

A ATUAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO NO COMBATE À DISCRIMINAÇÃO DO TRABALHO DA MULHER

THE ACTION OF THE INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION IN FIGHTING DISCRIMINATION OF WOMAN WORK

Janaina da Silva Rabelo*

Romana Missiane Diógenes Lima**

RESUMO

Os acontecimentos históricos levaram a mulher a uma posição de inferiorização em relação ao homem, implicando na mitigação de vários direitos fundamentais. Não obstante a luta pela minoração dessas desigualdades, muitos países ainda persistem em manter um quadro social desequilibrado, no qual homens e mulheres são tratados de forma diferenciada. A questão laboral reflete de modo premente essa discriminação em torno da mulher, que sofre com a desvalorização social e econômica, com o acesso a subempregos e de salários inferiores aos auferidos pelos homens. A mulher se encontra, ainda, em posição de desvantagem inclusive quanto às obrigações familiares, que exigem mais de si que do homem e que acaba repercutindo nas suas relações laborais. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) vem atuando positivamente, discutindo e buscando soluções para a questão da desigualdade de gênero no âmbito laboral. O presente trabalho se propõe a explicar o trabalho desenvolvido pela OIT nesta seara, buscando identificar o progresso auferido pelas Convenções adotadas pelo órgão. Para tanto, utilizou-se o método da pesquisa bibliográfica e documental. Conclui-se que a Organização tem sido proativa na erradicação da desigualdade de gênero vivenciada nas atividades empregatícias. Entretanto, os Estados Membros não têm aplicado suas disposições ou não o tem feito de forma adequada, o que impede a plena consecução do direito de igualdade entre homens e mulheres.

PALAVRAS-CHAVE: Organização Internacional do Trabalho; Relação laboral; Igualdade de gênero.

ABSTRACT

Historical events led women to a position of inferiority in relation to men, resulting in the mitigation of various fundamental rights. Nevertheless much has been done in order to reduce these inequalities, many countries still persist in maintaining an unbalanced social framework in which men and women are treated differently. The labor issue reflects urgently that discrimination around the woman, who suffers with social and economic depreciation. It's recurrent the access of women to menial jobs, beyond the gain lower than the salaries earned by men. The woman is in disadvantage even as the family obligations, that demand more of themselves than of man, and end up reverberating in their labor relations. The International Labour Organization (ILO) has been acting positively, discussing and seeking solutions to the issue of gender inequality in the workplace. This paper aims to explain the work of the ILO in

*Graduada em Direito pela Universidade de Fortaleza (UNIFOR). Especialista em Direitos Humanos pela Universidade Estadual do Rio Grande do Norte (UERN). Mestranda em Direito Constitucional pela Universidade Federal do Ceará (UFC).

** Graduada em Direito pela Universidade de Fortaleza (UNIFOR). Mestranda em Direito Constitucional pela Universidade Federal do Ceará (UFC).

this area, seeking to identify the progress earned by Resolutions and Conventions adopted by the organ. For this, it was used the method of bibliographic and documentary research. The issue came to the conclusion that the Organization has been proactive in eradicating gender inequality experienced in employment activities. However, Members States have not implemented its provisions or has not done in a proper manner, which prevents the full realization of the right to equality between men and women.

KEYWORDS: International Labour Organization; Employment relationship; Gender equality.

1 INTRODUÇÃO

A transição urbana, o deslocamento intenso do campo para as cidades, permitiu o rápido crescimento demográfico das grandes cidades europeias no século XIX, principalmente a partir do desenvolvimento da industrialização e do transporte.

O absentéismo estatal assegurado pela doutrina do *laissez-faire*, no início do Século XIX, permitiu aos novos empresários a liberdade para fazer investimentos, constituir indústrias, comprar terras e resolver sobre o salário dos trabalhadores, tudo em prol do lucro privado. Nesse sentido, sem a interferência estatal, diversos setores da sociedade foram regulados por empresas privadas, como a jornada de trabalho excessiva e o pagamento mínimo de salário¹, sobretudo em face de que o superpovoamento produziu um mercado de reserva, principalmente de mulheres e de crianças.

Em comparação com os trabalhadores homens, as mulheres trabalhavam por salários mais baixos, nos setores menos prestigiados da economia e/ou mais vulneráveis à flutuação e geralmente em tarefas “não qualificadas” e em posições subordinadas. O fato de empregadores contratarem prioritariamente mulheres para determinados serviços significava que queriam diminuir seus custos com mão-de-obra. O trabalho para que eram contratadas passava com o tempo a ser visto como “de mulher”, “adequado ao feminino” e encarado como sendo de baixa produtividade. (PINKSY; PEDRO,2008, p. 277).

Nas palavras de Amauri Mascaro Nascimento, “a indústria tirou a mulher do lar por 14, 15 ou 16 horas diárias, expondo-a a uma atividade profissional em ambientes insalubres e cumprindo obrigações muitas vezes superiores às suas possibilidades físicas.” (2009, p. 727), ou seja, sem proteção estatal, às mulheres não era assegurado quais condições dignas de trabalho.

Esse quadro de intensa exploração do trabalho feminino constituiu uma das demandas do movimento em defesa da proteção legal do trabalho. Assim, “em 1890, a

¹ Como bem ressalta Lewis Mumford (1998, p. 494): “Nas suas tentativas para produzir bens manufaturados, a preços baixos, para consumo do mercado mundial, os fabricantes cortavam os custos em todos os pontos, a fim de aumentar os lucros. O lugar mais evidente por onde iniciar essa podagem eram os salários dos trabalhadores”.

primeira conferência intergovernamental em Berlim voltada às questões do trabalho apresentou entre seus objetivos a regulação do trabalho da mulher.” (GOMES, 2010, p. 154).

Nesse aspecto, constituindo-se como um dos primeiros precedentes do processo de internacionalização dos direitos humanos², a Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi criada após a Primeira Guerra Mundial, em 1919, através do Tratado de Versalhes, com o objetivo de regular as condições de trabalho no âmbito mundial, promovendo “padrões internacionais de condições de trabalho e bem-estar”, conforme expõe Flávia Piovesan (2010, p. 117).

Desde a sua criação, a OIT tem como objetivo combater a discriminação no trabalho em todas as suas formas, inclusive no que se atém à discriminação do trabalho da mulher, incluso com a adoção das seguintes recomendações, dentre outras: a todo trabalho igual deve-se pagar igual salário, sem distinção de sexo e cada Estado deverá organizar um serviço de inspeção das leis e regulamentos para a proteção do trabalhador.

Além dos mecanismos de controle da aplicação das convenções internacionais, as estratégias de dimensão de gênero passam a estar presentes também nos mecanismos de cooperação e assistência técnica ofertados pela OIT aos seus Estados-membros, por exemplo, no compromisso de Estados doadores dos recursos que financiam esses programas em torno da igualdade de gênero. Em síntese, o objetivo da OIT é disseminar a dimensão de gênero em suas políticas e programas. (GOMES, 2010, p. 171).

Norberto Bobbio (2002) entende discriminação como uma diferenciação injusta ou ilegítima, porque atenta contra o princípio fundamental da justiça, segundo o qual devem ser tratados de modo igual aqueles que são iguais.

Para tanto, foram promulgadas diversas convenções que evidenciam a igualdade de gênero, como a Convenção sobre Igual Remuneração (nº 100), a Convenção sobre Discriminação no Trabalho e no Emprego (nº 111) e a Convenção sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos (nº 189).

Ademais, a adoção da Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais dos Trabalhadores da OIT, em 1998, reiterou, ainda mais, a atuação da OIT no combate à discriminação, objetivando promover oportunidades para que os homens e as mulheres possam conseguir um trabalho decente e produtivo em condições de liberdade, equidade, seguridade e dignidade humana, sendo considerado como condição fundamental para a

² Flávia Piovesan rememora dois outros instrumentos que contribuíram para a internacionalização dos direitos humanos, quais sejam: o Direito Humanitário e a Liga das Nações. O primeiro caracteriza-se como “o Direito que se aplica na hipótese de guerra, no intuito de fixar limites à atuação do Estado e assegurar a observância de direitos fundamentais.” (p. 115-116). Já a Liga das Nações reforça a ideia defendida pelo Direito Humanitário, tendo como finalidade “promover a cooperação, paz e a segurança internacional, condenando agressões externas contra a integridade territorial e a independência política de seus membros.” (p. 116).

superação da pobreza, da redução das desigualdades sociais, da garantia da governabilidade democrática e do desenvolvimento sustentável.

Busca, ainda, destacar e reforçar os princípios relativos aos direitos fundamentais do trabalho, quais sejam: liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; a abolição efetiva do trabalho infantil; e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

Ressalta-se que, para a OIT, trabalho decente é entendido como um trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, livre de quaisquer formas de discriminação e capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem de seu trabalho.

Em face dessas notas introdutórias, o presente artigo tem por escopo analisar algumas convenções aprovadas pela Organização que avigoram os princípios relativos aos direitos fundamentais do trabalho, especificamente o da igualdade e o da não discriminação, indispensáveis ao pleno trabalho da mulher.

2 AS CONVENÇÕES DA OIT PARA A PROMOÇÃO DA IGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES

A abordagem da OIT para a promoção da igualdade entre homens e mulheres apresenta duas fases. A primeira, que vai desde a sua criação (1919) até a década de 1950, considera a proteção à saúde e ao trabalho da mulher.

Essa fase protetiva resultou na aprovação de convenções e recomendações sobre a maternidade (nº 3), trabalho noturno (nº 4), insalubre e perigoso, “enfim, regras destinadas a limitar o trabalho, com o objetivo de preservar a reprodução da espécie e assegurar-lhe condições para cumprir com suas obrigações familiares”, nas palavras de Sônia A. C. Mascaro Nascimento (2010, p. 141). Portanto, o objetivo da OIT, nesta fase, era a proteção da mulher no mercado de trabalho, sem prejudicar o seu papel primordial na sociedade: mãe e dona-de-casa.

Ressalta-se, contudo, que nessa fase, não há qualquer discussão sobre o papel historicamente atribuído como natural à mulher, ou seja, mãe e “rainha-do-lar”, buscando, apenas a proteção do seu trabalho, de modo que não concorresse com o trabalho do homem e nem se afastasse de suas obrigações “naturais”.

Assim, além da preocupação em evitar a competição entre as condições de trabalho da mulher e do homem, que poderia resultar da disseminação do emprego feminino, o intuito maior da nova regra internacional era a proteção em razão da fragilidade da mulher no mercado do trabalho e em razão da importância de seu papel mais importante na sociedade: o de mãe e cuidadora do lar. (GOMES, 2010, p. 155).

Na segunda fase, a partir de 1951, a OIT desenvolve suas normas visando à igualdade de oportunidades e de tratamento entre o trabalho do homem e o da mulher. Nesse sentido, foram aprovadas as Convenções nº 100 sobre igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor, em 1951 e a nº 111 sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação, em 1958, além da aprovação da Declaração sobre Igualdade de Oportunidades e Tratamento para as Mulheres que Trabalham de 1975.

2.1 A Convenção sobre a Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação

A Convenção nº 111 traz à tona um conceito abrangente de discriminação, considerando-a como toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.

Entende discriminação, ainda, como qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

Contudo, a Convenção adverte que as distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação, o que robustece o princípio da isonomia entre homens e mulheres.

Nesse sentido, conforme o artigo 2º da Convenção nº 111 da OIT, o Estado-membro que adotá-la compromete-se a formular e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com o objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria, seja direta, indireta ou institucional.

A discriminação direta caracteriza-se por ser uma violação visível, facilmente perceptível por quem a sofre e que pressupõe, por exemplo, uma lei que exclui especificamente as mulheres de certos empregos, legislação que não permite que as mulheres

assinem contratos, ou processos de recrutamento discriminatórios, incluindo anúncios especificando que o posto de trabalho se destina a uma mulher ou a um homem.

São poucos os casos aceitáveis de distinção feitos com base no sexo; um deles é quando se relaciona com um requisito inerente a um emprego específico. Por exemplo, ser homem ou mulher pode ser um requisito para desempenhar um papel artístico, ou para profissões que implicam contacto físico, como o pessoal médico ou da segurança dos aeroportos. (online).

Nesse aspecto, a violência social contra a mulher, ou seja, o pagamento de menores salários, a obrigação a fazer laqueadura, a proibição de amamentar o filho, a exigência de exame de gravidez, também constitui como uma forma de discriminação ou preconceito que prejudica a vida social da mulher, em suas relações de trabalho, e que viola seus direitos perante a sociedade³.

A indireta, diferentemente, está relacionada com situações aparentemente neutras, mas que, na prática, cria relação de desigualdade entre pessoas que tem as mesmas características.

Com relação à discriminação institucional, conceitua Nascimento como “conjunto de regras e de práticas direta ou indiretamente discriminatórias, cuja interação tem por efeito a manutenção dos membros de determinado grupo numa situação desfavorável” (2010, p. 125), ou seja, trata-se da interação de diversas práticas discriminatórias.

Dentre as ações de combate às discriminações, cita-se, à título de exemplificação: utilizar métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, ou seja, a colaboração das organizações de empregadores e trabalhadores e de outros organismos apropriados, com o fim de favorecer a aceitação e aplicação desta política; promulgar leis e encorajar os programas de educação próprios a assegurar esta aceitação e esta aplicação; revogar todas as disposições legislativas e modificar todas as disposições ou práticas administrativas que sejam incompatíveis com a referida política; seguir a referida política no que diz respeito a empregos dependentes do controle direto de uma autoridade nacional; assegurar a aplicação

³ Ratificada no Brasil em 26 de novembro de 1965 e promulgada pelo Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968, os preceitos da convenção são refletidos na Lei 9.029, de 13 de abril de 1995, que proíbe, logo em seu artigo 1º, a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal. Ademais, o artigo 2º considera como crime, sujeito a pena de detenção de um a dois anos e multa, as seguintes práticas discriminatórias: I - a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez; II - a adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem; a) indução ou instigamento à esterilização genética; e b) promoção do controle de natalidade, assim não considerado o oferecimento de serviços e de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados através de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde (SUS).

da referida política nas atividades dos serviços de orientação profissional, formação profissional e colocação dependentes do controle de uma autoridade nacional.

Contudo, ressalta-se que a adoção da Convenção nº 111 pelo ordenamento jurídico brasileiro não é capaz, por si só, de combater a discriminação em matéria de emprego e ocupação entre homens e mulheres.

Conforme pesquisa realizada entre 2011 e 2012 pelo Sistema PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE, embora haja crescente inserção feminina na força de trabalho, isso não “eliminou a histórica desigualdade nas oportunidades de inserção ocupacional entre homens e mulheres. As mulheres continuam a estar em menor proporção entre os ocupados e são a maioria dos desempregados em todas as sete regiões que abrangem o Sistema PED.” (*online*).

Em termos setoriais, as mulheres auferem menor rendimento médio real por hora em todos os setores de atividade com estatísticas comparáveis nas sete regiões investigadas (Belo Horizonte, Fortaleza, Porto Alegre, Recife, Salvador, São Paulo e no Distrito Federal). Em quase todas as regiões, a menor desigualdade de rendimentos foi observada no Comércio—exceto Belo Horizonte e Recife, onde tal situação ocorreu na Construção, com rendimentos médios femininos superiores ao masculino.

O menor hiato dos rendimentos entre os sexos registrado no Comércio foi em Salvador, onde o rendimento médio das mulheres correspondeu a 90,9% do rendimento dos homens. Por outro lado, as maiores diferenças entre os rendimentos por sexo foram identificadas, em maior medida, na Indústria e, em menor, nos Serviços. A Indústria registrou maior desigualdade em Porto Alegre (65,0%), São Paulo (67,9%), Fortaleza (70,0%) e Salvador (73,9%). Já nos Serviços foi o setor com maior desigualdade de rendimentos entre os sexos no Distrito Federal (67,9%), em Belo Horizonte (72,8%) e Recife (77,9%).

Outra pesquisa realizada pelo Dieese, publicada em março de 2014, afirma que “nos espaços ocupacionais em que homens e mulheres produzem solidariamente, elas têm menor remuneração”, sendo possível averiguar, ainda, que “os rendimentos médios reais por hora nos grupos ocupacionais homogêneos predominantemente masculinos superam os pagos naqueles aglomerados de ocupações consideradas femininos, no triênio 2011-2013.”

O que se percebe, em última análise, é que onde não houver respeito pela vida e pela integridade física e moral do ser humano, onde as condições mínimas para uma existência digna não forem asseguradas, onde não houver limitação do poder, enfim, onde a liberdade e a autonomia (em direitos e dignidade) e os direitos fundamentais não forem reconhecidos e minimamente assegurados, não haverá espaço para a

dignidade da pessoa humana e esta (a pessoa), por sua vez, poderá não passar de mero objeto de arbítrios e injustiças. (SARLET, 2010, p. 68).

Nesse aspecto, percebe-se que apesar do avanço no ordenamento jurídico interno e da ratificação da Convenção 111 da OIT, a discriminação em matéria de emprego⁴, incluso remuneração, no Brasil ainda se faz presente.

2.2 A Convenção sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores: Trabalhadores com Encargos de Família

A Convenção nº 156, que dispõe sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores, adotada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho em 23 de junho de 1981, pretende tratar de modo mais específico a questão dos trabalhadores com responsabilidades familiares.

Dentre tantas considerações, o documento internacional traz, dentre as justificativas para sua criação, o fato de a Convenção Sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação, de 1958, não fazer referência expressa às distinções baseadas nas responsabilidades familiares, além das mudanças ocorridas desde a adoção da Recomendação sobre Emprego (Mulheres com Responsabilidades Familiares), de 1965, enfatizando que são necessárias normas complementares acerca do tema.

Também se argumenta que a Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, em seu art. 14º, propõe aos Estados Membros o reconhecimento da necessidade de se modificar o papel tradicional do homem e da mulher na sociedade e na família, com o fito de se alcançar a plena igualdade entre ambos.

A Convenção sobre os Trabalhadores e Trabalhadoras com Responsabilidades Familiares reconhece que os problemas envolvendo o trabalho e as responsabilidades familiares são questões relevantes, atinentes à família e à sociedade, que devem ser colocados em pauta nas políticas nacionais.

De fato, a Convenção considera que os problemas enfrentados no âmbito da atividade laboral são majorados nos casos em que o(a) trabalhador(a) tem responsabilidades familiares.

⁴Urge-se reconhecer, ainda, que a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação é considerado um dos princípios consagrados pela OIT e reiterados na Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais dos Trabalhadores, em 1998, motivo pelo qual a aprovação da Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Justa permitiu à Organização a reafirmação desse valor na construção de trabalho decente tanto para homens quanto para as mulheres e a consecução da justiça social e do progresso social e econômico.

Conforme o art. 1º do texto, a responsabilidade familiar se refere à dependência de filhos ou de outros membros da família direta com necessidades de cuidado e sustento, quanto essas responsabilidades dificultam a preparação para o exercício, ingresso, participação ou progresso em uma atividade econômica.

É importante salientar o papel desempenhado pelas responsabilidades familiares no tocante à inserção da mulher no mercado de trabalho.

Uma realidade recorrente no Brasil é que a mulher, mesmo quando apresenta a mesma jornada laboral do homem, tem responsabilidades familiares muito maiores, como cuidados com a casa e com os filhos, sobrecarregando-a físico e emocionalmente, o que faz com que sua saúde fique comprometida e com que perda espaço no mercado laboral para o homem, que acaba se tornando mais produtivo.

Essa organização diferenciada do uso do tempo faz com que as mulheres tenham uma jornada de trabalho semanal superior à dos homens. Ao se conjugarem as informações relativas às horas de trabalho dedicadas às tarefas domésticas (reprodução social) com àquelas referentes à jornada exercida no mercado de trabalho (produção econômica), constata-se que, apesar da jornada semanal média das mulheres no mercado de trabalho ser inferior a dos homens (34,8 contra 42,7 horas), ao computar-se o trabalho realizado no âmbito doméstico (os afazeres domésticos), a jornada média semanal total das mulheres alcança 57,1 horas e ultrapassa em quase cinco horas a dos homens (52,3 horas). (*online*)

Ao que parece, apesar da maior acessibilidade empregatícia, as mulheres ainda se encontram em posição de desvantagem em relação aos homens. Afinal, “apesar de compartilharem com eles o tempo de trabalho remunerado, não ocorreu para elas um processo equivalente de mudança com relação à redistribuição das responsabilidades sobre as tarefas domésticas e os cuidados.” (*online*)

As mulheres utilizam diversas estratégias para enfrentarem as demandas do trabalho produtivo e reprodutivo, porém, com grandes custos para elas e suas famílias. Ajustam sua inserção no mercado de trabalho em uma tentativa de combinar o trabalho remunerado com o tempo destinado às responsabilidades familiares. Como consequência, enfrentam maiores barreiras para ingressarem e permanecerem no mercado de trabalho e maiores níveis de informalidade. (*online*).

Ainda está arraigada na cultura brasileira a ideia de que a responsabilidade familiar é exclusiva da mulher, o que é reflexo de uma sociedade patriarcal e sexista que não rompeu de forma significativa com as concepções passadas, mas apenas o fez de forma aparente, no que diz respeito a certos setores sociais.

A Convenção sobre os Trabalhadores e Trabalhadoras com Responsabilidades Familiares traz planos e metas para promover essa reflexão sociocultural nos Estados Membros, conforme dispõe o art. 6º de seu texto, que prevê a adoção de “medidas apropriadas

para promover a informação e a educação que gerem uma compreensão pública mais ampla do princípio da igualdade de oportunidades e tratamento para trabalhadores e trabalhadoras.”

A proposta da Organização Internacional do Trabalho, através da adoção da Convenção nº 156, é socialmente relevante e reflete problemas sociais encontrados em muitos países. Por meio deste documento internacional, pretende-se estabelecer uma igualdade de tratamento não somente entre homens e mulheres, mas entre estes e os trabalhadores que não tem responsabilidades familiares, e por isso se encontram em posição de vantagem quando do acesso e da continuação em uma atividade empregatícia.

Não obstante os benefícios sociais que seriam trazidos ao país, o Brasil ainda não ratificou a dita Convenção, o que deve ser pontualmente objeto de discussão, tendo em vista o quadro cultural em que se encontra inserido. Afinal, conforme mencionado, existe um arcabouço social discriminatório que acredita ser a mulher responsável pelos cuidados da casa, dos filhos menores e demais dependentes.

Assim, a mulher não só se vê obrigada a trabalhar fora de casa, para acrescer a renda familiar, mas também dentro de casa, cumprindo com sua responsabilidade familiar. Essa jornada extra é exaustiva, e impede que ela se desenvolva de forma adequada no âmbito de suas atividades empregatícias.

Isso vai além de uma questão social a ser resolvida, tratando-se de uma afronta a direitos fundamentais, como o direito à igualdade e à liberdade, incluindo-se aqui o livre desenvolvimento e a autodeterminação pessoal.

Dessa forma, o Brasil não pode ficar alheio a essa temática, devendo adotar posturas positivas no sentido de discutir e implementar políticas públicas que promovam a reversão ou, pelo menos inicialmente, a minimização desse quadro.

A ratificação da Convenção nº 156 seria um passo importante para a consecução desses fins. Seria interessante começar o processo de mudança por meio da própria conscientização social acerca do problema concreto que existe em torno de homens e, mais especificamente, mulheres que são trabalhadoras e, ainda, responsáveis familiares.

2.3 A Convenção sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos

A Convenção nº 189 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), intitulada Convenção sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos, adotada em 16 de junho de 2011, definiu a adoção de um instrumento internacional de

proteção ao trabalho doméstico, assegurando a efetividade plena dos direitos fundamentais laborais dos trabalhadores e trabalhadoras domésticos e dos direitos humanos desses sujeitos, marcados principalmente pela invisibilidade e pela informalidade.

Nesse sentido, a Convenção nº 189 traz uma série de inovações, considerando, principalmente, a noção de trabalho decente, Justiça Social para uma Globalização Equitativa e as especificidades da categoria doméstica, histórica e socialmente subvalorizada. A convenção é um tratado internacional e, se ratificada, terá aplicabilidade no âmbito interno do estado-membro que a adotar.

A referida convenção aplica-se a todos os trabalhadores domésticos e a todas as trabalhadoras domésticas, conceituando-os como toda pessoa, do sexo feminino ou masculino, que realiza um trabalho doméstico no marco de uma relação de trabalho. Outrossim, assegura que o termo “trabalho doméstico” designa o trabalho executado em ou para um domicílio ou domicílios. Contudo, a Convenção não considera trabalhador doméstico, como aquela pessoa que executa o trabalho doméstico apenas ocasionalmente ou esporadicamente, sem que este trabalho seja uma ocupação profissional.

Possuindo conteúdo abrangente, a Convenção, além de definir trabalhador e trabalho doméstico, também apresenta uma série de medidas que visam à proteção dos direitos humanos e dos direitos fundamentais do trabalho, como a proteção ao trabalho infantil doméstico, aos trabalhadores migrantes, proteção contra os abusos, assédio e violência. Por conseguinte, prevê a adoção de medidas que promovam a liberdade de associação (filiação) e a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva, inclusive, com a constituição de organizações, federações e confederações que efetivem a proteção dos direitos dos empregados domésticos.

Ademais, em seu artigo 6º, os estados-membros deverão adotar medidas que assegurem condições equitativas de emprego e de trabalho decente. Contudo, uma das grandes inovações trazida pela convenção encontra-se no artigo 10, ao assegurar igualdade de tratamento entre os trabalhadores domésticos e os trabalhadores em geral.

1. Todo Membro deverá adotar medidas para garantir a igualdade de tratamento entre os trabalhadores domésticos e os trabalhadores em geral com relação às horas normais de trabalho, à compensação de horas extras, aos períodos de descanso diários e semanais e férias anuais remuneradas, em conformidade com a legislação nacional e com acordos coletivos, considerando as características específicas do trabalho doméstico.
2. O período de descanso semanal deverá ser de pelo menos 24 horas consecutivas.
3. Períodos nos quais os trabalhadores domésticos não dispõem livremente de seu tempo e permanecem à disposição do domicílio onde trabalham de maneira a atender a possíveis demandas de serviços devem ser consideradas como horas de

trabalho, na medida em que se determine na legislação nacional, acordos coletivos ou qualquer outro mecanismo em conformidade com a prática nacional.

Nesse sentido, trata-se de um verdadeiro avanço e de uma conquista histórica ao assegurar aos trabalhadores e às trabalhadoras domésticas uma jornada de trabalho compatível com a jornada dos trabalhadores em geral, com compensação de horas extras, reconhecendo, inclusive, o tempo em que os trabalhadores estão à disposição como hora de trabalho.

Outra importante inovação consta no artigo 7º da Convenção nº 189, que assegura que os trabalhadores domésticos deverão ser informados sobre suas condições de emprego e, sempre que possível, por meio de contratos escritos de acordo com a lei ou acordos coletivos, atribuindo essas informações a uma série de requisitos, como a data de início e, quando o contrato é válido por um período determinado de tempo, sua duração; o tipo de trabalho a ser executado; e as condições que regerão o término da relação de trabalho, incluindo todo o prazo de aviso prévio comunicado pelo trabalhador doméstico ou pelo empregador.

Para que sejam asseguradas condições equitativas de emprego às domésticas brasileiras, torna-se imprescindível o reconhecimento do vínculo trabalhista. Contudo, ressalta-se que, no Brasil, o direito básico de ter carteira de trabalho assinada ainda não é totalmente respeitado.

Em 2004, segundo pesquisa sobre o emprego doméstico, apenas 25% das domésticas tinham carteira de trabalho assinada. Em 2006, esse índice subiu para 27,8% do total de trabalhadoras domésticas⁵. Em 2008, a pesquisa sobre o perfil dos trabalhadores na economia informal demonstra que o emprego doméstico sem o registro em carteira representava 74,2% do total do emprego doméstico remunerado.

Em 2009, a Pesquisa da Síntese de Indicadores Sociais revela que eram 72,8% de trabalhadoras domésticas sem CTPS assinada.

No Brasil, é inquestionável ainda que o trabalho doméstico continua sendo exercido por uma maioria feminina e negra. Segundo a quarta Nota Informativa sobre o tema trabalho doméstico da OIT, em 2008 as trabalhadoras domésticas perfaziam um total de 6,2 milhões de trabalhadoras, representando 15,8% do total da ocupação feminina e 20,1% do total da ocupação das mulheres negras.

Ainda, segundo Pesquisa sobre o perfil das trabalhadoras na economia informal, realizada em 2008 e publicada em 2010, os rendimentos auferidos pelas mulheres no serviço doméstico remunerado sem o registro em carteira são extremamente baixos. O ganho mediano das mulheres brancas, em 2008, era de 1,1 salários mínimos e o das negras era inferior ao

⁵Conforme a Pesquisa Mais Trabalho Decente para Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticos no Brasil.

mínimo (0,88 salário mínimo). Ademais, entre as domésticas negras, metade delas não recebia nem sequer 90% do salário mínimo estabelecido pela Lei.

Nesse sentido, assegura Alessandra Benedito que as trabalhadoras domésticas negras enfrentam uma dupla discriminação, qual seja, por gênero e por raça, o que enseja estereótipos negativos e péssimas remunerações.

Estamos longe da concretização da igualdade, já que os direitos que visam à proteção na esfera trabalhista não restaram suficientes para garantir trabalho digno às mulheres negras, ainda à margem da sociedade e impedidas de desenvolver-se, em decorrência de condutas discriminatórias muitas vezes “invisíveis”, porém responsáveis por manter as estruturas desiguais encerradas em componentes históricos e culturalmente naturalizados, em um processo de inferiorização da trabalhadora negra, resultado de herança cultural racista e discriminatória. (2010, p. 535-536)

Por conseguinte, assegurar condições igualitárias de emprego e de trabalho decente (reitera-se, livre de qualquer forma de discriminação) significa garantir igualdade de tratamento entre as trabalhadoras domésticas e não domésticas, assegurando não apenas um regime de salário mínimo, mas também no que se atém à limitação de jornada de trabalho, o pagamento de horas extras e de adicional noturno, descanso semanal remunerado e férias anuais remuneradas, ou seja, condições mínimas para uma existência digna.

Nesse sentido, em conformidade com as disposições da Convenção 189 da OIT, os membros deverão adotar medidas para assegurar a promoção e a proteção efetivas dos direitos humanos de todas as trabalhadoras e de todos os trabalhadores domésticos. Contudo, preceitua Norberto Bobbio que “uma coisa é proclamar esse direito, outra é desfrutá-lo efetivamente” (2004, p. 9).

Não basta, portanto, proclamar normas específicas, sendo necessário, além disso, a adoção de medidas (o que inclui a adoção de políticas públicas) que efetivamente asseverem a equalização de direitos humanos e fundamentais laborais a toda categoria doméstica, visando, sobretudo, os princípios da dignidade da pessoa humana e da isonomia – esse último em seu duplo aspecto: formal e material⁶.

3 CONCLUSÃO

A Organização Internacional do Trabalho tem sido muito ativa quanto à problemática da adequada inserção da mulher no mercado de trabalho. Isso porque o acesso ao emprego

⁶ Ressalta-se que a aprovação da emenda constitucional nº 72 pelo ordenamento jurídico brasileiro avançou no tratamento isonômico entre trabalhadores domésticos, tornando possíveis diversas modificações na legislação trabalhista e a promoção da dignidade e de igualdade de oportunidades entre domésticas e não domésticas.

pelo gênero feminino já não é mais um problema substancial a ser enfrentado, mas sim a forma como tem se dado esse acesso.

Identificou-se que, pelo menos no Brasil, ainda existe uma forte discriminação quanto às atividades laborais realizadas entre homens e mulheres. Às últimas, ainda tem sido relegados empregos mais rudimentares, e mesmo quando conseguem empregos melhores, auferem salários inferiores aos dos homens.

Sem contar que as responsabilidades familiares estão muito mais atreladas às mulheres que aos homens, o que acaba sobrecarregando-as e impedindo-as de se empenharem mais na consecução da qualificação profissional, representando mais uma desvantagem em um mercado que já é tão competitivo.

É evidente a preocupação da Organização com relação à efetivação da igualdade de gênero nas relações laborais, tendo em vista a séria e produtiva discussão em torno do tema, e a elaboração de várias Recomendações e Convenções no fito de solucionar ou, pelo menos, minorar esses problemas.

Entretanto, muitos países não aplicam as disposições recomendadas pela OIT, e às vezes até o fazem, mas de forma precária, sem apresentar uma verdadeira efetividade.

O Brasil, por exemplo, merece críticas por não ter ratificado Convenções importantes para a erradicação da desigualdade de gênero nas relações laborais, como foi o caso da Convenção sobre os Trabalhadores e Trabalhadoras com Responsabilidades Familiares, de significativa relevância para a questão da mulher trabalhadora que tem que conviver com as responsabilidades familiares.

Verifica-se que a OIT tem desempenhado seu papel de forma acurada, apresentando reais soluções aos problemas propostos, faltando aos Estados Membros o necessário compromisso com os documentos internacionais elaborados e com as próprias Constituições Federais, que preveem a promoção de políticas públicas para a eliminação das desigualdades entre homens e mulheres, em todas as searas, inclusive laboral.

Tais países, incluso o Brasil, devem adotar todos os meios possíveis para erradicar essa desigualdade, tendo em vista que, ao descumprirem os referidos mandamentos jurídicos, não apenas ferem suas Constituições, mas principalmente, de forma mais direta, os direitos fundamentais das mulheres à igualdade e à liberdade.

REFERÊNCIAS

BENEDITO, Alessandra. A condição da mulher negra no mercado de trabalho brasileiro – uma síntese do processo de exclusão continuada. *In: Mulher, Sociedade e Direitos*

Humanos. Patrícia Tuma Martins Bertolin e Ana Cláudia Pompeu Torezan Andreucci (org). São Paulo: Rideel, 2010.

BOBBIO, Norberto. **Elogio da serenidade e outros escritos morais.** Trad. Marco Aurélio Nogueira. São Paulo: Unesp, 2002.

_____. **A Era dos Direitos.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

GOMES, Ana Virgínia Moreira. A OIT e a disseminação do combate à discriminação contra a mulher no trabalho: indo além das convenções e recomendações. *In: Mulher, Sociedade e Direitos Humanos.* São Paulo: Rideel, 2010.

MUMFORD, Lewis. **A cidade na História:** suas origens, transformações e perspectivas. São Paulo: Martins Fontes, 4.ed., 1998.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho:** história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 24 ed. rev., atual., e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009.

NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. O direito do trabalho da mulher. *In: Mulher, Sociedade e Direitos Humanos.* São Paulo: Rideel, 2010.

ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho. Escritório do Brasil. **Igualdade de Gênero no Coração do Trabalho Digno.** Disponível em: <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/gender_september.pdf>. Acesso em 01 ago. 2014.

_____. **Quarta Nota Informativa sobre o tema trabalho doméstico.** Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/housework/doc/trabalho_domestico_nota_4_564.pdf>. Acesso em: 24 ago. 2011.

_____. **A abordagem da OIT sobre a Promoção da Igualdade de Oportunidades e Tratamento no Mundo do Trabalho.** Disponível em: www.oit.org.br/sites/default/files/.../trabalho_domestico_nota_1_561.pdf. Acesso em: 26 jul. 2014.

_____. **Convenção sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores: Trabalhadores com Encargos de Família** (nº 156). Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/sobre-igualdade-de-oportunidades-e-de-tratamento-para-homens-e-mulheres-trabalhadores-trabal>>. Acesso em: 15 ago. 2011.

_____. **A Convenção sobre a Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação** (nº 111). Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/472>>. Acesso em: 3 ago. 2014.

_____. **Convenção sobre Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos** (nº 189). Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/trabalho_domestico_nota_5_565_739.pdf> - Quinta Nota informativa sobre o tema trabalho doméstico da OIT. Acesso em: 14 out 2011.

_____. **O Emprego Doméstico:** uma ocupação tipicamente feminina. Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/grpe_caderno_3_261.pdf>. Acesso em 09 jan 2012.

_____. **O perfil dos trabalhadores e trabalhadoras na economia informal.** 2010. Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/employment/pub/perfil_trabalhadores_247.pdf>. Acesso em 13 jan 2012.

_____. **Mais Trabalho Decente para Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticos no Brasil.** Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/discrimination/doc/trabalho_domestico_40.pdf>. Acesso em 11 jan 2012.

PINSKY, Carla Bassanezi; PEDRO, Joana Maria. Igualdade e especificidade. *In:* PINSKY, Jaime; PINSKY, Carla Bassanezi (orgs.). **História da Cidadania.** 4. ed. 2ª reimp. São Paulo: Contexto, 2008.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional.** 11. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2010.

SARLET. Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988.** 8. ed. rev., atual., e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010.

SÍNTESE de Indicadores Sociais (SIS). **SIS 2010: Mulheres mais escolarizadas são mães mais tarde e têm menos filhos.** Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_visualiza.php?id_noticia=1717&id_pagina=1>. Acesso em: 28 nov. 2011.

SISTEMA PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego. **A inserção das mulheres nos mercados de trabalho metropolitanos e a desigualdade nos rendimentos.** Março, 2013. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/analiseped/2013/2013pedmulhermet.pdf>>. Acesso em 01 ago. 2014.