito e o respeito à dignidade da pessoa humana do trabalhador mulher, algo relativamente recente em algumas sociedades ocidentais, mesmo com a gradativa evolução do tratamento dado às mulheres nas últimas décadas do século 20. Não obstante isso, parte-se da premissa de que a mulher ainda sofre discriminação por gênero mesmo nas sociedades mais abertas, o que torna a reflexão atual e relevante.

Ressalte-se a importância da reflexão para se compreender se há efetiva garantia de um Estado Democrático de Direito, com o respeito à dignidade da pessoa humana do trabalhador independentemente de sexo. Importa demonstrar que a problemática da divisão sexual do trabalho ou do gênero aumenta a discriminação e acentua a precarização do trabalho da mulher, bem como fere os direitos sociais fundamentais, o que é contrário à ideia de Estado de Direito.

Isto porque a globalização ou o processo de mundialização também produz efeitos nessa divisão sexual de classe ou de gênero, sobretudo na qualidade e na quantidade do trabalho feminino. As consequências desse processo são conhecidas: primeiro, as políticas neoliberais de desregulamentação da economia, visando à abertura dos mercados, atração de investimentos estrangeiros. Depois, a liberdade de iniciativa levando às privatizações, o que traz como efeito a subcontratação. No final, a externalização da produção que contribuirá para níveis baixos de qualificação e

consequentemente baixa renda e o aumento da precarização do trabalho tanto dos menos especializados, quanto dos em situação posta de precariedade ou vulnerabilidade, como será o caso do trabalho da mulher.

Antecipamos que o artigo pressupõe a implantação de políticas públicas como forma de tentar erradicar a discriminação contra a mulher a partir da identificação de suas causas, bem como também estimular estratégias de promoção da igualdade, a fim de garantir seus direitos civis e políticos, como convém a um Estado de Direito.

Nesse sentido, iniciativas globais podem ser úteis ao propósito como as de instâncias da Organização das Nações Unidas (ONU), com os Princípios de Empoderamento das Mulheres, uma diretriz que consolida o propósito de não discriminação, bem como traz algumas soluções simples para as mulheres, em especial para as trabalhadoras. Há, todavia, algumas soluções práticas como a construção de creches públicas e pré-escolares, mais fáceis de implementar, e, impondo, por outro lado, que sejam adotadas ações afirmativas, admissíveis se não houver uma previsão legal nos ordenamentos jurídicos a fim de diminuir as diferenças entre homens e mulheres no âmbito da relação de trabalho.

Em acréscimo, como importante contribuição, a Organização Internacional do Trabalho também traz propostas para diminuir e até mesmo extinguir as diferenças no tratamento da mulher que trabalha. A luta por um “trabalho decente”, termo bem posto, uma proposta pela OIT dentre tantas outras propostas que contribuem para os debates atuais sobre o trabalho, suas transformações e seus sujeitos.

1. A divisão do trabalho e a discriminação por gênero

A evolução das técnicas produtivas, a industrialização e mais adiante a globalização tornam necessários ajustes nas configurações dos postos de trabalho. Em escala de constante produtividade cada vez mais foi requerida aumento de mão de obra, no que foi incluída a participação feminina de modo mais regular.

É preciso destacar que a participação feminina passa a ser admitida como um recurso em situações extremadas. O papel da mulher na sociedade é muito mais voltado ao âmbito familiar, de manutenção do lar e cuidados com os filhos, do que ao setor produtivo. Evidente que em circunstâncias excepcionais a mulher passa a participar do processo de produção, nas situações que tem-se quando a economia é familiar ou em

esforço de guerra, dando-se a ilustração nos períodos em que fábricas empregam mulheres, alternando o padrão das sociedades, favorecendo colocação em novos postos de trabalho.

Na ótica do sistema de economia de mercado, da produção pela divisão internacional do trabalho, é requerida uma especialização para postos de trabalho. Este detalhe passa a ser fundamental quando o gênero é um dos fatores. A discriminação contra a mulher está diretamente relacionada a conceitos relativos à vida familiar e social já que a sociedade e a própria família, baseados em mitos e crenças milenares, incutem uma inferioridade presumida para a mulher, o que acarreta um tratamento diferenciado e desfavorável.

A divisão sexual do trabalho tem como campo de referência o trabalho e as relações sociais sobre os sexos, considerando que foram consideradas como desiguais, hierarquizadas ou mesmo antagônicas de exploração e de opressão, regra geral, entre duas categorias de sexo socialmente construídas: homem e mulher. Assim, de um lado, encontra-se a supremacia concedida a um dos sujeitos dessa relação e do outro a opressão/dominação sexual ou super ou excessiva exploração econômica, tanto nos países do Norte quanto nos do Sul (HIRATA: 1995, 40).

As relações de classe ou de sexo, antagonismos de classe ou antagonismos de sexo são colocadas como se a importância dada a uma destas relações implicasse deixar a outra em plano secundário. Para tanto algumas reflexões a partir de teorias serem feitas.

Helena Hirata cita duas teorias francesas ou, como são conhecidas, problemáticas sociológicas sobre a divisão sexual do trabalho enquanto paradigmas (HIRATA: 2009,81). De um lado, a ideia de complementaridade entre os sexos ou de uma conciliação desses papéis e do outro a problemática da divisão sexual do trabalho ou do gênero pautada na hierarquia entre os sexos.

A primeira abordagem é a da complementaridade, que é coerente com a ideia de uma divisão do trabalho entre homens e mulheres, do trabalho profissional e do trabalho doméstico, e, no seio do trabalho profissional, com uma divisão entre tipos de emprego que permite a reprodução dos papéis sexuais (HIRATA: 2009,81). Essa teoria pauta-se no “princípio da parceria” que se baseia muito mais na lógica de conciliação dos papéis de que do conflito e suas relações são vistas mais em termos de igualdade do que desigualdade ou de relações de poder.

Já na segunda teoria, a problemática da divisão sexual do trabalho ou do gênero, enquanto construção social, cultural e histórica das categorias do masculino e do feminino, anuncia uma lógica da contradição e do conflito em oposição à lógica neofuncionalista e neoparsoniana da complementaridade e da conciliação, tão presente na sociologia da família francesa contemporânea.

Inconteste que a opressão continua fortemente presente na teoria da divisão sexual do trabalho enquanto conflito, sobretudo nos chamados países do Sul. Na realidade existe uma clara hierarquia do ponto de vista das relações sexuais de poder, sendo pertinente quando Danièle Kergoat, cita a existência de dois princípios: o da hierarquia e o da separação, no primeiro, o trabalho masculino tem sempre um valor superior ao trabalho feminino, e no segundo, o trabalho masculino e o trabalho feminino são distintos (KERGOAT: 1998, 319).

Esta peculiaridade deve ser considerada como um fator, tanto que, na política de gestão da mão de obra existem políticas diferenciais conforme o sexo, como acontece com a organização do trabalho. O recrutamento, a formação profissional, a remuneração são assimétricas caso se trate de homens ou mulheres e uma vez feita a escolha do sexo da mão de obra, as condições concretas de trabalho variam consideravelmente, conforme o país, contribuindo para o aumento de práticas discriminatórias. Um exemplo, ilustrativo é o das empresas japonesas que adotam dois sistemas de remuneração, conforme o sexo (HIRATA: 1995,44).

A solução apresentada no exemplo pode ser satisfatória pelo imediatismo, mas o que deveria ser feito é recusar a hierarquia imposta a estas relações sociais, pois uma relação social não pode ser um pouco mais vigorosa do que outra, ela é uma relação social. (KERGOAT: 1984, 210).

No estudo da divisão sexual do trabalho, apesar da existência de uma dicotomia, um caráter binário do gênero como categoria relacional, é questionável o conceito de divisão do trabalho entre os homens e as mulheres enquanto categorias sociais. Tal divisão hoje é problematizada, a partir dos “estudos queer” e dos “estudos culturais”, cujos trabalhos teóricos analisam mudanças significativas, como propõem autores como Judith Butler.

O pressuposto de que as mulheres e as minorias faz com que sejam tidas como uma comunidade, sujeitas a violência sem condições de exercer o direito de reclamar pela integralidade corporal e a autodeterminação, é essencial para muitos movimentos

políticos. Para os estudos de gênero é importante reclamar a autonomia dos corpos (BUTLER: 2003, 85).

Sobre a crítica da dicotomia, do caráter binário do gênero como categoria relacional, a afirmação pelas teorias queer de uma multiplicidade de pertencimento ao gênero (passagem de um a outro) e sua falta de estabilidade, o que faz questionar o conceito de divisão do trabalho entre os homens e as mulheres enquanto categorias sociais (LOURO: 2011, 5).

O processo de globalização ou o processo de mundialização acentuará efeitos nessa divisão sexual de classe ou de gênero, revelando os paradoxos que é a atomização dos trabalhadores com os novos modelos de organização do trabalho.

As consequências desse processo de mundialização são conhecidas, reais. Iniciam com as políticas neoliberais de desregulamentação, de abertura dos mercados, como corolário as privatizações, o desenvolvimento da subcontratação, a externalização da produção. Não conduz à precarização do trabalho da mulher, o que revelam pesquisas que apontam que as mulheres são mais numerosas do que os homens tanto no trabalho informal quanto no trabalho em tempo parcial (SANTOS: 2011,288).

Isso faz aumentar a massa de desemprego estrutural, algo que segue a lógica do capital nos últimos 20 e 30 anos. Trata-se de fenômeno de caráter destrutivo, causa da expansão neoliberal, nova configuração do capitalismo, denominada fase da reestruturação produtiva do capital, na qual o Toyotismo e outros experimentos de desregulamentação, de flexibilização são encontrados desde a crise estrutural iniciada nos anos 70(ANTUNES: 2009,198).

Com o crescimento considerável de subcontratação as condições para as mulheres aumentam com as privatizações, a redução dos serviços públicos, produzem um crescimento do trabalho remunerado e não remunerado das mulheres nos serviços relacionados diretamente com as pessoas (domésticas e cuidadoras).

No que diz respeito ao desenvolvimento das novas tecnologias de informação e comunicação, a expansão das redes e a financialização (capitalização) das economias conduziram a uma ascensão do trabalho assalariado das mulheres do sul nos anos 1990, principalmente em setores como a informática, os centros de chamadas telefônicas, o telemarketing. Como exemplo, mulheres na Índia trabalham para empresas situadas na Grã Bretanha ou em outros países de língua inglesa. As condições de trabalho e de salários são nitidamente menos favoráveis que nas filiais de grupos internacionais situados nos países do Sul.

Ora, viver com dignidade pressupõe vida saudável, integridade corpórea e trabalho que permita a efetiva integração social. Também pressupõe direito do empregado a um ambiente de trabalho sadio com condições de segurança e higiene não uma ameaça à vida e à saúde dos trabalhadores, o que não ocorre na realidade (GUERRA: 2014,23). E é o que não ocorre na realidade.

O fenômeno é discriminação e discriminar, em matéria de trabalho, é negar ao trabalhador a igualdade necessária que ele deve ter em matéria de aquisição e manutenção do emprego, pela criação de desigualdades entre as pessoas (BRITO FILHO: 2002,43). Este é o motivo pelo qual a discriminação no ambiente de trabalho por motivo de gênero atenta contra a dignidade da pessoal humana do trabalhador, ferindo os direitos fundamentais. A ideia é que o trabalhador ao se inserir dentro da organização de uma empresa adquire direitos decorrentes desse novo status jurídico, mas continua com os mesmos direitos inerentes a sua pessoa e que devem ser respeitados pelo empregador.

Para tanto, uma nova concepção de cidadania, vinculada aos guias característicos de uma ética cívica, está, por sua vez, sincronizada com a reconstrução dos valores culturais voltados para o trabalho. Ao trabalho desvinculado da escravidão, da dor, do sacrifício, do masoquismo, embora identificado com a criatividade, com a igualdade de oportunidades de segurança social, com a livre produção dos bens artísticos, culturais e científicos e que não seja um instrumento nas mãos dos poderosos para aumentar a concentração de riquezas, ampliar a fome e a exclusão social(ANDRADE: 2008,233).

Considerar o Direito do Trabalho como direito humano fundamental, como direito que lida com a preservação da vida, da existência, é imprescindível para adaptá-lo às novas exigências sociais, e fazê-lo contemporâneo e restaurado a partir dos seguintes valores: liberdade, igualdade e solidariedade (ANDRADE: 2008,235).

Somente em um meio ambiente de trabalho, no qual predomine um sistema de valores equitativos e democráticos, no qual haja respeito às diferenças e aos diferentes, haverá probabilidade do exercício da democracia, da justiça e dos direitos humanos (TOLEDO: 2011,107), motivo para a discriminação por gênero não deva ser considerada como comum, nem mesmo em questões envolvendo postos de trabalho.

No âmbito das relações de trabalho, cabe ao trabalhador exigir, como princípio, o direito a ser respeitado, independente do gênero, forçando a sua positivação.

2. O direito do trabalhador de ter sua identidade de gênero respeitada no ambiente de trabalho

A preocupação com o direito do trabalhador ter sua identidade respeitada é universal, tanto que segundo estudos da OIT e do PNUD (Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento), a diferença nas taxas de participação no mercado de trabalho entre homens e mulheres diminuiu muito pouco desde 1995. Atualmente, apenas 50% de todas as mulheres estão trabalhando, em comparação com 77% dos homens. Em 1995, esses números foram de 52% e 80%, respectivamente.

Estes estudos realizados por organismos internacionais atestam uma realidade que é observada no mundo inteiro, havendo algumas justificativas que servem de fundamento de algumas leis. Este fator é encontrado em diferentes níveis de especialização funcional. Quando o tema é empreendedorismo, as mulheres hoje são donas ou gerenciam em média 30% de todas as empresas, mas tendem a se concentrar em micro e pequenas empresas. Apenas 5% dos CEOs (*Chief Executive Office*), que significa Diretor Executivo, são mulheres.

A especialidade para certo ofício, não garante o respeito às diferenças. Muito pelo contrário, a desigualdade de renda brasileira é uma característica histórica. Em 1981 o país era o segundo mais desigual no ranking do Banco Mundial e apesar da queda da desigualdade brasileira nos últimos anos, segundo dados do PNUD de 2011 o Brasil ainda é um dos países mais desiguais do mundo, (SOUZA:2013, 1). Sobre a mulher, a condição das mães, trazida pela maternidade também é um dos fatores que penaliza as mulheres em relação às mulheres sem filhos.

No contexto brasileiro, as mulheres ganharam o equivalente a 79,5% dos salários dos homens, análise de em 2013. O estudo aponta que tiveram reajuste menor nos salários entre 2012 e 2013, segundo dados do IBGE. Ainda: recentes pesquisas demonstram que há uma contradição frontal aos princípios constitucionais brasileiros desde 1988, em especial o princípio da isonomia garantido no artigo 5º, I, da Constituição Federal de 1988, o que demonstrando que declarações enfáticas do princípio da igualdade, inseridas nas leis, não são suficientes para mudar a realidade, dado que a discriminação persiste em vários segmentos sociais (BARROS: 2013,884).

A situação é agravada, quando contrapostos à necessidade e ao dever do empregador de garantir um ambiente de trabalho sadio para seu empregados(as), independentemente de gênero ou orientação sexual.

Sendo a valorização do trabalho humano é um dos princípios da nossa ordem econômica, garantido um patamar de civilização mínima de direitos aos trabalhadores, isso deveria assegurar a inserção dos indivíduos no sistema socioeconômico capitalista, mais ainda no âmbito jurídico trabalhista (GODINHO: 2010,183).

É porque em um meio ambiente de trabalho no qual predomine um sistema de valores equitativos e democráticos, o respeito às diferenças e aos diferentes, é que haverá probabilidade do exercício da democracia da justiça e dos direitos humanos (TOLEDO: 2011, 107).

No universalismo dos direitos humanos o debate sobre gênero prospera porque o ambiente no trabalho, de forma geral, o respeito pelos direitos no trabalho são fatores de saúde e a saúde é fundamental para o ambiente de trabalho que objetivam produtividade.(SILVA:2011,31).

Será no meio ambiente do trabalho que teremos a observância do gênero, no local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a integridade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente de gênero, idade, e forma de contratação (FIORILLO:2000,19).

O meio ambiente do trabalho adequado e seguro é um dos mais importantes e fundamentais direitos do cidadão trabalhador, se desrespeitado, provoca impactos em toda sociedade. A prova é o sistema previdenciário, que responsável pelo Seguro de Acidentes do Trabalho (SAT) é custeado pela sociedade (MELO:2006,25).

No que diz respeito à condição da mulher no trabalho, a Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher, aprovada em 1979, prevê a possibilidade de adoção das “ações afirmativas”, como uma das medidas que podem ser adotadas pelos Estados de forma temporária para acelerar o processo de obtenção da igualdade (PIOVESAN:2012,269). A Convenção visa a promoção de igualdade combinando a proibição da discriminação com políticas compensatórias que acelerem a igualdade enquanto processo e entre as suas previsões está a urgência em erradicar todas as formas de discriminação contra as mulheres, com a finalidade de garantir seus direitos civis e políticos e seus direitos sociais, econômicos, culturais (PIOVESAN:2012,269).

Este diploma internacional demonstra o quão importante é o debate, mais ainda a contribuição dada pelas Nações Unidas. A ONU promoveu um encontro de mulheres e o Pacto Global das Nações Unidas lançaram os Princípios de Empoderamento das

Mulheres, cuja sigla em inglês é WEPs (*Women's Empowerment Principles*), estimulando as empresas a adotarem referidos princípios.

Os sete princípios que norteiam o WEPs são os seguintes:

- 1) Estabelecer uma liderança corporativa de alto nível para a igualdade entre gêneros;
- 2) Tratar todos os homens e mulheres de forma justa no trabalho- respeitar apoiar os direitos humanos e a não discriminação;
- 3) Assegurar a saúde, a segurança e o bem estar de todos os trabalhadores e trabalhadoras;
- 4) Promover a educação, a formação e o desenvolvimento profissional para as mulheres;
- 5) Implementar o desenvolvimento empresarial e as práticas da cadeia de abastecimento e de marketing que empoderem as mulheres;
- 6) Promover a igualdade através de iniciativas comunitárias de defesa;
- 7) Medir, documentar e publicar os progressos da empresa na promoção da igualdade de gênero.

Estes princípios são novos paradigmas para as políticas de emprego da mulher. O emprego tem de se afirmar como trabalho útil na produção material de bens e serviços, incluindo novos serviços e atividades que sirvam para o desenvolvimento humano e social. Assim, um novo conceito de emprego deve responder aos grandes avanços consubstanciados no aumento da expectativa de vida, no aumento quantitativo e qualificativo das mulheres em novos postos de trabalho.

Algumas outras medidas poderão ser utilizados no combate a precariedade no trabalho e na criação de novos fatores de estabilidade e segurança. É a precariedade do trabalho, sendo um problema laboral, social e sociopolítico, reflete o modelo de sociedade e de estilo de vida que deve ser enfrentado, combatido, em diversos campos, não somente no campo legislativo. Importa proteger os direitos sociais para todos os trabalhadores, nas práticas e nas formas de organização do trabalho (SILVA:2011,29).

A adoção dos Princípios de Empoderamento das Mulheres servirá para fins primários de atualizar e defender o salário, aqui tido não mais como mero subsídio de subsistência, mas sim parte da riqueza produzida pelo trabalhador. O fim deve ser propiciar uma melhor distribuição dessa riqueza e afirmar proteção social e os sistemas públicos, solidários e universais de Segurança Social como elementos estruturantes de uma sociedade democrática desenvolvida (SILVA:2011,30).

Embora de alcance universal, tais princípios inspiram a consolidação de políticas governamentais, que acabem sendo empregados por corporações. Interessante é um exemplo difundido da política empresarial adotada por algumas empresas internacionais. Se são poucos Estados que se preocupam em ter políticas públicas nesse sentido, mas, a Renault do Brasil é a primeira montadora da América Latina a aderir aos Princípios de empoderamento das mulheres.

Lutar por um “trabalho decente”, como propõe a Organização Internacional do Trabalho (OIT), contra a institucionalização da precariedade para uma parte dos trabalhadores assalariados, fortemente representada pelas mulheres, ou contra o desemprego ou subemprego, são propostas que contribuem para os debates atuais sobre o trabalho, suas transformações e seus sujeitos (HIRATA, 2009).

Nesse sentido, Convenções de n. 100 e 111 da OIT procuram tratar do tema, igualdade de condições de trabalho e salários entre homens e mulheres, incentivando a criação e a formulação de regras jurídicas e de disciplinas próprias. Trata-se de uma mera sugestão, quase um aconselhamento, dadas as condições diferenciadas de incorporação de acordos internacionais nas ordens internas.

Independente da fonte, o conteúdo normativo das convenções da OIT, mais especificamente dos que procuram sensibilizar e tornar efetiva a igualdade de gênero acabam por encontrar respaldo em regras de viés constitucional e inseridos em políticas públicas. A efetividade na ordem interna virá com o fundamento de respeito aos direitos fundamentais, direitos humanos, algo que poderá ser alcançado se postas como efetivas medidas simples em forma de políticas públicas.

3. A necessidade de novas políticas públicas no combate à discriminação

Denomina-se política pública a sucessão de atos administrativos coordenados visando ao atingimento de um fim público e à entrega de prestações materiais. Estas devem concretizar os direitos fundamentais sociais como saúde, educação, moradia e trabalho, por exemplo.

A criação de uma política pública, num Estado Democrático de Direito, não é tarefa apenas do Poder Legislativo (de normatização) e do Poder Executivo (de execução), pois conta com a participação da sociedade civil, em todas as fases, para a manifestação das posições clara e transparente das posições em jogo (BUCCI: 2002, 269).

Da insatisfação da sociedade tem-se a medida para afirmar-se o atendimento ao princípio da eficiência, ou o princípio da moralidade e o interesse público (MOUTINHO: 2013,430).

A insatisfação materializa-se por reclamações, manifestações, parte de qualquer aspiração normativa de um movimento que busca maximizar a proteção e as liberdades das minorias.

A liberdade como sinônimo de oportunidades é a contribuição do economista indiano, ganhador de um Nobel, Amartya Sen. Tomando como contexto a realidade indiana, de profundas desigualdades consolidadas pela cultura e pelo ordenamento jurídico da Índia, Sen lembra que as liberdades existem se houver oportunidades para exercê-las, o que inclui a participação na vida política, além das condições essenciais para a atividade laboral.

Apropriar-se dos pressupostos teóricos deste autor não será inadequado, tendo em vista que a realidade indiana em termos de discriminação está presente em várias outras apreciações do cotidiano ocidental, mesmo daqueles Estados considerados mais avançados em termos de políticas públicas. Por conta de medidas discriminatórias, contrárias à liberdade, surgem as manifestações exigindo novas políticas públicas.

É importante ressaltar que a crise do sistema capitalista é estrutural, tendo como raiz o excesso de capacidade de produção que não encontra retorno nas vendas, o que, no início dos anos 1970, leva a uma forte queda da taxa de lucro, derivando assim em diversas manifestações e crises particulares. Para enfrentar um contexto de crise, crise de lucratividade, decorrente da incapacidade de vender tudo o que produz, o capitalista faz uso de algumas estratégias, tais como: o acirramento da exploração da força de trabalho, ampliando até as formas de extração de mais-valia absoluta; a fuga de capitais para outras fronteiras nacionais, em países sem excesso de mercadorias em relação à demanda; a diminuição do investimento na atividade produtivo-comercial e o reinvestimento na atividade financeira (MONTAÑO: 2011, 180).

O que também caracteriza o novo contexto mundial é o surgimento de expansão dos Tigres asiáticos. Esse processo remete à constituição de um novo modelo de produção denominado de Toyotismo ou modelo Japonês, que é mais enxuto, flexível, com força de trabalho muito barata, baixos custos de produção, de menor investimento e riscos, isenção de impostos, adequado para a concorrência mundial no contexto de crise (MONTAÑO: 2011, 183).

O sistema de produção capitalista, exigente em maximização do lucro, em alguns momentos não será cuidadoso com o trabalhador em termos de saúde ou mesmo de gênero. Os melhores postos de trabalho podem tender a serem ainda inacessíveis às mulheres, ou quando acessíveis, colocam as mulheres em condições de desigualdade ou de vulnerabilidade por inexistirem espaços ou ambientes saudáveis.

Ainda não teremos devidamente regulamentadas as condições de saúde e de higiene necessárias, o que apenas vulnerabiliza o trabalhador, independente do gênero. A regulamentação da saúde no trabalho, do ponto de vista do Direito Internacional, ganhou uma dimensão mais ampla com a celebração, em dezembro de 1966, do Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, da ONU. Este importante documento incorporou uma chamada linguagem de direitos, típica dos tratados e criou obrigações para os Estados–partes no plano internacional, responsabilizando-os em caso de violação (BRANDÃO: 2015,55).

No documento que foi consagrado o direito amplo e irrestrito de gozo “de condições de trabalho justas e favoráveis”, seguras e higiênicas (art. 7), cabendo à OIT o papel de colocar em prática os direitos reconhecidos aos trabalhadores, os quais integravam um extenso catálogo dirigido aos Estados, diferentemente dos primeiros, que eram endereçados aos indivíduos, bem como criou e implementou cláusula que impede os Estados de retrocederem no campo da adoção de políticas públicas direcionadas para a implementação dos direitos sociais (BRANDÃO: 2015;55). Novamente, temos uma base de princípios cuja incorporação depende do interessado, dos Estados e que não trazem garantia de implementação em favor do trabalhador, o que pode levar a precarização do trabalho, demonstrando a necessidade de mudanças na forma de aplicação ou criação das políticas públicas nos Estados.

Neste contexto, de alternativas ao trabalho precário, Helena Hirata ressalta que nas discussões sobre esse tema deverão ser levadas em consideração as diferenças homens-mulheres (em termos continuidade/descontinuidade das trajetórias), assim como as diferenças Norte-Sul (existência ou não de um sistema de proteção social) (HIRATA: 1995,44). Em resumo, não é possível uma regra geral, mas princípios gerais podem surgir se voltados às discriminações, se postos em condições desfavoráveis.

Importância terão os chamados movimentos anti ou altermundialização, que tomam proporções significativas nas últimas décadas e se impõem na cena política internacional. Registre-se a Marcha Mundial das Mulheres Contra a Violência e a Pobreza, um evento significativo que reúne diferentes associações, grupos, movimentos

feministas e que propõe, desde 2000, alternativas e ações coordenadas em escala mundial contra a crise, a precariedade e o aumento da flexibilidade do trabalho das mulheres (HIRATA: 2009,90). Mais que ativismo puro, importante pela imposição de determinadas posições que formarão uma consciência ou mesmo a opinião pública, neste caso, internacional.

Os movimentos sociais possibilitam, nesse contexto, a transposição de fronteiras territoriais, temporais e sociais. Estas últimas assimilam o pluralismo de concepções de mundo dentro de determinados limites éticos, o respeito às diferenças e a radicalização da democracia por meio do aprofundamento d autonomia relativa da sociedade civil organizada (MONTAÑO: 2011, 44).

Fato é que para mudança no quadro de desigualdade ocorrer, o ativismo social deve se fazer presente. Assim, amparado no quadro de sugestões a OIT recomenda, por exemplo, a ampliação de políticas públicas voltada para as mulheres, soluções simples com a construção de creches públicas e pré-escolares.

A sugestão de implementar políticas públicas resulta da liberdade que o Estado concede aos indivíduos, favorecendo a discussão aberta dos problemas sociais em grupo que tragam mudanças sociais significativas. Nisto, desde a década de 50 do século 20 as organizações femininas desempenham um papel importante nessa transformação em muitos países do mundo contribuindo não só para aumentar o emprego feminino, como também gerar uma mudança no modo de pensar da sociedade com relação ao papel desempenhado pela mulher (SEN: 2010,156).

É oportuno o pensamento de Amartya Sen, que ressalta a importância de reconhecer o papel ativo da condição de agente das mulheres e não de meras receptoras passivas de auxílio para melhorar seu bem-estar. Em tempos de globalização as mulheres são vistas cada vez mais, como agentes ativos de mudanças: promotoras dinâmicas de transformações sociais que podem alterar não apenas suas vidas, mas a dos homens (SEN: 2010, 246). Tal papel depende de variáveis como o potencial das mulheres para auferir uma renda independente, papel econômico fora da família, alfabetização e instrução, direito de propriedade, por exemplo para fortalecer a voz ativa e a condição de agente das mulheres, algo que políticas públicas podem fazer.

CONCLUSÕES

Independente dos efeitos da internacionalização do capital, a participação feminina cada vez mais presente no mercado de trabalho gera o desafio de se criar condições para que as mulheres possam concorrer de forma mais justa com os homens pelos postos de trabalho.

Ainda assim é preciso estabelecer como prioridade o respeito à igualdade de gênero no trabalho dado que as mulheres continuam a sofrer discriminação generalizada e desigualdade no local de trabalho, muitas vezes ocupando empregos informais e com baixas remunerações, sem acesso à educação, formação, bem como tem pouco poder de negociação e decisão; e ainda assumem a responsabilidade ou maior parte dos trabalhos domésticos, que não são remunerados.

É fundamental o enfrentamento desses desafios para o avanço da agenda de empoderamento das mulheres. Pois essa mudança não irá acontecer sozinha, requerendo intervenções políticas específicas e inovadoras.

A maior participação das mulheres no mercado de trabalho gera o desafio de se criar condições para que as mulheres possam concorrer de forma mais justa com os homens pelos postos de trabalho, pois as mulheres são titulares de todos os direitos e oportunidades que os homens podem exercer e as habilidades e necessidades que decorrem de diferenças biológicas entre os gêneros devem ser reconhecidas e ajustadas, sem eliminar a igualdade de direitos e oportunidades.

As iniciativas internacionais propostas pela OIT e pela ONU serão importantes instrumentos para mudança. Medidas como a criação dos Princípios de Empoderamento das Mulheres contribuem para redução da vulnerabilidade da mulher e visam lograr uma transformação das relações sociais. Ações objetivas de construção de mais creches públicas e pré-escolares também ajudarão a reduzir o quadro de desigualdade, considerando que uma das maiores dificuldades para as mulheres é conciliar trabalho e família.

O indicativo de um ambiente de trabalho sadio, no qual predomine um sistema de valores equitativos e democráticos, no qual haja respeito às diferenças e aos diferentes, tenderá a ampliar o exercício da democracia, da justiça e dos direitos humanos, valores que, em geral, são compartilhados pelos Estados.

No que diz respeito ao Estado Democrático de direito o desafio será superar as desigualdades sociais, corrigindo algumas desigualdades, sempre tomando como

pressuposto as demandas da sociedade civil, que em um regime democrático, favorecem a efetiva realização da justiça social.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Princípios de direito do trabalho e seus fundamentos teóricos e filosóficos: problematizando, refutando e deslocando o objeto.** São Paulo: LTr, 2008.

ANTUNES, Ricardo L. C. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho.** São Paulo: Boitempo, 2009

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2013.

BUCCI, Maria Paula Dallari. **Dimensão jurídica das políticas públicas.** Políticas Públicas: Reflexões sobre o conceito jurídico. Org., São Paulo: Saravia, 2006, p.72.

BUTLER, Judith. **Violencia, luto y política. Iconos.** Revista de Ciencias Sociales, núm. 17. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. Quito, Ecuador. 2003.

BRANDÃO, Cláudio. **Acidente do trabalho e responsabilidade civil do empregador.** São Paulo: LTr, 2015.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Discriminação no trabalho.** São Paulo: LTr, 2002.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de direito Ambiental brasileiro.** São Paulo: Saraiva, 2000.

GUERRA, Rogéria Gladys Sales. A discriminação por questão de gênero e orientação sexual na relação de trabalho e os direitos fundamentais. **A multidisciplinaridade dos direitos fundamentais: uma análise reflexiva.** Editora Nossa Livraria-Recife, 2014.

GODINHO, Maurício Delgado. **Curso de direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2010.

HIRATA, Helena. **Divisão-Relações sociais de sexo e do trabalho: contribuição à discussão sobre o conceito de trabalho.** Em aberto, Brasília, ano 15, n. 65, jan/mar.1995.

_____. **Mundialização, divisão sexual do trabalho e movimentos feministas transnacionais.** Cadernos de Crítica Feminista. Ano III, N. 2-dez. 2009, SOS CORPO-Instituto Feminista para a Democracia.

_____. **A Precarização e a Divisão Internacional e Sexual do Trabalho.** DOSSIÊ. Sociologias, Porto Alegre, ano 11, nº 21, jan/jun.2009.

KERGOAT, Dnièle. La division du travail entre les sexes, In HIRATA, Helena. **Mundialização, divisão sexual do trabalho e movimentos feministas transnacionais.** Cadernos de Crítica Feminista. Ano III, Nº2, dez.2009, SOS CORPO-Instituto Feminista para a Democracia.

LOURO, Guacira Lopes. **Teoria queer-uma política pós-identitária para a educação.** Revista Estudos Feministas. Vol 9. Nº 2. Florianópolis. 2011.

MELO, Raimundo simão de. Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, perda de uma chance. São Paulo: LTr, 2006.

MONTAÑO, Carlos. **Estado, classe e movimento social.** Carlos Montañó, Maria Lúcia Duriguetto. São Paulo: Cortez, 2011.

MOUTINHO, Ileana Neiva. **O Ministério Público do Trabalho e a atuação para a efetividade do Direito Fundamental à Saúde do Trabalhador.** Estudos Aprofundados MPT Ministério Público do Trabalho. Salvador Jus Podium. 2013.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o direito Constitucional Internacional.** São Paulo: Saraiva, 2012.

SAFFIOTI, Heleieth I.B. **Quantos Sexos? Quantos Gêneros? Unissexo/Unigênero?** Cadernos de Crítica Feminista. Ano III, N. 2-dez.2009, SOS CORPO-Instituto Feminista para a Democracia.

SANTOS, Boaventura Sousa. **Pela mão de Alice.** São Paulo: Cortez, 2010.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade.** São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

SILVA, Manuel Carvalho da. Trabalho, Globalização e saúde do trabalhador: promoção da saúde e da qualidade de vida. **Trabalho e saúde: a precarização do trabalho e a saúde do trabalhador no Século XXI.** São Paulo: LTr, 2011.

SOUZA, Paola Faria Lucas de. Ser mulher e negro no Brasil ainda leva a menores salários? uma análise de discriminação para Brasil e regiões: 201 e 2011. www.anpec.org.br.

TOLEDO, Tallita Massucci. A saúde mental do empregado como direito fundamental e sua eficácia na relação empregatícia. São Paulo: LTr, 2011.

www.oitbrasil.org.br/content (igualdade-de-genero-e-trabalho-na-america-latina-e-no-caribe).

