

VII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

ELOY PEREIRA LEMOS JUNIOR

SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY

VICTOR HUGO DE ALMEIDA

ANA ISABEL LAMBELHO COSTA

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 - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

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

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

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

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

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

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

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

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do sul

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

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcílio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

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

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Ana Isabel Lambelho Costa; Eloy Pereira Lemos Junior; Suzy Elizabeth Cavalcante Koury; Victor Hugo de Almeida – Florianópolis: CONPEDI, 2024.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-941-4

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

Tema: A pesquisa jurídica na perspectiva da transdisciplinaridade

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. VII Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2024 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



VII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

Advindos de estudos aprovados para o VII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI, realizado entre os dias 24 a 28 de junho de 2024, apresentamos à comunidade jurídica a presente obra voltada ao debate de temas contemporâneos cujo encontro teve como tema principal “A pesquisa jurídica na perspectiva da transdisciplinaridade”.

Na coordenação das apresentações do Grupo de Trabalho "Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I" pudemos testemunhar relevante espaço voltado à disseminação do conhecimento produzido por pesquisadores das mais diversas regiões do Brasil, vinculados aos Programas de Mestrado e Doutorado em Direito. Os estudos, que compõem esta obra, reafirmam a necessidade do compartilhamento das pesquisas direcionadas ao direito do trabalho, como também se traduzem em consolidação dos esforços para o aprimoramento da área e da própria Justiça.

Nossas saudações aos autores e ao CONPEDI pelo importante espaço franqueado a reflexão de qualidade voltada ao contínuo aprimoramento da cultura jurídica nacional.

Ana Isabel Lambelho Costa

Eloy Pereira Lemos Junior

Universidade de Itaúna - MG

Suzy Elizabeth Cavalcante Koury

Centro Universitário do Pará

Victor Hugo de Almeida

Universidade Estadual Paulista

O PAPEL DA OEA NA PROMOÇÃO DA COOPERAÇÃO INTERNACIONAL PARA O FORTALECIMENTO E A EFETIVAÇÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO NO TRABALHO

THE ROLE OF THE OAS IN PROMOTING INTERNATIONAL COOPERATION FOR THE STRENGTHENING AND REALIZATION OF GENDER EQUALITY IN THE WORKPLACE

Ana Clara Tristão ¹
Bruna Flora Brosque ²
Luiza Macedo Pedroso ³

Resumo

A Organização dos Estados Americanos (OEA), fundada em 1948, é guiada pelos princípios da Carta da OEA, que estabelece a democracia, os direitos humanos, a segurança e o desenvolvimento como pilares fundamentais e recomenda a cooperação entre os Estados membros como uma das estratégias para o alcance de seus objetivos. O Protocolo de Washington, assinado em 1992, acrescenta à Carta da OEA o artigo 33, que estabelece a igualdade de oportunidades como um dos objetivos básicos de desenvolvimento integral a serem alcançados mediante o cumprimento de metas, dentre elas, a instituição de salários justos, oportunidades de emprego e condições de trabalho aceitáveis para todos. Nesse sentido, a busca pelo fortalecimento e pela efetivação do direito à igualdade de condições é uma tarefa conjunta entre todos os Estados da OEA, uma vez que a cooperação internacional permite a busca por um objetivo comum, através da união de forças e recursos. No contexto laboral brasileiro, dados indicam que as mulheres ainda ocupam menos cargos de liderança e recebem salários inferiores em relação aos homens. Portanto, objetiva-se analisar o papel da OEA na promoção da cooperação internacional para a superação das desigualdades de gênero no ambiente de trabalho. Para tanto, adota-se, como método de procedimento, o levantamento por meio da técnica de pesquisa bibliográfica; e, como método de abordagem, o dedutivo. Conclui-se que o papel desempenhado pela OEA revela a significativa contribuição das iniciativas internacionais para mitigar as disparidades observadas na promoção da igualdade de gênero no contexto laboral.

Palavras-chave: Trabalho, Oea, Cooperação internacional, Igualdade, Gênero

Abstract/Resumen/Résumé

The Organization of American States (OAS), founded in 1948, is guided by the principles of the OAS Charter, which establishes democracy, human rights, security, and development as fundamental pillars and recommends cooperation among member States as one of the

¹ Doutoranda, Mestra e Bacharela em Direito pela Universidade Estadual Paulista (UNESP)

² Mestranda e Bacharela em Direito pela Universidade Estadual Paulista (UNESP)

³ Doutoranda, Mestra e Bacharela em Direito pela Universidade Estadual Paulista (UNESP)

strategies for achieving its objectives. The Washington Protocol, signed in 1992, adds Article 33 to the OAS Charter, which establishes equality of opportunities as one of the basic objectives of integral development to be achieved through the fulfillment of goals, including the establishment of fair wages, employment opportunities, and acceptable working conditions for all. In this sense, the pursuit of strengthening and effectuating the right to equality of conditions is a joint task among all OAS member States, as international cooperation allows for the pursuit of a common goal through the pooling of forces and resources. In the Brazilian labor context, data indicate that women still hold fewer leadership positions and receive lower wages compared to men. Therefore, the aim is to analyze the role of the OAS in promoting international cooperation to overcome gender inequalities in the workplace. To this end, the survey through the bibliographic research technique is adopted as the method of procedure, and the deductive method is adopted as the method of approach. It is concluded that the role played by the OAS reveals the significant contribution of international initiatives to mitigate the disparities observed in the promotion of gender equality in the workplace.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Workplace, Oas, International cooperation, Equality, Gender

1 INTRODUÇÃO

A desigualdade de gênero no contexto laboral consiste em uma questão complexa e persistente que transcende fronteiras geográficas e temporais, manifestando-se em diversas disparidades, como diferenças salariais, de oportunidades de avanço na carreira e de representação em cargos de liderança. A conquista da equidade entre homens e mulheres no contexto do meio ambiente do trabalho parece, ainda, longe de ser alcançada, uma vez que a gênese das desigualdades de gênero encontra-se nas estruturas e na cultura da sociedade. Ademais, a superação dessa realidade demanda não apenas a atenção das legislações nacionais, mas também a intervenção de organizações internacionais comprometidas com a promoção da igualdade de oportunidades.

Dentro desse contexto, a Organização dos Estados Americanos (OEA), uma organização regional que emerge como uma entidade fundamental na defesa e garantia de condições laborais equitativas para todos os indivíduos.

Nesse panorama, torna-se primordial a atuação da legislação interna do país, bem como a atuação de organizações internacionais, que buscam promover a igualdade e solidariedade, fortalecendo o ideal de que todas as condições de trabalho precisam ser iguais entre homens e mulheres.

Assim, o presente estudo propõe uma análise do papel desempenhado pela OEA na promoção da cooperação internacional para a superação das desigualdades de gênero no ambiente de trabalho. Para tanto, adota-se, como método de procedimento, o levantamento por meio da técnica de pesquisa bibliográfica; e, como método de abordagem, o dedutivo, a fim de examinar as disparidades de gênero no ambiente de trabalho e avaliar o impacto das políticas de cooperação internacional promovidas pela organização.

No primeiro tópico, discorre-se acerca das origens e reflexos das desigualdades e discriminações de gênero no âmbito das relações de trabalho. Já no segundo tópico, analisa-se a importância do papel da OEA na superação das desigualdades entre homens e mulheres no meio ambiente do trabalho, a partir de seus órgãos e instrumentos internacionais.

2 HISTÓRICO DE DESIGUALDADE E DISCRIMINAÇÃO DAS MULHERES NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A história das mulheres no trabalho é tão antiga quanto a própria história do trabalho. No entanto, foi somente a partir da Revolução Industrial que a presença feminina no âmbito laboral se intensificou significativamente.

A Revolução Industrial representou um divisor de águas na história do trabalho feminino, assim como em outros aspectos da história humana. Anteriormente, as tarefas executadas pelas mulheres eram vistas como menos importantes, embora fossem vitais para a comunidade. No entanto, a industrialização trouxe mudanças que impactaram a mão de obra de homens e mulheres. As mulheres, tradicionalmente vistas como menos aptas para o trabalho físico pesado, passaram a ter acesso a ferramentas que reduziam a necessidade de força física na produção (Souto Maior, 2008).

Nesse sentido, a partir de meados do século XVIII “[...] a mulher, atendendo à necessidade de mão-de-obra requerida pelo modo de produção capitalista, empresta sua força de trabalho ao processo produtivo, submetendo-se a tarefas extenuantes, sob jornadas excessivas, pelas quais percebia baixos salários” (Coutinho, 2006, p. 35).

No entanto, se as condições de trabalho eram penosas e a ausência de garantias e direitos eram uma realidade para os homens, as circunstâncias eram ainda piores para as mulheres, que suportavam duplo preconceito: o preconceito biológico, decorrente das diferenças físicas entre homens e mulheres; e o preconceito social, derivado da ideia de que o trabalho feminino seria inferior e de menor valor em relação ao labor masculino (Calil, 2007).

Diversamente do aparente caráter emancipador que o trabalho das mulheres pode sugerir, a realidade é que esse fato não significou uma igualdade de oportunidades entre os homens e mulheres, porquanto o trabalho feminino adquiriu atributos de inferioridade em relação ao masculino (Fukuda, 2012).

Outrossim, a presença das mulheres no contexto laboral promoveu a transcendência ao espaço público de conflitos anteriormente reservados à esfera doméstica, atribuindo-lhes maior visibilidade e evidenciando o caráter opressivo dos papéis sociais (Fukuda, 2012).

Constata-se, portanto, que a maior participação das mulheres no mercado profissional suscitou uma reviravolta nos domínios anteriormente masculinos, sobretudo no ambiente laboral, de forma que quanto mais bem-sucedida fosse uma mulher em seu trabalho, mais malvista e caluniada ela seria.

Embora essa visão estigmatizada tenha diminuído atualmente, especialmente em decorrência da crescente reivindicação por igualdade entre os gêneros, é evidente que esses preconceitos ainda são uma realidade, principalmente quando se considera a sociedade patriarcal predominante no Brasil (Freitas, 2001). Dessa forma,

A progressiva inclusão de mulheres no universo do trabalho tem evidenciado as lacunas na legislação trabalhista brasileira, uma vez que o principal diploma legal laboral, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), foi promulgada em um contexto socioeconômico e cultural bastante distinto do século XXI (Campagnoli; Mandalozzo, 2013).

A esse contexto soma-se o fato de que, por ainda serem as principais responsáveis pelas “[...] tarefas domésticas, cuidado com os filhos e demais responsabilidades familiares [...]”, as mulheres acumulam diferentes papéis dentro da sociedade e, por essa razão, têm de enfrentar a dupla jornada (e, muitas vezes, até mesmo tripla), conciliar a vida pessoal com a profissional, além de lidar com a rejeição do mercado de trabalho (Carlos, 2019, p. 92).

O sexismo que permeia a sociedade é igualmente reproduzido pelo Direito do Trabalho, que ainda carrega vestígios de discriminação e preconceito (Higa; Vieira, 2013), os quais refletem no mercado de trabalho, âmbito no qual as mulheres estão sujeitas a diversas discriminações (Dias, 2008).

Compreende-se por discriminação “[...] um tratamento desequiparador que decorre de preferência ilógica, fundada em características de sexo, raça, cor, etnia, religião, origem e idade” (Coutinho, 2006, p. 13), conduta vedada pelo ordenamento jurídico, na medida em que constitui um obstáculo para a igualdade.

A discriminação pode se manifestar por meio da discriminação negativa e da discriminação positiva. A discriminação negativa refere-se àquela que se baseia não em implementar ações voltadas para reduzir as disparidades sociais e econômicas, mas apenas em reforçar a norma de completa igualdade de todos perante a lei. Esta é a noção de igualdade jurídica de forma subjetiva e pessoal, resultando em uma desvantagem para a pessoa que sofre discriminação (Carlos, 2004).

Portanto, a discriminação negativa refere-se à discriminação que atinge grupos que historicamente foram alvos de desigualdades sociais, como, por exemplo, as mulheres, negros e pessoas com deficiência (Coutinho, 2006).

Por sua vez, a discriminação positiva é vista como uma série de estratégias, iniciativas ou políticas destinadas a beneficiar indivíduos ou grupos sociais que estão em situações de desvantagem, geralmente devido a práticas de discriminação negativa, sejam elas históricas ou atuais. Contudo, essa medida deve ser aplicada de forma excepcional, até que os efeitos das desigualdades sociais sejam mitigados (Coutinho, 2006).

Quanto às formas de discriminação, estas se dividem em discriminação direta e pela discriminação indireta. A discriminação direta acontece quando um tratamento diferenciado é aplicado com base em critérios arbitrários e sem justificativa. Por outro lado, a discriminação

indireta ocorre quando um tratamento aparentemente igualitário acaba por gerar efeitos desiguais em certos grupos, resultando em desigualdade; essa forma de discriminação surge de uma regra que parece neutra e que é aplicada de maneira uniforme a todos os empregados, mas que, na prática, tem um impacto discriminatório sobre um indivíduo ou grupo de indivíduos. Enquanto a intenção de discriminar é sempre clara na discriminação direta, ela não está presente na discriminação indireta (Carlos, 2004).

Consequentemente, a prática discriminatória, em qualquer de suas formas, reflete na manutenção do estado de desigualdade entre pessoas e grupos sociais (Coutinho, 2006). Assim, o desafio relacionado ao princípio da igualdade vai além da mera criação de regras jurídicas no âmbito normativo. Na verdade, as origens da exclusão feminina na sociedade estão profundamente enraizadas na cultura da própria sociedade. Apesar da existência de normas jurídicas que afirmam a igualdade, a realidade é que a desigualdade de gênero ainda persiste (Treviso, 2008).

Além disso, as normas proibitivas, que supostamente possuíam o objetivo de proteger as mulheres, não se tratavam, na realidade, de garantias, mas sim de restrição de direitos. Assim, as regulamentações que governavam o trabalho das mulheres, proibindo-as de realizar horas extras, trabalhar à noite, na construção civil e em ambientes insalubres ou perigosos, tinham como intenção protegê-las, mas, na prática, acabaram as discriminando. Isso porque, além de criarem uma divisão de trabalho baseada no sexo, essas normas limitavam as áreas em que elas poderiam atuar (Coutinho, 2006).

Essa persistência discriminatória dirigida às mulheres pode ser atribuída, em grande parte, à cultura patriarcal, a qual exige o reconhecimento de uma série de valores, crenças e atitudes que fazem com que um certo grupo humano (o homem) se veja como naturalmente superior aos outros (a mulher). Do ponto de vista sociológico, o patriarcalismo é a fundação da exclusão, ou seja, é composto por uma variedade de mecanismos enraizados na estrutura social que levam ao rechaço ou desprezo de certas pessoas ou grupos, impedindo sua participação plena na cultura, economia e política da sociedade em que residem (Treviso, 2008).

Dessa maneira, faz-se necessário abordar as relações de gênero para o estudo das desigualdades manifestadas no contexto laboral. Sob essa perspectiva, depreende-se que enquanto o conceito de sexo se refere exclusivamente ao aspecto biológico, a concepção de gênero remete a uma construção social.

Nesse sentido, optar pelo termo “gênero”, no lugar de “sexo”, “[...] indica que a condição das mulheres não está determinada pela natureza, pela biologia ou pelo sexo, mas é resultado de uma invenção social e política” (Pateman, 1993, 330). Assim, estabelece-se a

concepção da divisão sexual do trabalho, o qual possui “[...] dois princípios organizadores: o da separação (existem trabalhos de homens e outros de mulheres) e o da hierarquização (um trabalho de homem “vale” mais do que um de mulher)” (Kergoat, 2009, p. 67).

Apesar de tais princípios permanecerem os mesmos, as modalidades dessa divisão transformam-se no tempo e espaço (Kergoat, 2009). Por isso, “[...] embora mudanças e continuidades coexistam, o deslocamento hoje das fronteiras do masculino e do feminino deixa intacta a hierarquia social que confere superioridade ao masculino sobre o feminino, hierarquia sobre a qual [...] se assenta a divisão sexual do trabalho” (Hirata, 2003, p. 20), que “[...] foi, sobretudo, uma relação de poder, uma divisão dentro da força de trabalho, ao mesmo tempo que um imenso impulso à acumulação capitalista” (Federici, 2017, p. 232). Essa divisão é o motivo pelo qual ocupar posições de liderança, gerência ou direção ainda não é visto como típico para o trabalho feminino, que continua refletindo as noções de "inferioridade física" e "incapacidade intelectual" historicamente atribuídas às mulheres. Essas características, conforme a construção social do feminino, indicam uma suposta falta de racionalidade e objetividade (consideradas qualidades masculinas), essenciais para o exercício de poder hierárquico (Coutinho, 2006).

No contexto das mudanças na organização da produção e na incorporação de novas tecnologias no universo laboral, constata-se que, hoje, a mulher trabalhadora “[...] apresenta um maior nível de escolaridade, permanece durante um tempo maior no mercado de trabalho, mesmo que seja casada ou tenha filhos, e conta com um número maior de horas destinadas ao trabalho remunerado” (Coutinho, 2006, p. 39).

Friedan (2020) já aludia que as mudanças necessárias para conquistar a igualdade de fato seriam revolucionárias, envolvendo uma revolução dos papéis sexuais para homens e mulheres, de forma que para que as mulheres atinjam plenamente seu potencial humano, elas devem estar envolvidas nos principais setores da sociedade, fazendo-se ouvir em todas as decisões que influenciam essa sociedade.

É importante destacar, ainda, que não se pode considerar as mulheres como um grupo homogêneo. Para muitas delas, a desigualdade de gênero se entrelaça com outros fatores (como condição socioeconômica, etnia, idade, capacidade física, localização geográfica, status migratório, orientação sexual), intensificando sua exclusão. Em que pese, para muitas mulheres, os avanços das últimas décadas terem transformado radicalmente suas posições sociais e suas capacidades de advocacia em questões políticas, econômicas e sociais, para outras, o tempo e as mudanças econômicas e sociais na região apenas agravaram suas condições (Moreno; Anderson, 2014).

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), conforme dados de 2023, a taxa de participação na mão de obra brasileira é de 73,1%, em relação aos homens, e apenas de 53,1%, em relação às mulheres (ILO, 2023). Além disso, dados de 2022 apontam que as mulheres recebem como contraprestação pelo trabalho, em média, 17,25% a menos que os homens (ILO, 2022).

Recentemente, foi promulgada a Lei nº 14.611/2023, que prevê as seguintes medidas para garantir a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, em seu artigo 4º:

- I – estabelecimento de mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios;
- II – incremento da fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens;
- III – disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação salarial;
- IV – promoção e implementação de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho que abranjam a capacitação de gestores, de lideranças e de empregados a respeito do tema da equidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, com aferição de resultados; e
- V – fomento à capacitação e à formação de mulheres para o ingresso, a permanência e a ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens. (Brasil, 2023).

Além disso, a lei prevê a publicação semestral de relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios pelas empresas com 100 ou mais empregados. Nesse contexto, o 1º Relatório de Transparência Salarial, divulgado em 2014 pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), apontou que, segundo levantamento realizado em 49.587 estabelecimentos, as mulheres ganham 19,4% menos que os homens no país. E a estatística se agrava ao considerar as mulheres negras, que recebem, em média, 46,8% menos que os homens brancos (MTE, 2024).

Por isso, é no campo ocupacional que mais se evidencia a discriminação das mulheres em aspectos econômicos (Barros, 2008). Dessa maneira, analisa-se que a mera inserção das mulheres no mercado de trabalho não basta para extinguir as desigualdades, na medida em que sua presença no âmbito laboral por si só não sugere igualdade de oportunidades, especialmente em um contexto de forte predominância masculina (Kloss, 2013).

Assim, diante da evidente desigualdade das trabalhadoras mulheres, pondera-se que, no contexto laboral, observa-se uma evidente manifestação das relações sociais influenciadas pela construção de gênero. Essas relações são evidenciadas na divisão sexual do trabalho, com a mulher sendo frequentemente confinada a atividades consideradas femininas, resultando em uma concentração de oportunidades de trabalho em setores específicos. Isso limita o escopo das

ocupações femininas dentro da estrutura produtiva. Portanto, as relações de gênero continuam sendo reproduzidas e atualizadas no mundo do trabalho, e nem as inovações tecnológicas nem as novas formas de organização da produção conseguiram eliminar seus impactos na divisão do trabalho por sexo (Coutinho, 2006).

Além das normas internas que buscam garantir a igualdade e equidade entre homens e mulheres no contexto laboral, também é possível observar esforços das organizações internacionais, por meio de convenções, recomendações, tratados, acordos e outros instrumentos internacionais, com o objetivo de garantir os direitos fundamentais das mulheres no contexto laboral, bem como de promover a igualdade de gênero.

Dentre os organismos internacionais, importante citar a Organização dos Estados Americanos (OEA), que apesar de muitas vezes olvidada em relação a outras organizações, como a Organização das Nações Unidas (ONU) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT), possui um importante papel na proteção, garantia e construção dos direitos humanos e fundamentais no contexto do continente americano.

3 A ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS (OEA) E A PROTEÇÃO DA MULHER NO CONTEXTO DO TRABALHO

Fundada em 1948, a Organização dos Estados Americanos (OEA) tem como missão promover ordem, justiça, solidariedade e colaboração entre seus Estados membros. A OEA é central na criação e fiscalização de normativas que defendem e promovem os direitos humanos e fundamentais, atuando como um fórum crucial para o estabelecimento e a aplicação de normas regionais que protegem regimes e instituições democráticas. Os documentos e normas internacionais desenvolvidos pela OEA, especialmente aqueles que focam nos direitos das mulheres, são fundamentais para garantir a igualdade de gênero no contexto do trabalho.

A Carta da Organização dos Estados Americanos, adotada em 1948, determinou, em seu artigo 34, que são objetivos básicos do desenvolvimento integral, entre outros, a igualdade de oportunidades, a eliminação da pobreza crítica e a distribuição equitativa da riqueza e da renda, bem como a plena participação de seus povos nas decisões relativas a seu próprio desenvolvimento. Além disso, a Carta da OEA já previa, em seu artigo 45 (b), que:

O trabalho é um direito e um dever social; confere dignidade a quem o realiza e deve ser exercido em condições que, compreendendo um regime de salários justos, assegurem a vida, a saúde e um nível econômico digno ao trabalhador e sua família, tanto durante os anos de atividade como na velhice, ou quando qualquer circunstância o prive da possibilidade de trabalhar;

Cita-se, ainda a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher de 1994, que destaca, em seus artigos, a amplitude da violência contra a mulher, estabelecendo direitos fundamentais como o direito a uma vida livre de violência, à integridade física, mental e moral, à igualdade perante a lei e à não discriminação.

A convenção, também conhecida como Convenção de Belém do Pará, foi promulgada pelo Brasil por meio do Decreto nº 1.973 de 1996 e entende por violência contra a mulher “qualquer ato ou conduta baseada no gênero, que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto na esfera pública como na esfera privada”. Apesar de não ser uma convenção que trata especificamente dos direitos das mulheres no contexto laboral, são diversas as disposições que guardam estreita relação com o meio ambiente do trabalho, como o artigo 2, que prevê expressamente o assédio sexual no local de trabalho como uma manifestação de violência:

Entende-se que a violência contra a mulher abrange a violência física, sexual e psicológica.

a) ocorrida no âmbito da família ou unidade doméstica ou em qualquer relação interpessoal, quer o agressor compartilhe, tenha compartilhado ou não a sua residência, incluindo-se, entre outras turmas, o estupro, maus-tratos e abuso sexual;

b) ocorrida na comunidade e cometida por qualquer pessoa, incluindo, entre outras formas, o estupro, abuso sexual, tortura, tráfico de mulheres, prostituição forçada, seqüestro e assédio sexual no local de trabalho, bem como em instituições educacionais, serviços de saúde ou qualquer outro local; e

c) perpetrada ou tolerada pelo Estado ou seus agentes, onde quer que ocorra. (Brasil, 1996).

A convenção ainda prevê, em seu artigo 6, que:

O direito de toda mulher a ser livre de violência abrange, entre outros:

a) o direito da mulher a ser livre de todas as formas de discriminação; e

b) o direito da mulher a ser valorizada e educada livre de padrões estereotipados de comportamento e costumes sociais e culturais baseados em conceitos de inferioridade ou subordinação.

Nesse sentido, com o objetivo de superar as barreiras culturais e estruturais que propagam as desigualdades de gênero, estendendo-se àqueles presentes no contexto laboral, a Convenção de Belém do Pará, em seu artigo 8 (b), também prevê o estabelecimento de medidas específicas destinadas a:

[...] modificar os padrões sociais e culturais de conduta de homens e mulheres, inclusive a formulação de programas formais e não formais adequados a todos os níveis do processo educacional, a fim de combater preconceitos e costumes

e todas as outras práticas baseadas na premissa da inferioridade ou superioridade de qualquer dos gêneros ou nos papéis estereotipados para o homem e a mulher, que legitimem ou exacerbem a violência contra a mulher; (Brasil, 1996).

Por sua vez, a Carta Democrática Interamericana, aprovada em 2001, reconheceu, em seu artigo 10, que:

A promoção e o fortalecimento da democracia requerem o exercício pleno e eficaz dos direitos dos trabalhadores e a aplicação de normas trabalhistas básicas, tal como estão consagradas na Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Acompanhamento, adotada em 1998, bem como em outras convenções básicas afins da OIT. A democracia fortalece-se com a melhoria das condições de trabalho e da qualidade de vida dos trabalhadores do Hemisfério.

Verifica-se, ainda, a adoção do conceito de “trabalho decente” dentro da OEA na Carta Social das Américas de 2012 e nas Declarações da Conferência Interamericana de Ministros do Trabalho da OEA desde 2001. A Carta Social das Américas dispõe, em seu artigo 8:

A promoção do trabalho decente, a redução do desemprego e do subemprego e a atenção aos desafios do trabalho informal são elementos essenciais para que se alcance o desenvolvimento econômico com igualdade.

O respeito aos direitos dos trabalhadores, a igualdade de oportunidades no emprego e a melhoria das condições de trabalho são elementos essenciais para que se alcance a prosperidade. A cooperação e o diálogo social entre representantes dos governos, dos trabalhadores e dos empregadores e outras partes interessadas promovem uma boa gestão e uma economia estável.

O respeito à Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Acompanhamento, de 1998, ajuda a fomentar uma força de trabalho de qualidade que impulsiona o progresso econômico e social, o crescimento sustentado e equilibrado e a justiça social para os povos do Hemisfério.

O conceito busca expressar as condições de um emprego digno, sendo definido como um trabalho produtivo em condições de liberdade, igualdade, segurança e dignidade, e caracterizado por quatro pilares estratégicos: direitos no trabalho, oportunidades de emprego, proteção social e diálogo social (Camacho, 2014).

Esses instrumentos normativos combinam mecanismos de defesa internos e externos, contribuindo para um diálogo mais amplo e uma proteção mais eficaz dos direitos humanos.

Entre seus vários órgãos, a Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH) é particularmente significativa, tendo sido criada em 1959 com o propósito de salvaguardar os direitos humanos dos Estados Americanos. A CIDH atua em várias frentes, como o tratamento

de petições individuais, a monitorização da situação dos direitos humanos nos Estados membros e a abordagem de questões temáticas prioritárias. Os relatórios da CIDH oferecem análises detalhadas e recomendações que influenciam diretamente as políticas nacionais sobre igualdade de gênero no trabalho.

No âmbito da igualdade de gênero, a OEA desenvolve diversos projetos, como o Programa Interamericano sobre a Promoção dos Direitos Humanos da Mulher e da Equidade e Igualdade de Gênero, que engloba a Comissão Interamericana de Mulheres (CIM). Esse programa tem como objetivos gerais: (i) integrar sistematicamente a perspectiva de gênero em todos os órgãos, organismos e entidades do sistema interamericano, (ii) incentivar os Estados-membros da OEA a formularem políticas públicas, estratégias e propostas voltadas para promover os direitos humanos das mulheres e a igualdade de gênero em todas as esferas da vida pública e privada, considerando sua diversidade e ciclos de vida, (iii) fazer da cooperação internacional e da cooperação horizontal entre os Estados-membros um dos instrumentos de implementação do programa, (iv) fortalecer as relações e fomentar as atividades de cooperação solidária e de coordenação com outros órgãos regionais e internacionais e organizações da sociedade civil que atuam nas Américas, com o objetivo de assegurar uma política eficaz e uma gestão ótima dos recursos, e (v) promover a participação plena e igualitária da mulher em todos os aspectos do desenvolvimento econômico, social, político e cultural. E como objetivos específicos, promover a equidade e igualdade de gênero e os direitos humanos das mulheres, fortalecendo e impulsionando: (i) a igualdade jurídica, real e formal da mulher, (ii) o acesso pleno e igualitário da mulher aos benefícios do desenvolvimento econômico, social, político e cultural, (iii) o acesso pleno e igualitário da mulher ao trabalho e aos recursos produtivos, (iv) a participação plena e igualitária da mulher na vida política do país e na tomada de decisões em todos os níveis, (v) o acesso pleno e igualitário da mulher a todos os níveis do processo educativo, bem como às diversas disciplinas de estudo, (vi) o acesso pleno da mulher a serviços de atendimento médico ao longo de todo o seu ciclo de vida, que incluem, conforme necessário, a saúde física, emocional e mental, (vii) o direito de toda mulher a uma vida livre de abuso e violência em todas as suas manifestações, tanto no âmbito público quanto no privado, (viii) a eliminação de padrões culturais e estereótipos que denigrem a imagem da mulher, em particular nos materiais educativos e nos que são difundidos através dos meios de comunicação.

Além disso, a OEA trabalha em estreita colaboração com os governos e com a sociedade civil dos Estados-membros para desenvolver políticas e estratégias abrangentes de combate à discriminação de gênero no local de trabalho e contribuir para o fortalecimento das instituições laborais por meio de sua Conferência Interamericana de Ministros do Trabalho (CIMT), que

reúne as autoridades trabalhistas de todo o hemisfério americano para analisar e agir sobre os desafios mais prementes em questões laborais.

A Organização dos Estados Americanos promove, ainda, iniciativas destinadas a fortalecer a participação das mulheres no mercado de trabalho, a combater as disparidades de gênero em diversos setores econômicos e a violência e o assédio no contexto laboral. Nesse sentido, por meio de projetos de capacitação profissional, programas de empreendedorismo e políticas de inclusão, a organização busca criar oportunidades equitativas para homens e mulheres, promovendo a igualdade de condições de trabalho e incentivando o acesso das mulheres a cargos de liderança e de tomada de decisão.

No contexto brasileiro, a influência da OEA foi decisiva na criação de um marco legislativo para a proteção das mulheres contra a violência doméstica. Em 2002, o Brasil foi condenado por omissão e negligência pela CIDH. Como resultado, o Estado foi obrigado a revisar e fortalecer suas leis e políticas sobre violência doméstica, levando à criação da Lei Maria da Penha em 2006. Essa legislação, portanto, serve não apenas como um modelo de legislação dentro do Brasil, mas também como um exemplo de como as diretrizes internacionais podem ser transformadas em ação legislativa concreta que contribui para a proteção e a promoção dos direitos das mulheres em escala global.

No entanto, apesar dos esforços significativos empreendidos pela OEA, as disparidades de gênero no mercado de trabalho ainda persistem. Questões estruturais, culturais e sociais continuam a criar obstáculos significativos para a plena realização dos direitos das mulheres no campo profissional.

Portanto, é essencial que os esforços de cooperação internacional sejam intensificados e ampliados, com o objetivo de abordar as raízes profundas da desigualdade de gênero e promover uma mudança transformadora em direção a sociedades mais inclusivas e equitativas para todos.

Para Moreno e Anderson (2014), os inúmeros instrumentos normativos sobre os direitos humanos das mulheres e a igualdade de gênero adotados pela OEA são essenciais para a plena inclusão social das mulheres e o exercício de seus direitos, sendo necessário transformar esses compromissos em realidade, mediante os seguintes elementos fundamentais: o reconhecimento e garantia dos direitos sexuais e reprodutivos, para homens e mulheres; um maior acompanhamento e seguimento da educação e comunicação para gerar uma mudança estrutural nas regras, papéis e estereótipos de gênero; a promoção da corresponsabilidade entre homens e mulheres pelo trabalho doméstico e cuidados, e políticas e serviços de infraestrutura que a suportem; um foco maior na política social como ferramenta contra a desigualdade e exclusão,

incluindo segurança social e infraestrutura de cuidados; participação, liderança e influência das mulheres em todos os contextos e processos democráticos em seus países, em igualdade de condições, sem discriminação; regulação da economia informal, eliminação da disparidade salarial e novas abordagens para a criação de emprego que permitam às mulheres participar do mercado de trabalho em igualdade de condições e ter a possibilidade de conciliar a vida profissional e familiar; eliminação da cultura de impunidade e aceitação social da violência contra mulheres e meninas; geração de dados e outras formas de evidência sobre desigualdades de gênero, uso de indicadores baseados em direitos para medir efetivamente o impacto de nossos esforços, e fortalecimento de sistemas de responsabilidade e mecanismos de cumprimento dos compromissos adotados sobre os direitos humanos das mulheres e igualdade de gênero.

4 CONCLUSÃO

As raízes das desigualdades de gênero no contexto laboral são profundas e permeiam a sociedade como um todo, de forma que se faz necessário adotar medidas legais eficazes e capazes de superar as barreiras culturais e estruturais persistentes. No entanto, além das normas internas de cada Estado, é importante analisar todo o arcabouço de normas internacionais acerca da defesa dos direitos humanos e fundamentais das mulheres, sobretudo no contexto do trabalho.

Assim, a análise sobre o papel desempenhado pela Organização dos Estados Americanos (OEA) na promoção da igualdade de gênero no contexto laboral revela a significativa contribuição das iniciativas internacionais para mitigar as disparidades observadas. Por meio de programas, políticas e instrumentos legais, a OEA tem sido uma peça-chave na conscientização, capacitação e proteção dos direitos das mulheres nos mercados de trabalho de seus Estados membros.

Diante dos desafios persistentes, é evidente a necessidade de uma abordagem mais proativa e abrangente para enfrentar as questões remanescentes, tais como as discrepâncias salariais, a sub-representação feminina em posições de liderança e a violência de gênero nos ambientes profissionais.

É fundamental que sejam implementadas medidas legislativas mais robustas, garantindo a igualdade de oportunidades e a proteção contra qualquer forma de discriminação de gênero no local de trabalho. Além disso, é crucial fortalecer os mecanismos de fiscalização e aplicação da lei para assegurar o cumprimento efetivo das normativas existentes.

Além das ações legislativas, é imprescindível investir em programas educacionais e de sensibilização para desconstruir estereótipos de gênero arraigados na sociedade e promover uma cultura organizacional inclusiva e igualitária. Nesse sentido, a OEA pode desempenhar um papel fundamental ao fornecer orientação técnica, compartilhar boas práticas e facilitar a cooperação entre os Estados.

Por fim, é crucial que sejam destinados recursos adequados para apoiar iniciativas que visem capacitar mulheres, facilitar seu acesso ao mercado de trabalho e promover sua participação ativa em todos os níveis da vida profissional. Em conjunto, essas medidas podem contribuir significativamente para o avanço na direção de uma igualdade de gênero substancial e duradoura no ambiente laboral.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. Cidadania, relações de gênero e relações de trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 47, n. 77, p. 67-83, 2008.

BRASIL. Decreto nº 1.973, de 1º de agosto de 1996. Promulga a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, concluída em Belém do Pará, em 9 de junho de 1994. **Diário Oficial da União**: Seção 1, Brasília, DF, n. 149, p. 14471, 2 ago. 1996.

BRASIL. Decreto nº 30.544, de 14 de fevereiro de 1952. Promulga a Carta da Organização dos Estados Americanos, firmada em Bogotá, a 30 de abril de 1948. **Diário Oficial da União**: Seção 1, Brasília, DF, p. 2473, 19 fev. 1952.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. Direito do trabalho da mulher: ontem e hoje. *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, n. 40, 2007. Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1765. Acesso em: 16 out. 2017.

CAMACHO, Maria Claudia. Inequality in labor and employment. *In: ORGANIZATION OF AMERICAN STATES. Inequality and social inclusion in the Americas: 14 essays*. 2. ed. OAS: Washington, DC, 2014.

CAMPAGNOLI, Adriana de Fátima Pilatti Ferreira; MANDALOZZO, Silvana Souza Netto. Sexo e poder nas relações de emprego: uma breve análise sobre o assédio sexual. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 2, n. 16, p. 148-158, 2013.

CARLOS, Vera Lúcia. O princípio da igualdade e não discriminação e a proteção da mulher no mercado de trabalho. *In: ARAÚJO, Adriane Reis de; LOPES, Andrea Lino; GUGEL, Maria Aparecida; COELHO, Renata. Direitos humanos no trabalho pela perspectiva da mulher*. Belo Horizonte: RTM, 2019.

COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. Discriminação no Trabalho: mecanismos de combate à discriminação e promoção de igualdade de oportunidades. *In*: FARRANHA, Ana Claudia; EGG, Rafaela (org.). **Igualdade Racial: Principais Resultados**. Brasília, DF: OIT, 2006.

FEDERICI, Silvia. **Calibã e a bruxa**: mulheres, corpo e acumulação primitiva. Tradução por Coletivo Sycorax. São Paulo: Elefante, 2017.

FREITAS, Maria Ester de. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n. 2, p. 8-19, 2001. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rae/v41n2/v41n2a02.pdf>. Acesso em: 19 set. 2017.

FRIEDAN, Betty. **A mística feminina**. Tradução por Carla Bitelli. Rio de Janeiro, Rosa dos Tempos, 2020.

FUKUDA, Rachel Franzan. **Assédio sexual**: uma releitura a partir das relações de gênero. *Revista Simbiótica*, Vitória, n. 1, p. 119-135, 2012.

HIGA, Flávio da Costa; VIEIRA, Regina Stela Corrêa. Proteção ou discriminação? Passando a limpo algumas normas de tutela do trabalho da mulher. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, DF, v. 79, n. 4, p. 56-72, out./dez. 2013.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **ILOSTAT Country Profiles: Brazil**. Genebra: ILO, 2022. Disponível em: <https://ilostat.ilo.org/data/country-profiles/>. Acesso em: 28 mar. 2024.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **ILOSTAT Country Profiles: Brazil**. Genebra: ILO, 2023. Disponível em: <https://ilostat.ilo.org/data/country-profiles/>. Acesso em: 28 mar. 2024.

KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. *In*: HIRATA, Helena; LABORIE, Françoise; DOARÉ, Hélène Le; SENOTIER, Danièle (orgs.). **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: UNESP, 2009. p. 67-75.

KLOSS, Larissa Renata. Desigualdades de gênero no trabalho. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 2, n. 18, p. 103-142, 2013.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **1º Relatório de Transparência Salarial**. Brasília, DF: MTE, 2024.

MORENO, Carmen; ANDERSON, Hilary. Gender and social inclusion. *In*: ORGANIZATION OF AMERICAN STATES. **Inequality and social inclusion in the Americas**: 14 essays. 2. ed. OAS: Washington, DC, 2014.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **Situação dos direitos humanos no Brasil**. Brasília, DF: OEA, 2021. Disponível em: <https://www.oas.org/pt/cidh/relatorios/pdfs/brasil2021-pt.pdf>. Acesso em 13 abr. 2024.

ORGANIZATION OF AMERICAN STATES. **Inequality and social inclusion in the Americas**: 14 essays. Washington, DC: OAS, 2011. Disponível em: <https://www.oas.org/docs/desigualdad/libro-desigualdad-ingles.pdf>. Acesso em 13 abr. 2024.

PATEMAN, Carole. **O contrato sexual**. Tradução por Marta Avancini. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1993.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2008. v. 2.

TREVISO, Marco Aurélio Marsiglia. A discriminação de gênero e a proteção à mulher. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 47, n. 77, p. 21-30, 2008.