

**V CONGRESSO NACIONAL DA
FEPODI**

Todos os direitos reservados e protegidos.

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

Diretoria – FEPODI

Presidente - Yuri Nathan da Costa Lannes (UNINOVE)

1º vice-presidente: Eudes Vitor Bezerra (PUC-SP)

2º vice-presidente: Marcelo de Mello Vieira (PUC-MG)

Secretário Executivo: Leonardo Raphael de Matos (UNINOVE)

Tesoureiro: Sérgio Braga (PUCSP)

Diretora de Comunicação: Vivian Gregori (USP)

1º Diretora de Políticas Institucionais: Cyntia Farias (PUC-SP)

Diretor de Relações Internacionais: Valter Moura do Carmo (UFSC)

Diretor de Instituições Particulares: Pedro Gomes Andrade (Dom Helder Câmara)

Diretor de Instituições Públicas: Nevitton Souza (UFES)

Diretor de Eventos Acadêmicos: Abimael Ortiz Barros (UNICURITIBA)

Diretora de Pós-Graduação Lato Sensu: Thais Estevão Saconato (UNIVEM)

Vice-Presidente Regional Sul: Glauce Cazassa de Arruda (UNICURITIBA)

Vice-Presidente Regional Sudeste: Jackson Passos (PUCSP)

Vice-Presidente Regional Norte: Almério Augusto Cabral dos Anjos de Castro e Costa (UEA)

Vice-Presidente Regional Nordeste: Osvaldo Resende Neto (UFS)

COLABORADORES:

Ana Claudia Rui Cardia

Ana Cristina Lemos Roque

Daniele de Andrade Rodrigues

Stephanie Detmer di Martin Vienna

Tiago Antunes Rezende

A532

Anais do V Congresso Nacional da FEPODI [Recurso eletrônico on-line] organização FEPODI/ CONPEDI/ UFMS

Coordenadores: Livia Gaigher Bosio Campello; Yuri Nathan da Costa Lannes – Florianópolis: FEPODI, 2017.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-396-2

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

Tema: Ética, Ciência e Cultura Jurídica.

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Ética. 3. Ciência. V Congresso Nacional da FEPODI (5. : 2017 : Campo Grande - MS).

CDU: 34



V CONGRESSO NACIONAL DA FEPODI

Apresentação

Apresentamos os Anais do V Congresso Nacional da Federação Nacional dos Pós-Graduandos em Direito, uma publicação que reúne artigos criteriosamente selecionados por avaliadores e apresentados no evento que aconteceu em Campo Grande (MS) nos dias 19 e 20 de abril de 2017, com apoio fundamental do Programa de Pós-Graduação em Direito (PPGD) da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS).

Variadas problemáticas jurídicas foram discutidas durante o evento, com a participação de docentes e discentes de Programas de Pós-Graduação em Direito e áreas afins, representando diversos estados brasileiros. Em seu formato, com espaço para debates no âmbito dos 17 grupos temáticos coordenados por docentes de diversos programas de pós-graduação, o evento buscou estimular a reflexão crítica acerca dos trabalhos apresentados oralmente pelos pesquisadores.

Os Anais que ora apresentamos já podem ser considerados essenciais no rol de publicações dos eventos da FEPODI, pois além de registrar conhecimentos que passarão a nortear novos estudos em âmbito nacional e internacional, revelam avanços significativos em muitos dos temas centrais que são objeto de estudos na área jurídica e afins.

Estamos orgulhosos com a realização do V Congresso da FEPODI e com a possibilidade de oferecer aos pesquisadores de todo o país mais uma publicação científica, que representa o compromisso da FEPODI com o desenvolvimento e a visibilidade da pesquisa e com busca pela qualidade da produção na área do direito.

Campo Grande, outono de 2017.

Profa. Dra. Lívia Gaigher Bósio Campello

Coordenadora do V Congresso da FEPODI

Coordenadora do Programa de Mestrado em Direito da UFMS

Prof. Yuri Nathan da Costa Lannes

Presidente da FEPODI

**DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO E A PERSISTÊNCIA DA MULHER NA LUTA
PELA PROTEÇÃO JURÍDICA INTERNACIONAL: SOBRE A META 8.5 DOS
OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL**

**GENDER DISCRIMINATION AND WOMEN'S PERSISTENCE IN THE FIGHT
FOR THE INTERNATIONAL LEGAL PROTECTION: ABOUT THE GOAL 8.5 OF
THE SUSTAINABLE DEVELOPMENT OBJECTIVES.**

Laís Mendonça Úrio ¹
Emini Silva Peixoto ²
Marianny Alves ³

Resumo

Este estudo intui apresentar as medidas internacionais voltadas para a eliminação da discriminação sofrida pelas mulheres no contexto trabalhista. Para tanto o texto se divide didaticamente em três partes contemplando primeiramente uma breve análise histórica acerca da inserção da mulher no mercado de trabalho, expondo em seguida o trabalho realizado pela OIT em torno da temática, contemplando, por fim, os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável com olhares a meta 8.5. Trata-se de pesquisa bibliográfica, por vezes documental, de cunho dedutivo, que não tem por intuito o esgotamento do tema, mas o fomento da discussão, que se considera pertinente e necessária.

Palavras-chave: Discriminação de gênero, Proteção jurídica internacional, Igualdade

Abstract/Resumen/Résumé

This study aims to present the international measures aimed at eliminating discrimination suffered by women in the labor context. For this, the text is divided into three parts contemplating first of all a brief historical analysis about the insertion of women in the labor market, then, it exposes the work realized by OIT about the theme, contemplating, finally, the sustainable development objectives about the goal 8.5. This is a bibliographical research, sometimes documentary, deductive, which is not intended to exhaust the theme, but to promote the discussion, which is considered relevant and necessary.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Gender discrimination, International legal protection, Equality

¹ Graduanda em Direito pela Universidade Federal de Mato Grosso do Sul - UFMS, integrante do Grupo de Estudos "Direitos humanos e sociais no contexto internacional"

² Graduanda em Direito pela Universidade Federal de Mato Grosso do Sul - UFMS, integrante do Grupo de Estudos "Direitos humanos e sociais no contexto internacional".

³ Pós-graduanda stricto sensu pelo Programa de Mestrado em Direito da UFMS. Especialista em Direitos Humanos pela UEMS. Graduada em Direito pela UEMS. Bolsista pelo Programa de Bolsas da CAPES.

1. Introdução

Embora os ideais feministas não tenham surgido no último século, sendo a soma de um processo histórico, eles vêm ganhando cada vez mais visibilidade no Brasil e no mundo. Nos últimos anos esses ideais têm fomentado inúmeras discussões a respeito dos direitos das mulheres, o que atinge as mais diversas esferas sociais, como o direito do trabalho, apontando necessárias, além de lutas em busca do reconhecimento de direitos pela igualdade das mulheres, as políticas para concretiza-los principalmente no que tange ao cenário internacional.

Nesse sentido, o trabalho pretende abordar a perspectiva histórica que norteia a problemática relacionada ao gênero feminino no meio laboral, a fim de demonstrar os resquícios do passado que hoje ensejam resultados prejudiciais para o alcance de uma sociedade igualitária, uma vez que muito além da necessidade de adoção de políticas públicas e metas faz-se necessário o combate a uma cultura estruturalmente machista.

Nesse contexto, surge em 2015 os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS), que consiste em uma declaração que tem por objetivo o desenvolvimento mundial no que tange a paz universal, erradicação da pobreza, proteção ao meio ambiente e bem estar social, apresentando 17 objetivos e 169 metas a serem alcançadas por todos os Estados-Membros da ONU, sendo uma delas, e foco do estudo aqui apresentado, a meta 8.5 que tem por objetivo a busca pelo trabalho decente, com igual remuneração aos homens e as mulheres até 2030, afinal instituir igualdade é tornar efetiva a pretensão de democracia.

No entanto, observando a pragmática seguida pela maioria da sociedade, é possível notar com o decorrer da historicidade que em vários aspectos, como econômico, intelectual, cultural, o homem foi e ainda é visto como figura superior a mulher, logo é necessário se pensar se seria possível tornar essa realidade parte de um passado obscuro estando apenas presentes em livros históricos, com o decorrer de apenas 13 anos.

Nesse sentido, o estudo em tela fora realizado em virtude do projeto de pesquisa realizado na Universidade Federal de Mato Grosso do Sul quem tem por objetivo geral analisar direitos sob a perspectiva das normas internacionais emanadas da Organização Internacional do Trabalho – OIT com enfoque na concretização da meta 8.5 dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável- ODS, utilizando para isso a pesquisa bibliográfica e documental, pautada em método dedutivo.

Para tanto, o trabalho será dividido em três tópicos estruturantes, no primeiro far-se-á uma breve elucidação a respeito da trajetória histórica da mulher no contexto laboral com o

intuito de demonstrar a origem da problemática em questão. No segundo será trabalhada a temática referente as ações realizadas pela OIT para coibir a discriminação de gênero feminino no que diz respeito a discrepância salarial e oportunidades de emprego.

No terceiro e último tópico será apresentada especificamente os intuítos da meta 8.5, presente nos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, revelando o quão importante é esse instrumento para o auxílio na luta contra a discriminação entre homens e mulheres.

2. Trajetória histórica dos direitos humanos referente ao trabalho feminino

À priori, há que se apresentar a historicidade, na intenção de demonstrar o porquê de vários questionamentos em torno da discriminação de gênero, tal como o motivo das mulheres ainda possuem salário inferior aos homens, a discriminação de gênero em relação as ofertas de trabalho, junto ao estereótipo consagrado de que a mulher não se encontra apta a desenvolver alguns trabalhos que em tese “somente homens estão preparados”, além do sofrimento contínuo deste grupo que sempre esteve mais vulnerável a sofrer abusos e diversas explorações trabalhistas.

Assim, para melhor compreensão faz-se necessário abordar a evolução dos direitos humanos que será dividido em três dimensões assim como se observa em sede doutrinária, sendo que cada uma delas concretiza os ideais consagrados na revolução Francesa. Nesse sentido a primeira delas legitimou a liberdade em face do movimento liberalista que visava a não intervenção estatal nas relações privadas (status negativo) e a maior participação política, consagrando por consequência os direitos civis e políticos. Nesse período, o povo clamava por esses ideais devido a intensa opressão absolutista. (MASSON, 2015)

Com o passar do tempo a sociedade evoluiu ocasionando a chegada das indústrias que resultaram em um enorme crescimento para a economia e em um grande decréscimo aos trabalhadores. A soma da chegada das indústrias com a não intervenção estatal nas relações privadas, resultou na exploração ficando o convívio entre patrões e empregados cada vez mais difícil, aqueles buscavam maior lucro e estes melhores garantias dadas as circunstâncias de grandes taxas de desemprego e empobrecimento de muitos. Segundo Masson (2015), é nessa “fase” que se consagra assim os direitos de igualdade e o constitucionalismo social onde os Estados reconheceram os direitos econômicos, culturais e sociais.

Por fim, a terceira geração que trouxe o lema da fraternidade, adveio do período após a segunda guerra mundial, trazendo consigo o direito a paz, ao meio ambiente saudável e ao desenvolvimento econômico, nesse sentido MASSON:

Portanto, diferentemente das categorias anteriores, sua defesa não se expressa pela tutela do direito de liberdade de um indivíduo em face do seu respectivo Estado, ou pela implementação de direitos de uma determinada categoria desfavorecida. Aqui já se trata de defender direitos de toda humanidade, de modo que os Estados devem respeitá-los independentemente da existência de vínculo de nacionalidade com os seus titulares [...] (MASSON,2015, p. 34)

É com o advento da Segunda Guerra Mundial, bem como com a Declaração dos Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (1948) que as questões de gênero ganham maior visibilidade ante a comunidade internacional. Carlos Henrique Bezerra Leite ainda comenta da seguinte maneira:

A Declaração Universal de 1948 utiliza o termo “pessoa humana” em lugar de “homem”, como constava da (machista) Declaração Francesa, deixando claro que, tanto homens quanto mulheres, independentemente de origem, raça, cor, estado civil, condição social, idade ou qualquer outra forma de discriminação, são igualmente titulares dos Direitos Humanos. (LEITE, 2014, p. 16).

Outrossim, mediante a Declaração dos Direitos Humanos de 1948 percebe-se que a sociedade internacional, a fim de coibir as atrocidades ocorridas durante a Segunda Grande Guerra, voltou-se à proteção e promoção da dignidade da pessoa humana, bem como fundamentando-se em princípios como da universalidade, igualdade e não discriminação, conforme preconiza seus artigos 1º, 6º e 7º (DUDH).

Passadas as noções sobre o desenvolvimento dos direitos humanos, e tirando conclusões a partir das lições de Masson (2015) fica mais claro situar o período em que a mulher começou a se envolver nas relações laborais que se deu, principalmente, durante a idade moderna com revolução Industrial onde a sua função fora totalmente modificada. Se antes desse período as atividades das mulheres se resumiam em servir seu marido, seu filho e sua casa na maioria das civilizações, agora elas deveriam ajudar no sustendo da família assim como o homem.

Se por um lado é de tamanho progresso as mulheres adquirirem tal autonomia, embora ainda houvesse um forte moralismo aferrado na sociedade sobre o papel da mulher, do outro se via a situação deplorável que eram submetidas. A não intervenção dos Estados nas relações entre patrões e empregados, devido ao modelo liberalista adotado, resultou no total desamparo desse grupo, nessa lógica as “mulheres e crianças de até cinco anos de idade eram submetidas a jornadas de trabalho de até 16 horas diárias, exigências além de suas forças, alimentação insuficiente, condições insalubres” (LOPES, 2006, p.411), recebendo salário

inferior ao masculino, com a escusa de que aquela categoria produzia menos que esta, colocando-as em posição de desvantagem.

No entanto, com o passar dos anos e a conquista do constitucionalismo social, onde direitos sociais, econômicos e culturais eram consagrados, as mulheres se revelaram mais fortes do que nunca, conquistando paulatinamente seus direitos que ainda estão em constante progresso. Embora sejam inúmeras as normatizações que visam a proteção dessa classe vulnerável, em verdade, esse direito se fixa apenas na formalidade, não sendo assegurado de maneira ideal na situação fática real, como será exposto a seguir.

3. Atuação da Organização Internacional do Trabalho para coibir a discriminação frente ao trabalho feminino

A OIT surgiu em 1919, sendo que passou atuar no Brasil desde 1950, e se constitui como importante instrumento de proteção social no mundo na medida em que sua missão consiste em “promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas” (OIT), sendo que uma de suas metas visa eliminar a discriminação no emprego e ocupação. Este objetivo se demonstra como de fundamental importância pois concretiza a noção de que a relação de trabalho não deve depender de critérios e estipulações quanto a gênero, raça, sexo, etc.

Nota-se que a OIT, desde seu surgimento, vem protegendo grupos de vulneráveis, no meio do trabalho, por meio das elaborações de convenções, contribuindo para o trabalho decente, sendo que, com olhos voltados a questão do gênero feminino essas totalizam doze.

Desde 1919, conjuntamente com a criação da OIT foram formuladas as convenções nº 3, que deliberava sobre questões gestacionais da mulher, conferindo-a o direito de se ausentar do trabalho, pelo período de seis semanas, antes e após o parto e de receber indenizações durante este período, bem como a convenção número 4 que definia algumas estipulações a respeito do trabalho noturno as mulheres, sendo que após alguns anos novas convenções como a de número 41 e a de número 89, tornaram a tratar sobre o trabalho realizado durante a noite.

E somente em 1951 que fora criada a convenção número 100, que constitui um dos maiores instrumentos quando visamos a igualdade de remuneração entre homens e mulheres

por trabalho de igual valor. Segundo textos publicados pela OIT, consta nesse dispositivo, logo em seu artigo 2º que:

[...] todo **pais-membro deverá promover**, por meios apropriados aos métodos em vigor para a fixação de **tabelas de remuneração**, e, na média de sua compatibilidade com esses métodos, **assegurar a aplicação, a todos** os trabalhadores, do princípio de igualdade de **remuneração de homens e mulheres** trabalhadores por trabalho de **igual valor**. (OIT, 1951, p. 1) (grifos nossos).

Sete anos após tem-se em 1958 a criação da convenção nº 111, atualmente ratificada por 160 Estados membros, aprovada durante a 42ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho que intensificou ainda mais a não discriminação, tendo em vista que esta dispõe sobre a promoção de igualdade nas oportunidades de emprego, obrigando os estados membros a além de proporcionar a igualdade a partir de políticas públicas, promover a eliminação de todas as normas com cunho discriminatório.

Além das convenções, a OIT realiza palestras em conferências que ressaltam ainda mais a mulher sua luta e reconhecimento. Em 2013 fora realizada no Brasil no estado de São Paulo, a conferência “Fortalecimento da Mulher, igualdade de gênero e Direitos Trabalhistas: Transformando o cenário” aumentando ainda mais as vistas a problemática em questão.

Em 2003, saiu o primeiro relatório mundial envolvendo essa temática, segundo o documento:

No **setor não agrícola da América Latina**, a diferença entre a remuneração/hora para mulheres e para homens foi reduzida em 10% na década de 1990 a 2000. As mulheres tiveram ganhos em todos os países, desde 19% no Paraguai até aumentos modestos de 1% no Equador. Mesmo assim, **os rendimentos das mulheres ainda representam somente 78% dos rendimentos dos homens”** (OIT, 2013, p.29) (grifos nossos).

Observando o relatório, fornecido pela OIT a partir da análise dos estados membros é possível notar que o cenário vem mudando gradualmente devido as adoções de tratados internacionais e atitudes positivadas do estado, como é possível demonstrar no texto publicado pela OIT:

[...] a disparidade de gênero com relação a empregos tem diminuído por apenas 0,6 pontos percentuais desde 1995, com uma relação emprego-população de 46 por cento para as mulheres e quase 72 por cento para os homens.

[...] entre 1995 e 2015, o emprego aumentou mais rapidamente nas economias emergentes; a alteração absoluta do nível de emprego foi duas vezes maior para os homens do que para as mulheres (382 milhões contra 191 milhões, respectivamente) (OIT, 2015).

A partir dos dados demonstrados é notória a tamanha necessidade de novas medidas e é nesse contexto que surge os “Objetivos do desenvolvimento Sustentável” que será explanado no tópico a seguir. Repensar tais medidas e os instrumentos para coloca-las em

prática é visualizar um estado democrático de direito e mais que isso é alcançar a plenitude dos direitos humanos, respeitando cada indivíduo em sua necessidade e peculiaridade.

4. Meta 8.5: A busca pelo reconhecimento e salário igualitário

Foi instituído no ano de 2015 um plano internacional para o combate às mudanças climáticas, pobreza e desigualdades sociais, conhecido atualmente como Objetivos de Desenvolvimento Sustentável - ODS. Apesar de estabelecerem uma agenda para o ano de 2030, os ODS's possuem como premissa os resultados e conquistas alcançadas pelos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM's), estabelecidos nos anos 2000 com a finalidade de construir um plano internacional para o combate à pobreza no mundo.

O processo de escolha dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável ocorreu após a Conferência Rio + 20, no Rio de Janeiro, onde restou constatado que era necessária uma nova agenda para o desenvolvimento para se alcançar um mundo mais justo pós 2015. Dentre os 17 Objetivos definidos para a agenda 2030 de desenvolvimento foi definido como Objetivo 8 a promoção do desenvolvimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos. A OIT entende como trabalho decente aquele adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade e segurança e equidade, capaz de assegurar uma vida digna ao trabalhador. (BRASIL, 2006, p. 5).

Conforme esclarece a Agenda Nacional do Trabalho Decente (BRASIL, 2006), trabalho decente pode ser compreendido como o trabalho em consonância aos princípios basilares dos direitos humanos como a dignidade da pessoa humana, o diálogo social e o respeito aos direitos fundamentais do trabalho, de forma a coadunar com a finalidade do Objetivo número oito dos ODS.

A necessidade de se promover condições dignas às mulheres de trabalhos igualitários, nas mesmas condições de oportunidade com os homens, bem como a conquista de salários melhores e equânimes são medidas indispensáveis para o alcance do desenvolvimento econômico sustentável e eliminação das discriminações de gênero.

Assim entende-se porque, conforme dados informados pela Organização das Nações Unidas que, nos anos 2000, as mulheres ganhavam cerca de cinquenta por cento menos que os homens, um fenômeno internacional que ficou conhecido nesta época como feminização da pobreza. (ONU, 2000, p. 1).

O último relatório acerca dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio, de 2015, informou que as mulheres possuem mais probabilidade de viver na pobreza que os homens em 41 dos 75 países analisados. Verificou-se ainda que na América Latina e Caribe a razão de mulheres para homens nos grupos de familiares pobres aumentou de 108 mulheres por cada 100 homens em 1997, para 117 mulheres por cada 100 homens em 2012. (ONU, 2015, p. 16).

Uma das justificativas para essas estatísticas encontra-se nas as desigualdades sociais dispostas no mercado de trabalho bem como lastreada nos salários inferiores que as mulheres recebem em comparação aos homens. A igualdade de gênero no âmbito econômico, e em igualdade de oportunidades, reflete diretamente em uma economia mais inteligente para o país.

De acordo com o Banco Mundial (2012), a remoção das barreiras de gênero influencia o desenvolvimento de diferentes maneiras:

Primeiro, removendo barreiras que impedem as mulheres de ter o mesmo acesso que os homens têm à educação, oportunidades econômicas e insumos produtivos podem gerar enormes ganhos de produtividade – ganhos essenciais em um mundo mais competitivo e globalizado. Segundo, melhorar a condição absoluta e relativa das mulheres introduz muitos outros resultados de desenvolvimento, inclusive para seus filhos. Terceiro, o nivelamento das condições de competitividade – onde mulheres e homens têm chances iguais para se tornar social e politicamente ativos, tomar decisões e formular políticas – provavelmente gerará no decorrer do tempo instituições e escolhas de políticas mais representativas e mais inclusivas, levando assim a um melhor caminho de desenvolvimento. (p. 3)

A busca pelo por salários igualitários e dignos, atualmente, em âmbito mundial, bem como em âmbito nacional, permanece viva no seio da sociedade moderna, haja vista que as disparidades de gênero ainda persistem. Conforme destacou o último estudo levantado pelo World Economic Forum (WEF), no atual cenário mundial, levando em consideração a crescente disparidade econômica entre os gêneros, a paridade entre os sexos só será alcançada no mundo em 170 anos. (WEF, 2016, p. 11).

Considerando um ranking por regiões no mundo, denota-se que o Brasil se encontra entre os últimos colocados da América Latina e Caribe, ficando atrás de países como Bolívia (23°), Argentina (33°), Colômbia (39°), Chile (70°) e Venezuela (74°) para o alcance da igualdade entre os gêneros, podendo alcançar a paridade em 72 anos (WEF, 2016, p. 24). O relatório divulgado pelo World Economic Fórum levou em consideração, para estabelecer o ranking das disparidades de gênero, quatro grandes áreas de desigualdades sociais: saúde, educação, economia e política.

Imperioso destacar que, dentre estas quatro grandes áreas, as principais áreas em que o Brasil apresentou maiores índices de desigualdades foram aquelas relacionadas ao empoderamento político das mulheres (onde o Brasil ocupa o 86° lugar, entre 144 países) e na

participação econômica e oportunidades (onde o país ocupa 91º lugar, dentre os 144 países participantes).

Dessa forma, alcançar até 2030 o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para mulheres e homens, bem como a remuneração de igual valor para trabalhos semelhantes, de igual valor, (meta 8.5 dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável) reflete a necessidade de promover a mudança do cenário internacional ainda discriminatório para mulheres e meninas ao redor do mundo.

A promessa feita pelos ODS em prol de uma sociedade mais justa e igualitária no que diz respeito ao mercado laboral e salários equânimes, com condições dignas e em igualdade de oportunidades para homens e mulheres, vincula-se diretamente à promoção da paridade de gêneros.

Nesse sentido, a CEPAL (2016) aduziu:

O mercado de trabalho é a chave mestra para a igualdade e é ali onde se faz efetiva a redistribuição de renda e também de direitos (CEPAL, 2014a). Nas últimas décadas, verificou-se notórias melhoras em alguns indicadores do mercado laboral para as mulheres (CEPAL, 2015a), mas também se pode observar nos últimos anos que a taxa de atividade feminina está estancada a nível regional em torno de 53%, o que indica a existência de um teto na incorporação de mulheres ao trabalho remunerado que é necessário atravessar. Ademais, é importante chamar a atenção sobre a discriminação e a desigualdade que afetam as mulheres que trabalham para o mercado¹. (p.64) (tradução nossa).

A persistência da luta feminista pela não discriminação e na busca de condições dignas e igualitárias de condições laborais, em igualdade de oportunidades com os homens, de maneira a concretizar as metas estabelecidas pelos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, bem como em observância às prerrogativas estabelecidas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) ainda se perfaz constante no cenário mundial.

O mercado de trabalho, nesse sentido, encontrasse como elemento central para a mudança deste cenário dispare entre homens e mulheres, em especial na busca por condições igualitárias em suas condições laborais contemporâneas.

A meta 8.5 associada à promoção do trabalho decente e pleno emprego a homens e mulheres, com remunerações de igual valor demonstra que, apesar dos esforços dos governantes atuais, ainda não foi possível alcançar a plena igualdade entre os gêneros,

¹ El mercado laboral es la llave maestra para la igualdad y es allí donde se hace efectiva la redistribución de ingresos y también de derechos (CEPAL, 2014a). En las últimas décadas, se han verificado notorias mejoras en algunos indicadores del mercado laboral para las mujeres (CEPAL, 2015a), pero también se puede observar en los últimos años que la tasa de actividad femenina está estancada a nivel regional en torno al 53%, lo que indica la existencia de un techo en la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado que es necesario atravesar. Además, es importante llamar la atención sobre la discriminación y la desigualdad que afectan a las mujeres que trabajan para el mercado.

perfazendo-se em um dos desafios a ser superado pela comunidade internacional, bem como pelo Brasil.

5. Considerações finais

À guisa de considerações finais e não propriamente de conclusões, a partir da análise das gerações dos direitos fundamentais constatou-se que a opressão e discriminação que incide sobre a mulher se intensificou devido a chegada das indústrias somada a não intervenção estatal, característica presente na primeira e segunda geração/dimensão dos direitos humanos.

Ante ao exposto, considerando que a legislação avança na positivação de direitos, é importante salientar, como amplamente argumentou Bobbio (2004), que o problema no que diz respeito aos direitos humanos não é, apenas, a quem se atribui, sendo este um problema cientificamente superado, mas na descoberta de maneiras que garantam sua aplicação de forma a efetivá-los em sua plenitude.

Quanto às ações realizadas pela OIT, merece destaque para o assunto aqui retratado as convenções nº 100 e nº 111 que se constituem como instrumentos internacionais importantes que acresceram ainda mais na luta desse grupo de vulneráveis, tendo em vista que ressaltam a igualdade de gênero como um todo.

Não obstante as Convenções da OIT em prol da eliminação da discriminação de gênero no trabalho, bem como promoção do trabalho decente para ambos os sexos, a sociedade internacional veio a estabelecer, como meta para os próximos 15 anos, o alcance do o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para mulheres e homens, bem como a remuneração de igual valor para trabalhos semelhantes.

A medida internacional reflete a necessidade de mudança do atual cenário de desigualdades sociais e laborais entre homens e mulheres. Mencionada mudança deste atual cenário, com a remoção dos obstáculos que obstam a participação das mulheres em igualdade de oportunidades econômicas, no mercado de trabalho e na sociedade, como um todo, ainda se faz necessária, uma vez que a igualdade de gênero é essencial para o desenvolvimento econômico sustentável das nações.

Nesse sentido, defende esse estudo que a inclusão da mulher em condições igualitárias de trabalho e emprego constitui-se como fundamental para a mudança do cenário internacional de discriminação de gênero. Embora muito já tenha sido feito pela OIT, a meta

estabelecida pelos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) representa, em longo prazo, a promessa de alcançar o desenvolvimento sustentável internacional, mediante a possibilidade de se proporcionar condições dignas e decentes, em igualdade de oportunidade, de trabalho e remuneração a homens e mulheres.

Em suma, a argumentação levantada no trabalho tende a concluir que debates como esse se faz necessário tendo em vista que embora o desdobramento do empoderamento feminino tenha refletido em maiores direitos às mulheres, é notória a disparidade entre o gênero feminino e masculino em diversos aspectos sociais e principalmente culturais. Sendo assim, muito ainda deverá ser alcançado para a verdadeira contemplação dos direitos humanos, principalmente no que tange ao recorte de gênero.

Referências

BRASIL. **Agenda Nacional de Trabalho Decente**. Brasília, DF: 2006. Disponível em: <http://www.oit.org.br/agenda_trabalho_decente>. Acesso em 3 dez. 2016.

BANCO MUNDIAL. **Igualdade de Gênero e desenvolvimento**: Relatório sobre o desenvolvimento mundial de 2012. Washington, 2012. Disponível em: <http://www.observatoriodegenero.gov.br/menu/noticias/igualdade-de-genero-e-desenvolvimento-portugues.pdf/at_download/file>. Acesso em: 8 dez. 2016.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CEPAL. **Autonomía de las mujeres e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible**. Santiago: CEPAL, 2016. Disponível em: <http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40633/S1601248_es.pdf?sequence=4&isAllowed=>>. Acesso em: 20 fev. 2017.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Manual de direitos humanos**. 3ª edição. Atlas, 2014. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522488605/cfi/69!/4/4@0.00:0.00>>. Acesso em: 18 out. 2016.

LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. **Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção**. *Cad. Pagu* [online]. 2006, n.26, pp.405-430. Disponível em <<http://dx.doi.org/10.1590/S0104-83332006000100016>> . Acesso em 07 de Março de 2017.

MASSON, C.; ANDRADE, A.; ANDRADE, L. **Interesses difusos e coletivos**. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2015.

OIT. **Declaração da OIT sobre os princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento**. 12 de maio de 2003. Disponível em:

<http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_226898.pdf>. Acesso em: 06 mar. 2017.

OIT. **Desigualdades de gênero continuam grandes no mercado de trabalho global**. 07 de março de 2016. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_458115/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 05 mar. 2017.

OIT. **Convenção 100**: Sobre a igualdade de remuneração de homens e mulheres por trabalho de igual valor. Disponível em: <[https://www.oas.org/dil/port/1951%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20de%20Igualdade%20de%20Remunera%C3%A7%C3%A3o%20\(Conven%C3%A7%C3%A3o%20n%C2%BA%20100\).pdf](https://www.oas.org/dil/port/1951%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20de%20Igualdade%20de%20Remunera%C3%A7%C3%A3o%20(Conven%C3%A7%C3%A3o%20n%C2%BA%20100).pdf)>. Acesso em: 06 de mar. 2017.

ONU. Sessão Extraordinária da Assembleia Geral das Nações Unidas. **Mulher 2000**: Igualdade entre os sexos, Desenvolvimento e paz no século XXI. Nova Iorque: 2000b. Disponível em: <<https://www.unric.org/html/portuguese/ecosoc/women/feminizacao.pdf>>. Acesso em: 12 set. 2016.

ONU. **Relatório sobre os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio**. Nova Iorque: 2015. Disponível em: <https://www.unric.org/pt/images/stories/2015/PDF/MDG2015_PT.pdf>. Acesso em: 26 nov. 2016.

PAULETTI, M. **Memorial da Comissão Permanente de Investigação e Fiscalização das Condições de Trabalho em Mato Grosso do Sul**. Campo Grande: Majupá, 2014.

WORLD ECONOMIC FORUM. **Empoderamento das Mulheres**: avaliação das disparidades globais de gênero. Geneva, 2005. Disponível em: <http://www.observatoriodegenero.gov.br/menu/publicacoes/outros-artigos-e-publicacoes/empoderamento-das-mulheres-avaliacao-das-disparidades-globais-de-genero/at_download/file>. Acesso em: 12 ago. 2016.