

**OIT/BRASIL E SUA CONTRIBUIÇÃO EFETIVA AO DIREITO
FUNDAMENTAL DO TRABALHO ATRAVÉS DA PROMOÇÃO DA
IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E TRATAMENTO DE GÊNERO,
RAÇA E ETNIA – MULHERES NEGRAS**

**OIT / BRAZIL AND YOUR RIGHT TO EFFECTIVE CONTRIBUTION
FUNDAMENTAL WORK THROUGH THE PROMOTION OF EQUAL
OPPORTUNITY AND TREATMENT GENDER, RACE AND ORIGIN
ÉTNICO - BLACK WOMEN**

Roberta Castellani
Marina Vicente

RESUMO

O presente estudo tem por objetivo analisar a discriminação velada acerca das mulheres negras no Brasil no âmbito trabalhista, e em contrapartida o estudo sobre a criação da Organização Internacional do Trabalho no Brasil, o qual difunde o Programa de Promoção de Igualdade de Gênero, Raça e Etnia, com o escopo de instruir a sociedade acerca das discriminações ocorridas no ambiente de trabalho. A questão é a reeducação cultural da sociedade, para que então ocorra a efetividade das normas trabalhistas existentes, e assim alcançada Justiça Social. A pesquisa realizada, conjugando os métodos indutivo, dialético e sócio histórico, permite concluir que o cerne do problema das discriminações ainda existe, e a ferramenta para o seu combate é inserir novos conceitos culturais com Promoção da Igualdade de Gênero e Raça no ambiente de Trabalho.

Palavras-chave: Direito Internacional do Trabalho; Direito Constitucional Brasileiro; Organização Internacional do Trabalho; Direitos Humanos; Promoção da Igualdade de Oportunidades e Tratamento; Discriminação por Gênero e Raça.

ABSTRACT

This study aims to analyze discrimination veiled black women in Brazil in the workplace, and on the other hand the study of the creation of the International Labour Organization in Brazil, Gender Promotion Programme Equality diffuses , Race and ethnicity, with the power to educate society on discrimination in labor relations. The question is cultural, re-education of

society, so that the effectiveness of existing labor standards occurs, and therefore the scope of social justice. Research, the combination of inductive methods, dialectical and historical partner, shows that the key problem of discrimination still exists, and the tool to fight it is to enter into new concepts of cultural gender. Promotion of Equality and Race in the work environment.

Keywords: International Labour Law; Brazilian Constitutional Law; International Labour Organization; Human rights; Promotion of Equal Opportunities and Treatment; Breakdown by Gender and Race.

1. INTRODUÇÃO

A evolução do direito do trabalho na concepção histórica mundial é um fator determinante para a inserção do indivíduo na sociedade, em face da globalização capitalista vivenciada atualmente.

Os Direitos Trabalhistas foram conquistados ao decorrer da história com muito pesar, houve muitas revoluções e lutas em favor de sua concreção. Antes o indivíduo que exercia um trabalho não era considerado uma pessoa, no caso, os escravos. Hoje o trabalho é sinônimo de dignidade humana, é a identidade do indivíduo na sociedade, é a criação de uma sociedade em prol da construção de uma Nação Autônoma e Unificada para o crescimento e evolução social de todos.

É importante destacar como sucedeu esta evolução mundial do Direito do Trabalho e, de forma consequencial, a criação da Organização Internacional do Trabalho, em 1919, com o intuito de criar diretrizes normativas internacionais, e unir Nações signatárias em um mesmo objetivo, qual seja, o Trabalho Decente e a Inclusão Social de todos, algo almejado após o fim da Primeira Guerra Mundial.

O Brasil, como um dos países signatários, evoluiu no âmbito do Direito Trabalhista, o reconhecendo como um direito fundamental de todos e constitucionalizando o Direito Trabalhista.

No entanto, apesar das normas trabalhistas existentes, das instituições de fiscalização trabalhista, o Brasil ainda sofre com a carência cultural, ou melhor, com a cultura desacerta, resultado do passado histórico manchado pela escravidão, supressão de direitos das mulheres, e outros pontos históricos.

A questão invocada no presente trabalho é a ineficiência das normas trabalhistas internacionais, apesar de válidas, a sociedade, que é, fruto de concepções enraizadas ao longo do tempo, não efetiva os direitos.

Estudos recentes demonstraram que, apesar de haver crescimento de pessoas empregadas no Brasil, demonstra que ainda há uma discriminação velada em face de gênero, raça, e etnia. De forma específica, às mulheres negras no Brasil, que são desvalorizadas no mercado de trabalho, recebendo uma remuneração menor em comparação aos outros indivíduos que realizam o mesmo trabalho, e direcionadas à determinada classe de empregos, como doméstica, babá, zeladora.

No entanto, a mulher negra sofre por mais de um motivo, por ser mulher e ainda ser de raça negra. Dessa forma, resta demonstrada que a sociedade brasileira ainda é deficiente, em relação aos direitos que possuem, ora, ter tantos direitos, e de igual forma, ter tanta resistência de exercê-los.

A discriminação as sombras é algo difícil de combater, tendo em vista que não é determinado os agentes que o exercem. A questão é tão relevante, que a OIT criou o Programa de Promoção da Igualdade de Oportunidade de Gênero e Raça, e junto com o Governo Brasileiro, opera em prol da efetividade das normas trabalhistas, fruto das diretrizes internacionais, e convenções signadas pelo Brasil.

O Programa é uma promoção para educar a sociedade e difundir a ideia de real isonomia entre todos. A promoção de igualdade é um combate que atinge o cerne da resistência, qual seja, a cultura de um país “exexcravista” e em favor e para homens.

A ideia é transformar a sociedade, para que as normas existentes sejam, de fato, efetivadas, e o programa consiste nisso.

Assim, a OIT é uma organização protagonista em difundir direitos internacionais trabalhista e assim coopera para alcance da Justiça Social, através da inclusão de todos no mercado de trabalho decente.

2. TRABALHO: SUA EVOLUÇÃO E ORIGEM DA OIT/BRASIL

Nos tempos atuais, exercer um trabalho, conseqüentemente, ter uma prestação devida proveniente do seu labor, está relacionado ao prazer e a autonomia do indivíduo como integrante da sociedade. Como nos ensina o jurista e filósofo Max Weber, em seu livro, *A ética protestante e o espírito do capitalismo*, “o trabalho enobrece o homem”¹. O indivíduo que exerce um trabalho e tem um emprego formal, se sente integrante da máquina e do sistema capitalista o qual vivemos.

Não obstante, qualquer crise econômica, política, reflete, de forma veloz no índice de desemprego no país, conseqüentemente decresce PIB, e assim enfraquece o sistema o qual faz parte, gerando inconsistência e flexibilização nas normas trabalhistas, assim de igual proporção, cresce o trabalho exercido de forma errônea, sem a observância dos devidos direitos que o trabalhador ao longo da história conquistou.

Além da importância de gerar e manter empregos; o trabalho de forma decente é um fator para alcançar a satisfação na população em sua esfera nacional. O prazer em exercer um trabalho e ser devidamente remunerado, oferece uma identidade ao indivíduo na sociedade a qual convive, e assim, o faz efetivamente sentir-se um cidadão com prerrogativas e direitos.

O trabalho, como um exercício de transformar, ele se qualifica por também propiciar a emancipação humana, pois “ao passo que o indivíduo se projeta no trabalho, ele é modificado pela ação e pelo resultado. É um constituir, constituindo-se”² como destaca Coutinho.

Porém nem sempre o trabalho foi visto de forma nobre, na antiguidade o trabalho estava diretamente relacionado e destinado às pessoas socialmente desvalorizadas, como os escravos; era uma forma de subjugar povos, punir e humilhar. Não havia caráter nobre algum neste exercício.

A denominação “trabalho” originou-se de um método de tortura, assim relacionado ao exercício de ferir o indivíduo. “A origem da palavra “trabalho” revela, de forma direta, o conceito que possuía na antiguidade. Do latim *tripalium* era um instrumento

¹WEBER, M. *A ética protestante e o espírito do capitalismo*, São Paulo, Pioneira, 1983.

² COUTINHO, Aldacy Rachid; *Trabalho Artístico na Televisão*. Revista da Academia Brasileira de Direito Constitucional, Curitiba, 2004.

composto de três paus que servia para torturar réus e segurar cavalos”³, de acordo com Soibelman. Confome Neto e Calvacante, também conceitua:

O trabalho na Antiguidade representava punição, submissão, em que os trabalhadores eram os povos vencidos nas batalhas, os quais eram escravizados. O trabalho não era dignificante para o homem. A escravidão era tida como coisa justa e necessária. Para ser vulto, era necessário ser rico e ocioso.⁴

No entanto, a evolução do trabalho na história foi e é fundamental para a sociedade em que vivemos. O grande marco, no qual impulsionou e libertou o trabalho para seguir o seu fluxo e ser o que é nos dias atuais, foi o início da Revolução Industrial e suas relevantes consequências no âmbito dos direitos humanos. De acordo com Melgar “o tipo de trabalho existente até a Revolução Industrial não era um trabalho livre, era um trabalho de escravos e servos, cuja ínfima condição social era condizente com o escasso ou quase nulo valor que se atribuía ao seu esforço.”⁵

Após as Revoluções, em busca de Direitos do Indivíduo, que tiveram início nos séculos XVII e XVIII, e o acontecimento da Revolução Industrial, culminou numa importante mudança nas relações de trabalho. O trabalho começou a ser encarado como algo que merecia dignidade e tratamento diverso ao difundido à época. Os resquícios da humilhação antes inserida como sinônimo no exercício de trabalhar estava aos poucos se apagando, e nascia a dignidade e direitos aos trabalhadores.

A Organização Internacional do Trabalho tem uma importância fundamental para a divulgação, fiscalização e instrução das formas e métodos de alcance do trabalho decente, tanto na esfera mundial e consequentemente, nacional, em relação ao país signatário. Sua criação ocorreu em 1919, como ensina estudioso do Direito Internacional do Trabalho, Nicolas Valticosao dizer que:

A Primeira Guerra Mundial produziu profundas modificações na posição e no peso da classe trabalhadora das potências aliadas. A trégua social e cooperação que se estabeleceu na Europa ocidental entre os dirigentes

³ SOIBELMAN, Leib. A enciclopédia do Advogado. 3. ed. Rio de Janeiro: Rio, 1981.

⁴ JORGE NETO, Francisco Ferreira. CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. Direito do Trabalho. 3. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2005.

⁵ MELGAR, Alfredo Montoya. DerechodelTrabajo. 16. ed. Madrid: Tecnos, 1995. p 50

sindicais e os governantes, os grandes sacrifícios suportados especialmente pelos trabalhadores e o papel que desempenharam no desenlace do conflito, as promessas dos homens políticos de criarem um mundo novo, a pressão das organizações obreiras para fazer com que o Tratado de Versalhes consagrasse as suas aspirações de uma vida melhor, as preocupações suscitadas pela agitação social e as situações revolucionárias existentes em vários países, a influência exercida pela Revolução Russa de 1917, foram fatores que deram um peso especial às reivindicações do mundo do trabalho no momento das negociações do tratado de paz. Estas reivindicações expressaram-se, tanto em ambos os lados do Atlântico como em ambos os lados da linha de combate, inclusive durante os anos de conflito mundial. Ao final da guerra, os governos aliados, e principalmente os governos francês e britânico, elaboraram projetos destinados a estabelecer, mediante o tratado de paz uma regulamentação internacional do trabalho.⁶

De acordo com o citado, após o término da Primeira Guerra Mundial (1914-1918), os povos ansiavam e planejam estratégias para estabelecer a paz mundial, e está é alcançada com a Justiça Social entre os povos, ora a remuneração devida de um labor prestado de forma decente é um mecanismo para que se alcance a Justiça Social, e para que se obtivesse êxito foi criado um organismo internacional de caráter supranacional para aplicar diretrizes no âmbito internacional, e assim estabelecer regras e auxiliar os povos para realizar de forma plena, a então idealizada, Justiça Social.

Assim, teve origem a Organização Internacional do Trabalho, em Genebra, Suíça, fruto do Tratado de Versailles de 28 de Junho de 1919.

No início do século XX, aconteceu a Conferência de Legislação Internacional do Trabalho, que tinha a finalidade de realizar estudos iniciais para a “regulamentação internacional do trabalho”. Esta Comissão foi realizada com o apoio dos Estados Unidos da América, da França, da Inglaterra, do Japão, da Bélgica, e outros países. Vários projetos foram apresentados por alguns Estados, como a Inglaterra, a França e a Itália.

Dessa forma, incitou a busca do modelo de exercer o trabalho ideal, o qual deve ser “trabalho decente” como promove a Organização Internacional do Trabalho, o qual consiste em ser um trabalho produtivo, adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança e que seja capaz de garantir uma vida digna para trabalhadores e trabalhadoras, já que na era industrial não se distinguia a forma de trabalho, muito menos os limites e características dos agentes trabalhadores e o trabalho que era

⁶VALTICUS, Nicolas, apud Süsskind, Arnaldo. Direito Internacional do Trabalho, São Paulo, Ltr, 2ª ed., p. 52

exercido por cada um, sendo exercido, de igual forma, por homens, mulheres e também crianças, não era determinado uma quantidade limite de horas trabalhada, nem o mínimo a ser remunerado, e muito menos quais condições de um ambiente saudável de trabalho. Conforme Beltron:

(...)proletariado, grande massa que vivia em condições indignas, submetida a jornadas excessivamente prolongadas, com a agravante da exploração do trabalho por menores de tenra idade, com menos de nove anos, além do emprego exagerado de mão-de-obra feminina, razão pela qual não tardaria por advir forte reação por melhores condições de trabalho.⁷

A OIT assim foi criada com o objetivo de resguardar as condições de trabalho entre os países signatários e dessa forma difundir internacionalmente a forma correta de praticar o direito ao trabalho decente. Sobre a OIT, Vianna assinala que:

Assim, o art. 23 do Pacto determinava que os membros da Sociedade das Nações se esforçariam para assegurar condições de trabalho equitativas e humanitárias para o homem, a mulher e a criança em seus próprios territórios e nos países aos quais estendessem suas relações de comércio e indústria, e, com tal finalidade, estabeleceriam e manteriam as organizações internacionais necessárias. (...) Desapareceria, mais tarde, no entrechoque dos interesses políticos, a Sociedade das Nações, com um fim melancólico, num momento em que países pequenos eram esmagados pela ambição das nações mais poderosas. Restaria incólume, cada vez mais prestigiada e respeitada, a Organização Internacional do trabalho porque soubera manter um plano elevado, realizando seus objetivos de preservar a paz social e lutar pela dignidade do homem que trabalha.⁸

No Brasil a OIT tem exercido sua representação desde 1950, com o intuito de difundir a execução de um trabalho decente em todo território nacional, ora, num país ao qual se submeteu à escravidão, é de muito valor e importância que haja promoção dos reais direitos dos trabalhadores para que não haja nenhum retrocesso em relação a esse direito fundamental de todo indivíduo exercer um trabalho de forma digna.

⁷BELTRON, Ari Possidonio. Os impactos da integração econômica no direito do trabalho Globalização e Direitos Sociais, 1998, p 57

⁸VIANNA, Segadas. Segurança e medicina do trabalho. In: SÜSSEKIND, Arnaldo. MARANHÃO, Délio. VIANNA, Segadas. Instituições de Direito do Trabalho. 11. ed. São Paulo. Ltr, 1991. vol. 2

Dessa forma, a OIT promove com programas sociais de integração da sociedade, e com ênfase, à luta da promoção de oportunidades de raça, gênero e etnia. A miscigenação de raças é ponto relevante no Brasil, e ainda, num ponto de vista histórico, é recente a abolição da escravidão de índios e negros, com isso, o Brasil é um país que ainda deve ser educado e instruído culturalmente para adaptar-se às multiculturas que há.

Com a utilização de Convenções, Resoluções e Recomendações, esse organismo internacional padroniza o direito do trabalho internacional e reúne as nações em um mesmo objetivo: assegurar o direito do trabalho fundamental para todos de forma decente. Jorge Neto e Cavalcante explica as diferenças entre as normas:

a) Convenção é uma norma editada pela Assembléia Internacional, aprovada por maioria de dois terços dos presentes. Após sua ratificação, converte-se em fonte formal de direito, gerando direitos subjetivos; b) Recomendação não é suscetível de ratificação, mas no campo da OIT, ela acarreta para os Estados-membros obrigações de natureza formal (...) a recomendação cumpre, assim, a função de fonte material de direito; c) Resoluções compreendem os instrumentos aprovados por maioria simples da Conferência Internacional da OIT e são editadas com o intuito de dar seguimento às questões incluídas na ordem do dia da Conferência ou para estabelecer regras de procedimentos e, em especial, os apelos dos Estados-membros para que adotem certas medidas ou que ratifiquem.⁹

Dentro desse contexto, o Brasil é signatários de várias convenções internacionais, e assim, combate os vários obstáculos que precisam ser retirados da sociedade, por ser uma economia baseada na agricultura e agronegócio, há muito desrespeito às normas internacionais trabalhista, crianças, mulheres, homens sendo submetidos à horas ininterruptas de trabalho forçado, sem nenhuma observação; além do assédio moral, discriminação por gênero, raça, etnia; abuso do poder diretivo do empregador.

Enfim, são inúmeros pontos que devem ainda ser combatidos e a OIT como regulamentadora de normas trabalhistas internacionais, por meio de convenções internacionais, está lutando para a obtenção da Justiça Social no Brasil.

⁹ JORGE NETO, Francisco Ferreira. CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. Direito do Trabalho. 3. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2005.

3.DIREITO FUNDAMENTAL DO TRABALHO - CONSTITUIÇÃO/88 E CONVENÇÕES QUE O BRASIL É SIGNATÁRIO.

Consequência após sua criação e sua relevância mundial, a OIT propagou esse “novo direito” às nações, e suas constituições escritas não poderiam deixar de versar acerca. Assim, decorre a constitucionalização do direito do trabalho. Paulino Jaques, em sua obra *Autonomia do Direito do Trabalho* diz em escala mundial do tratamento diferenciado para o então novo direito, “supressão de toda exploração do homem, abolição das classes, esmagamento dos exploradores e organização da sociedade socialista da Rússia e no mundo inteiro”.

Como qualquer direito, para que ele seja recebido e utilizado de forma efetiva na sociedade, necessita de limites para restringir e orientar o indivíduo, de igual forma, até outras liberdades individuais para que sejam gozadas de maneira correta necessitam de restrições, e assim a pertinência das normas trabalhistas internacionais, derivadas das Convenções Internacionais o qual o Brasil ratificou.

De acordo com o relatado, é clara a importância do indivíduo exercer um trabalho decente, e a nossa Constituição de 1988, assegura em seu artigo 5º, inciso XIII “é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer”¹⁰; o qual foi elevando para um direito fundamental, pelo fato de estar localizado no rol de direitos fundamentais do indivíduo.

A preocupação do constituinte em afirmar a liberdade e autonomia do indivíduo de exercer um trabalho decente, e dessa forma ser integrante da sociedade, é clara e necessária, vale ressaltar que o legislador preocupou-se em afirmar a obediência às normas trabalhistas que devem ser seguidas em cada profissão para que assim não desvalorize o direito adquirido.

De igual forma, o artigo 7º da Constituição Vigente, é todo direcionado para normatizar o direito do trabalho, estabelecendo limites e prerrogativas aos agentes da relação de trabalho. Os direitos ali contidos, são derivados da difusão mundial dos direitos dos trabalhadores pela OIT, são expressões das convenções a qual o Brasil é signatário.

¹⁰VADE MECUM, Saraiva, 21 ed. 2016, p 6

É certo que a primeira Constituição Brasileira a mencionar o direito do trabalho foi a de 1934, porém desde, de 1930, antes da implantação da OIT no Brasil (1950) o Brasil já tinha políticas trabalhistas, ora, o Ministério Público do Trabalho foi criado em 1930, o qual expedia decretos acerca de temas trabalhistas. Getúlio Vargas protagonizou o direito trabalhista na esfera legislativa, inspirado na internacionalização desse direito proveniente da Criação da OIT (1919), e também da Carta Del Lavoro (1927), o qual legislou acerca das greves e *Lock Out*, De acordo com Sergio Pinto Martins:

A Política Trabalhista Brasileira começa a surgir com Getúlio Vargas em 1930. Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio foi criado em 1930, passando a expedir decretos, a partir dessa época, sobre profissões, trabalho das mulheres (1932), salário mínimo (1936), Justiça do Trabalho (1939).¹¹

Ao longo dos anos, o Brasil já ratificou mais de cem Convenções Internacionais, mais uma vez, resta demonstrada a importância da OIT em relação às normas trabalhistas. Visivelmente expressa boa vontade do Brasil em estabelecer normas trabalhistas internacionais, coerência ao *status* constitucional dado ao direito do trabalho.

As convenções mais importantes e pertinentes ao tema deste estudo são, de acordo com a OIT¹²: Convenção nº 3, ratificada em 1934, Emprego Mulheres Antes e Depois do Parto; Convenção nº 5, ratificada em 1934, Idade mínima, Convenção nº6, ratificada em 1934, Trabalho Noturno Menores; Convenção nº 19, ratificada em 1957, Igualdade de Trabalho; Convenção nº 97, ratificada em 1965, Trabalho dos Migrantes, Convenção nº 100, ratificada em 1957, Igualdade de Remuneração Homens e Mulheres; Convenção nº 104, ratificada em 1965, Abolições e Sanções Penais Indígenas; Convenção nº 105, ratificada em 1965, Abolições Trabalho Forçado, Convenção nº 155, ratificada em 1992, Segurança e Saúde dos Trabalhadores; Convenção nº169, ratificada em 2002, Povos Indígenas e Tribais, Convenção nº182, ratificada em 1999, Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil.

O pronunciamento feito por Lais Ambro, diretora da OIT, em 2013:

¹¹ MARTINS, Sergio Pinto, Curso do Direito do Trabalho, 5 edição. 2009, p 11

¹² OIT, disponível em <http://www.oitbrasil.org.br/convention> acesso em, 20 de agosto de 2016

A OIT tem 12 Convenções que dispõem sobre a proteção à mulher e a igualdade de gênero, das quais seis foram ratificadas pelo Brasil. O tema, aliás, faz parte das preocupações da OIT desde a sua criação, em 1919: a Convenção nº 3 trata sobre a proteção à maternidade

A igualdade de gênero no mundo do trabalho pode ser vista por três ângulos complementares: é um tema de direitos humanos e faz parte das condições essenciais para atingir uma democracia efetiva; é um tema de justiça social e diminuição da pobreza, na medida em que é condição para ampliar as oportunidades de acesso a um trabalho decente; é um tema de desenvolvimento social e econômico, na medida em que promove a participação das mulheres na atividade econômica e na tomada de decisões relativas à formulação de políticas de desenvolvimento que respondam adequadamente aos objetivos da igualdade.

A afirmação foi feita pela Diretora do Escritório da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no Brasil, Laís Abramo, durante palestra na Conferência “Fortalecimento da Mulher, Igualdade de Gênero e Direitos Trabalhistas: Transformando o cenário”¹³.

Tais questões são de relevância mundial, e assim, as convenções signadas pelo Brasil, auxiliam na padronizando de um sistema normativo trabalhista internacional, auxiliando na execução plena de um trabalho decente; ao combate da banalização do direito.

4. PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E TRATAMENTO DE GÊNERO, RAÇA E ETNIA – MULHER NEGRA

A efetividade do Trabalho Decente está na inclusão de todos os indivíduos. O êxito no exercício do trabalho é a oportunidade, propiciada de igual maneira, para todos, não distinguindo de gênero, raça e etnia.

Em nossa Constituição é clara a propagação do sentimento de igualdade, em seu art. 5º caput. “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade”¹⁴; fundamentado no princípio da Isonomia/ Igualdade, contida na Constituição, fruto do ensinamento basilar de Aristóteles “Tratar os iguais de forma igual e os desiguais de forma desigual na medida de suas

¹³ AMBRO, Laís, diretora da OIT, em 2013 Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/content/importancia-da-igualdade-de-genero-no-mundo-do-trabalho>, acesso em 27 agosto de 2016.

¹⁴ VADE MECUM, Saraiva, 21 ed. 2016, p 6

desigualdades” demonstra a fórmula perfeita de viver em uma sociedade tão diversificada, em todos os termos, político, étnicos, culturais, gêneros, religiosos, etc.

Acontece que, hábitos são gerados pela constância e com o tempo; não extinguiria um conceito de tratamento errôneo com um “escrito” no papel, por isso a OIT preocupou-se em estimular a promoção de ações afirmativas, junto com o Estado, para instruir essa nação que há pouco tempo foi liberta da escravidão (1888), há pouco reconheceu a mulher como integrante da sociedade com o poder do voto (1933), há pouco resguardou e legislou (1973), há pouco as crianças e os adolescentes foram objeto de legislação própria (1990), há pouco os homossexuais puderam celebrar casamento em cartórios (2013), e outros marcos recentes.

A questão é que o povo brasileiro é uma nação de muitos direitos, porém de pouca evolução cultural, a nação não cresceu na mesma proporção que adquiriu tantos direitos. Por conseguinte, o índice de discriminação ainda é muito alto no Brasil, algo que destoaria o espírito de igualdade entre os indivíduos, com o intuito de exigir e proclamar direitos “*se o penhor dessa igualdade, conseguimos conquistar com braço forte*” entoadado no nosso Hino Nacional; o plano da realidade constata a desigualdade, discriminação, ódio ao indivíduo denominado “diferente”.

No plano das ideias, ensinado por Platão, normatizar o direito do trabalho e o elevar a um direito constitucional, e ainda ser um dos direitos humanos, não restou suficiente para, de fato, efetivar esse direito, é necessário muito mais.

A norma positivada, não é sinônimo de norma utilizada, a sociedade tem que incorporar a norma em seus costumes diários para que assim reconheça o direito constitucional, ali assegurado.

No presente estudo a atenção irá para a discriminação no âmbito trabalhista acerca da raça e gênero, mais especificamente, em relação à mulher negra/afrodescendente, evidente, que outras formas de discriminação são de igual relevância, porém, além de ser mulher e ainda negra, há uma dupla discriminação no ambiente de trabalho, como consta nos dados do IBGE:

Dados recentes do IBGE constataram essa discriminação enraizada no nosso país. **Dados do IBGE**

Dados do IBGE revelam que, nos últimos anos a participação da mulher negra no mercado de trabalho cresceu. Entre 2003 e 2010, a participação de

negros, nos quadros funcionais, aumentou de 23,4% para 31,1%. Nos cargos de supervisão, a evolução foi de 13,5% para 25,6%. Já no âmbito gerencial, a participação subiu de 8,8% para 13,2%. Entre os executivos, a proporção variou de 2,6% para 5,3%. Mas, no que tange aos salários, um homem negro ganha 30% menos do que um branco para executar as mesmas tarefas. As mulheres negras são ainda mais discriminadas no mercado de trabalho. "Por essas anomalias sociais, defendemos as políticas de afirmação, como as cotas", afirma o presidente do Sindicato, Almir Aguiar.¹⁵

De fato, graças às ações afirmativas, em atenção, às políticas públicas destinadas ao acesso à educação em instituições universitárias com a reserva de cotas para negros, e assim, obtendo uma justa concorrência no mercado de trabalho, e por consequência, gerando mais empregos e inserindo a população negra no sistema econômico do país, por meio do trabalho, e havendo uma "inclusão social", que por oportunidade, o direito ao trabalho é reconhecido universalmente como direito humano fundamental nas normativas das Nações Unidas, nas normas internacionais do trabalho e na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, e o trabalho decente como indica Sachssão "mecanismo de inclusão social, mediante a ampliação das oportunidades de emprego, a diminuição dos obstáculos e a efetivação de políticas públicas voltadas para esses fins"¹⁶. De acordo coma DUDH 1948:

Artigo 23. 1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego. 2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho. 3. Todo ser humano que trabalhe tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.¹⁷

Tendo em vista que a população que ainda sofre com a pouca oportunidade destinada a ela, e socialmente prejudicada, pelos anos de escravidão, é a população negra; Graças, de igual forma, às convenções internacionais, ao direito do trabalho difundido pela OIT, o quadro de mulheres negras no campo do trabalho presencia uma constante crescente, porém enfrentamos uma discriminação às sombras.

¹⁵ IBGE, notícia, disponível em <http://www.bancariosrio.org.br/2013/ultimas-noticias/item/32163-mulheres-negras-enfrentam-discriminacao-no-mercado-de-trabalho> acesso em 27 agosto de 2016.

¹⁶ SACHS, Ignacy. Desenvolvimento: incluyente, sustentável, sustentado. Rio de Janeiro: Garamond, 2008.

¹⁷ Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 disponível em, <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001394/139423por.pdf> acesso em, 29 de agosto de 2016.

De acordo com os dados do IBGE, o desnível salarial ainda existe, a mulher negra recebe menos do que uma mulher branca, ou de outra raça, e obvio, menos que um homem. O ponto em questão é a discriminação disfarçada de igualdade entre raças e gênero. Receber menos por igual trabalho é a expressão do resquício do preconceito que ainda há, fruto dos anos marcados pela escravidão e a submissão à mulher imposta em caráter mundial.

Ser mulher é algo extremamente desafiador no mundo em que vivemos, não só no Brasil, mas em uma escala mundial, é certo que, há nações que tratam às mulheres de forma desumana, como um relato da ONU de março de 2014, o qual fez um ranking dos países muçulmanos que mais desrespeitam os direitos das mulheres. “O Líbano aparece na posição 14 entre 47 países. No Egito, segundo a ONU, mais de 27 milhões de mulheres tiveram os órgãos genitais mutilados. No Iraque, mulheres são vendidas e estuprada”¹⁸, mas nem por isso diminui ou apaga a discriminação ainda imperada no Brasil, sobretudo, no ambiente de trabalho. Esta cultura de subjugar mulheres é antiga e destacada por Foucault:

É uma moral de homens, uma moral pensada, escrita, ensinada por homens, e endereçadas a homens, evidentemente livre. Moral viril, consequentemente, onde as mulheres não aparecem a não ser a título de objetos ou, no máximo, como parceiras que convém formar, educar e vigiar, quando se as tem sob seu poder, e das quais em compensação, se deve abster, quando elas estão em poder de um outro (pai, marido, tutor). Este é sem dúvida um dos pontos mais notáveis dessa reflexão moral: ela não trata de definir um campo de conduta e um domínio de regras válidas- segundo modulações necessárias- para os dois sexos, é uma elaboração da conduta masculina feita do ponto de vista dos homens e para dar forma à sua conduta.¹⁹

Foucault demonstra o conceito da mulher através dos tempos, como uma propriedade do homem, vale ressaltar que o intuito deste estudo não é rivalizar homens e mulheres, apenas deixar às claras a discriminação ainda existente na sociedade, fruto de anos e anos, resultante da ausência de identidade da mulher na sociedade.

Além da discriminação no mercado de trabalho em relação às mulheres, algo muito presente ainda, o racismo, especificamente a raça negra, sendo também vítima de

¹⁸ ONU, noticiado, disponível em <http://g1.globo.com/fantastico/noticia/2014/06/mulheres-sao-vistas-como-propriedades-dos-homens-no-libano.html> acesso em 29 de agosto de 2016.

¹⁹ FOCAULT, Michel, História da Sexualidade e uso dos prazeres, 1984, Editora: [PAZ E TERRA](#), Ano: 2014, ed 2.

discriminações. Dessa forma, uma mulher negra está duplamente à mercê de discriminações. De acordo com a publicação feita no Portal Nacional do Direito do Trabalho, onde relata que:

O mercado de trabalho evidencia a discriminação racial existente no Brasil: a população negra, em geral, ganha menos do que a branca. E mulheres negras ganham menos do que homens negros. Os dados são do estudo Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça, realizado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), em 2011.

A pesquisadora da Universidade Federal de Pelotas (UFPEL), Marcia Leite Borges, analisou o documento e chegou à conclusão de que, muitas vezes, não é capacidade, merecimento ou escolaridade que determina a diferença salarial, mas sim a cor da pele. Observando os dados apresentados, é possível afirmar que a pobreza no Brasil tem cor e gênero: mulher e negra. Isso não significa que os homens negros não sejam vítimas da discriminação, mas sim, que a mulher negra, em geral, tem uma situação econômica pior, afirma Borges no artigo Desigualdades Raciais e o Mercado de Trabalho no Brasil. O Ministério Público do Trabalho (MPT) vem combatendo a discriminação no mercado de trabalho e promovendo a igualdade de oportunidades, principalmente por meio do Programa Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades para Todos. A ideia é coibir práticas discriminatórias em determinados setores.²⁰

A exclusão social direcionada às mulheres negras é algo muito presente, apesar do índice de inclusão no mercado de trabalho estar em evolução, não é sinônimo de menos discriminação, porém como já mencionado, uma discriminação às sombras.

O fato é que as mulheres negras são mais aceitas na esfera de trabalho com um caráter maior de subordinação, como o trabalho doméstico, babá, zeladora; evidente que não há uma desvalorização alguma nesse ofício, mas a questão é a grande população trabalhadora dessa determinada área ser exatamente as mulheres negras. Como consta pesquisa:

Se a condição de trabalho das empregadas domésticas é ruim, a das trabalhadoras domésticas negras é ainda pior. Elas são maioria, têm escolaridade menor e ganham menos. Em 2014, 10% das mulheres brancas eram domésticas, índice que chegava a 17% entre as negras.

Entre as trabalhadoras com carteira assinada também existe diferença. O percentual é de 33,5% entre as mulheres brancas e 28,6% entre as negras. Isso reflete diretamente no salário que elas recebem: R\$ 766,6 das brancas contra R\$ 639 das negras, valor inferior ao salário-mínimo.²¹

²⁰ PNDT disponível em, <http://pndt.jusbrasil.com.br/noticias/152280955/mercado-de-trabalho-ainda-discrimina-pela-cor-da-pele> acesso em 30 de agosto de 2016.

²¹ Pesquisa, disponível em <http://www.brasil.gov.br/cidadania-e-justica/2016/03/trabalho-domestico-e-a-ocupacao-de-5-9-milhoes-de-brasileiras> acesso em, 30 de agosto de 2016

Como combater algo fortemente presente em nossa sociedade? As ferramentas existentes para que seja combatida a discriminação, principalmente, na esfera trabalhista é a promoção de programas sociais para instruir a sociedade e erradicar esse costume, para que uma pratica errônea não se torne um direito consuetudinário, já que normativamente é algo esclarecido.

Por conseguinte, a OIT implantou um programa de fortalecimento institucional da Promoção da Igualdade de Oportunidade de Gênero Raça e Etnia, no qual consiste em combater a discriminação na área trabalhista acerca de raça, gênero e etnia, principalmente, acerca das mulheres negras, de acordo com a OIT

A promoção da igualdade de oportunidades e tratamento no Brasil No Brasil, o Escritório da OIT tem abordado o tema da promoção da igualdade de oportunidades e tratamento no mundo do trabalho como uma de suas prioridades. As desigualdades de gênero e raça são eixos estruturantes dos padrões de desigualdade social no país e que determinam fortemente as possibilidades (desiguais) de obtenção de um trabalho decente. A magnitude da presença de mulheres e negros no mercado de trabalho é acompanhada da persistente presença de déficits de trabalho decente em todos os aspectos. As mulheres – principalmente as mulheres negras – possuem rendimentos mais baixos que os dos homens e, ainda que em média tenham níveis de escolaridade mais elevados, continuam enfrentando o problema da segmentação ocupacional, que limita seu leque de possibilidades de emprego. As mulheres e os negros são mais presentes nas ocupações informais e precárias e as mulheres negras são a grande maioria no emprego doméstico, uma ocupação que possui importantes deficits no que se refere ao respeito aos direitos trabalhistas. Este breve retrato evidencia que ao falarmos de gênero e raça nos referimos a problemas estruturais que atingem a grande maioria da população brasileira.²²

Dessa forma, o programa de promoção da igualdade de oportunidades e tratamento de gênero, raça e etnia, tem como escopo, instruir a sociedade e assim, combater a difusão cultural errônea presente no Brasil, com a inserção de forma digna de todos ao mercado de trabalho e como consequência o alcance da Justiça Social.

De tal forma, empregos e a satisfação social crescem economicamente o país. Como divulga a OIT:

²² OIT, disponível em [file:///C:/Users/User/Downloads/Abordagem%20OIT%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/Abordagem%20OIT%20(2).pdf) acesso em 30 de agosto de 2016.

Um Programa de Fortalecimento Institucional da OIT A promoção da igualdade de oportunidades e a eliminação de todas as formas de discriminação são alguns dos elementos fundamentais da Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais do Trabalho e da Agenda do Trabalho Decente da OIT.

Uma condição para que o crescimento econômico dos países se traduza em menos pobreza e maior bem-estar e justiça social é melhorar a situação relativa das mulheres, negros e outros grupos discriminados da sociedade e aumentar sua possibilidade e acesso a empregos capazes de garantir uma vida digna para si próprios e suas famílias.²³

Juntamente com a OIT o Governo Brasileiro criou o Programa Nacional do Trabalho Decente, é um programa o qual difunde a ideia do que seja um trabalho elaborado de forma decente, fundamento da OIT. O objetivo desse programa nacional é promover o crescimento econômico do país por meio da inserção dos indivíduos no mercado de trabalho, respeitando os direitos trabalhistas existentes. De acordo com o exposto:

A convergência de preocupações e de pontos de vista entre o Brasil e a OIT cria as condições para o aprofundamento das relações de cooperação. Em Declaração Conjunta firmada em junho de 2009, (...) com um programa de cooperação específico, no qual serão definidas a forma e os mecanismos de colaboração que serão colocados à disposição do país para contribuir com a execução do PNTD. O PNTD constitui, portanto, uma referência fundamental do novo marco de cooperação entre o Brasil e a OIT. No atual momento, essa colaboração deverá se concretizar no desenvolvimento de um programa de cooperação técnica orientado para o fortalecimento institucional do Brasil na perspectiva da consolidação de mecanismos permanentes de articulação em matéria de políticas públicas, programas e ações voltados para a promoção do trabalho decente.²⁴

É clara a importância da OIT no Brasil em promover a ideia de promoção da igualdade de tratamento e oportunidade de gênero, raça e etnia. O direito trabalhista e as normas internacionais trabalhistas já estão em vigor e positivadas; a questão é a carência na divulgação e integração do direito na sociedade. O combate deve ser feito com a promoção da igualdade na sociedade.

²³ OIT, disponível em <http://www.oitbrasil.org.br/content/genero-e-raca> acesso em 31 de agosto de 2016.

²⁴ Notícia PNTD, disponível em http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_226249.pdf acesso em 31 de agosto de 2016

Nesta toada, é necessário instruir os indivíduos e extinguir esta cultura discriminatória enraizada ao decorrer de tantos anos, e inserir no núcleo social o real princípio da isonomia, e assim, efetivar de forma plena os direitos humanos.

É certo que grandes mudanças necessitam de uma cooperação de todos, cada indivíduo precisa atribuir pará a responsabilidade de divulgar e promover a igualdade de tratamento e oportunidade para todos, e em especial os grupos atingidos pela exclusão, fruto de um passado manchado por conceitos incorretos, transpassado por gerações.

Por conseguinte, cabe o ensinamento de Confúcio “Se queres conhecer o passado, examina o presente que é o resultado; se queres conhecer o futuro, examina o presente que é a causa.” A transformação social, o alcance da Justiça Social, depende de nós, não necessariamente sejamos os que irão usufruir dos frutos da igualdade de oportunidade e tratamento para todos, porém seremos os que construíram e efetivaram a real igualdade entre todos.

5. CONCLUSÃO

O trabalho é a identidade do indivíduo na sociedade o qual pertence, o insere no âmbito capitalista que vivemos, pelo fato de fornecer uma remuneração e proporcionar as necessidades básicas. Em consonância, é certo que o trabalho decente para todos é um caminho para a então idealizada Justiça Social.

A exclusão social é um mal o qual precisa ser combatido. No ambiente de trabalho as mulheres negras sofrem com a recorrente discriminação dupla, acerca do gênero e raça. Demonstrada através da contratação especificamente a um tipo de exercício, ou pela baixa remuneração imposta.

Fruto de uma sociedade marcada a recentes fatos escravistas e uma cultura onde o homem imperava em detrimento às mulheres, os índices reforçam a discriminação em face dessa população, onde comprova que, apesar de haver um crescimento na contratação das mulheres negras no mercado de trabalho, estas ainda recebem menos por igual trabalho, e ainda, são as que mais ocupam cargos de trabalho doméstico, limpeza.

O Brasil é um país onde normatiza o Direito do Trabalho, o eleva para uma norma constitucional, e é signatário de várias convenções internacionais. Acontece que, apesar de positivar este direito, o mesmo, não é efetivo na sociedade.

Após vários estudos, a Organização Internacional do Trabalho, juntamente com o Governo Brasileiro, realiza a Promoção da Igualdade de Tratamento e Oportunidades de Gênero, Raça e Etnia, para combater essa deficiência cultural.

A reeducação cultural é a ferramenta utilizada para combater esta discriminação velada existente. Apesar de o Brasil ser um País com muitos direitos normatizados, a sua efetividade na sociedade é mínima, pelo fato de não termos a consciência necessária para exercer e exigir tais direitos.

Dessa forma, com a instrução e transformação cultural acerca do indivíduo, a Justiça Social poderá ser alcançada e realizar efetivamente as normas existentes tanto no plano constitucional, quando no direito internacional.

REFERÊNCIAS

WEBER, M. A ética protestante e o espírito do capitalismo, São Paulo, Pioneira, 1983.

COUTINHO, Aldacy Rachid; Trabalho Artístico na Televisão. Revista da Academia Brasileira de Direito Constitucional, Curitiba, 2004.

SOIBELMAN, Leib. A enciclopédia do Advogado. 3. ed. Rio de Janeiro: Rio, 1981.

JORGE NETO, Francisco Ferreira. CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. Direito do Trabalho. 3. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2005.

MELGAR, Alfredo Montoya. DerechodelTrabajo. 16. ed. Madrid: Tecnos, 1995.p 50

VALTICUS, Nicolas, apud Sússekind, Arnaldo. Direito Internacional do Trabalho, São Paulo, Ltr, 2ª ed., p. 52

BELTRON, Ari Possidonio. Os impactos da integração econômica no direito do trabalho Globalização e Direitos Sociais, 1998, p 57

VIANNA, Segadas. Segurança e medicina do trabalho. In: SÜSSEKIND, Arnaldo. MARANHÃO, Délio. VIANNA, Segadas. Instituições de Direito do Trabalho. 11. ed. São Paulo. Ltr, 1991. vol. 2

JORGE NETO, Francisco Ferreira. CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. Direito do Trabalho. 3. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2005.

VADE MECUM, Saraiva, 21 ed. 2016, p 6

MARTINS, Sergio Pinto, Curso do Direito do Trabalho, 5 edição. P 11, 2009

OIT, disponível em <http://www.oitbrasil.org.br/convention> acesso em, 20 de agosto de 2016

AMBRO, Lais, diretora da OIT , em 2013 Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/content/importancia-da-igualdade-de-genero-no-mundo-do-trabalho> , acesso em 27 agosto de 2016.

VADE MECUM, Saraiva, 21 ed. 2016, p 6

IBGE, noticia, disponível em <http://www.bancariosrio.org.br/2013/ultimas-noticias/item/32163-mulheres-negras-enfrentam-discriminacao-no-mercado-de-trabalho> acesso em 27 agosto de 2016.

SACHS, Ignacy. Desenvolvimento: incluyente, sustentável, sustentado. Rio de Janeiro: Garamond, 2008

Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 disponível em, <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001394/139423por.pdf> acesso em, 29 de agosto de 2016.

ONU, noticiado, disponível em <http://g1.globo.com/fantastico/noticia/2014/06/mulheres-sao-vistas-como-propriedades-dos-homens-no-libano.html> acesso em 29 de agosto de 2016.

FOCAULT, Michel, História da Sexualidade e uso dos prazeres, 1984, Editora: [PAZ E TERRA](#), Ano: 2014, ed 2.

PNDT disponível em, <http://pndt.jusbrasil.com.br/noticias/152280955/mercado-de-trabalho-ainda-discrimina-pela-cor-da-pele> acesso em 30 de agosto de 2016.

Pesquisa, disponível em <http://www.brasil.gov.br/cidadania-e-justica/2016/03/trabalho-domestico-e-a-ocupacao-de-5-9-milhoes-de-brasileiras> acesso em, 30 de agosto de 2016

OIT, disponível em [file:///C:/Users/User/Downloads/Abordagem%20OIT%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/Abordagem%20OIT%20(2).pdf) acesso em 30 de agosto de 2016

OIT, disponível em <http://www.oitbrasil.org.br/content/genero-e-raca> acesso em 31 de agosto de 2016.

Noticia PNTD, disponível em http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_226249.pdf acesso em 31 de agosto de 2016