

Ofício ANAMATRA nº 655/2021

Brasília, 24 de novembro de 2021

Ilustríssimo Senhor

Dr. Guy Ryder

Diretor-Geral da Organização Internacional do Trabalho (OIT)

Genebra/Suíça

Ilustríssimo Senhor,

Cumprimentando-o cordialmente, tendo em vista o disposto no Art. 5º do Estatuto da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho - ANAMATRA¹ e que nas últimas Conferências Internacionais do Trabalho as comunicações da ANAMATRA têm contribuído como aporte técnico sobre as relações de trabalho no Brasil, vimos respeitosamente à presença de V. Sa., para apresentar propostas e boa prática, com dados oficiais, para os debates da Comissão de Desigualdade no Mundo do Trabalho, na continuidade da 109ª Conferência Internacional do Trabalho.

A presente comunicação visa, principalmente, dar destaque às desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro, com propostas de ações concretas para a redução das desigualdades no mundo do trabalho, com especial destaque à ratificação da Convenção nº 190 da OIT pelo Brasil e sua implementação em conjunto com a Recomendação nº 206, além da consideração das tarefas de cuidado como potenciais excludentes das oportunidades de crescimento socioprodutivo das mulheres.

Em 2019, a ANAMATRA constituiu, de forma permanente, a Comissão ANAMATRA MULHERES, que tem por objetivo implementar, no âmbito da Associação, estudos e debates da temática “equidade de gênero”, tanto no âmbito da representação associativa, quanto no sistema de Justiça, a fim de impulsionar as ações políticas da entidade, além de promover reflexões sobre os impactos da desigualdade de gênero no mercado de trabalho.

Recentemente V. Sa. acolheu, com satisfação, a afirmação dos líderes do grupo de Nações do G20, no encontro realizado em outubro de 2021, em Roma – Itália, de que adotarão abordagens políticas centradas nas pessoas em seus planos de recuperação da pandemia da COVID-19. A Declaração do G20 destacou o compromisso das (dos) líderes em garantir condições de trabalho seguras e saudáveis, trabalho decente para todas as pessoas, justiça e diálogo social,

¹ Art. 5º A ANAMATRA deverá atuar na defesa dos interesses da sociedade, em especial pela valorização do trabalho humano, pelo respeito à cidadania e pela implementação da justiça social, pugnando pela preservação da moralidade pública, da dignidade da pessoa humana, da independência dos Poderes e dos princípios democráticos.

por meio do fortalecimento dos sistemas de proteção social, a fim de reduzir as desigualdades, erradicar a pobreza, apoiar as transições e reintegração de trabalhadoras e trabalhadores nos mercados de trabalho e promover o crescimento inclusivo e sustentável. Referida Declaração, reafirmou o compromisso dos países com a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres e meninas, como previsto no ODS 5 da Agenda 2030 da ONU, incluindo a melhoria da quantidade e qualidade do emprego feminino, com atenção especial para as disparidades salariais entre homens e mulheres e erradicação da violência de gênero, entre outras medidas².

Com relação à Agenda 2030 da ONU, importante destacar, ainda, o ODS8, sobre trabalho decente e desenvolvimento econômico, já que a desigualdade de renda e de oportunidades prejudica o crescimento econômico e o alcance do desenvolvimento sustentável, criando círculo vicioso que impede o aumento das perspectivas de mudança desse quadro, com a melhoria do estudo, da qualificação e conseqüentemente, alcance de empregos de qualidade³.

Em maio de 2020, a OIT destacou a relevância da Convenção nº 190, sobre a eliminação da violência e assédio no mundo do trabalho, no contexto da pandemia da COVID-19, trazendo exemplos de denúncias recebidas em vários países, com sugestões de contribuições para o contorno da crise e prevenção de novas situações. Na ocasião da Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho, na Conferência Internacional do Trabalho de 2019, quando foi aprovada a Convenção nº 190 e a Recomendação nº 206, houve compromisso expresso com um mundo do trabalho livre de violência e de qualquer tipo de assédio.

A Convenção nº 190 reconhece o direito de todas as pessoas a um mundo do trabalho livre de violência e assédio e define a violência e o assédio como “um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis” que “têm por objetivo provocar, provocam ou são suscetíveis de provocar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos”. A citada definição abrange, entre outros, o abuso físico, o abuso verbal, o *bullying* e o *mobbing*, o assédio sexual, as ameaças e a perseguição. Já a Recomendação nº 206, estabelece um quadro comum de ações para prevenir e combater a violência e o assédio no mundo do trabalho⁴.

Referida Convenção Internacional foi apontada pela OIT como um dos elementos-chave da resposta e das medidas de recuperação da crise causada pela COVID-19, face à necessária prevenção e o indispensável combate do crescimento da violência e do assédio moral e sexual no trabalho, de forma mais abrangente, com a inclusão de todas as pessoas do mundo do trabalho. Houve atenção especial aos setores e profissões que estão mais expostos às violências e ao assédio; destacou-se a importância da atenuação do impacto da violência doméstica no mundo do trabalho, da prevenção e do combate à ciberperseguição (formas tecnológicas de assédio em razão do aumento do teletrabalho); a garantia da proteção das pessoas que trabalham na economia informal; a garantia de maior igualdade e não discriminação das pessoas em situação de vulnerabilidade; a adaptação e implementação de medidas no local de trabalho em matéria de

² https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_826144/lang--pt/index.htm

³ <http://www.agenda2030.org.br/ods/8/>

⁴ <https://www.anamatra.org.br/images/DOCUMENTOS/2019/Agosto.NoemiaPortoLucianaConforti.pdf>

violência e assédio; a importância de se assegurar comunicação segura, justa e efetiva, recursos adequados e eficazes e a da importância da melhoria dos dados relacionados à temática⁵.

Na reunião de alto nível sobre o papel das mulheres no futuro pós-COVID-19, que reuniu países do G7, em 2020, houve consenso de que os integrantes do grupo devem tornar a igualdade de gênero eficaz para que o futuro das mulheres no trabalho seja melhor, com o respectivo empoderamento econômico, como resposta à crise causada pela pandemia da COVID-19⁶.

Como já era previsto, a pandemia exacerbou as desigualdades existentes e revelou deficiências nos sistemas sociais, políticos e econômicos, inclusive em relação ao acesso a serviços de saúde e de proteção social. Mulheres com responsabilidades familiares, trabalhadoras (es) informais, famílias de baixa renda e jovens estão, particularmente, entre os mais afetados. Desde o início da crise, houve um aumento significativo da violência doméstica. Nesse quadro, os participantes da reunião apresentaram várias medidas eficazes para o enfrentamento da crise, entre as quais, projetar e implementar estratégias para abordar questões de gênero relacionadas à COVID-19 que estejam alinhadas às Normas Internacionais do Trabalho, inclusive respostas políticas para igualdade salarial e não tolerância de assédio sexual nos locais de trabalho.

O Brasil obteve leve recuperação da ocupação no trimestre encerrado em julho de 2021, em relação ao trimestre anterior, mas ainda apresenta altos níveis de desemprego (13,7%), o que representa 14,1 milhões de pessoas, segundo dados do IBGE. Houve a recuperação de empregos formais no período, mas, mesmo assim, há 5 milhões de empregos a menos, em comparação ao período pré-pandemia. Nesse quadro, também houve o aumento da informalidade, passando de 39,8% para 40,8%⁷.

Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) Contínua, a força feminina no mercado de trabalho caiu de 53,3% - no terceiro trimestre de 2019 – para 45,8%, no mesmo período de 2020. A taxa citada é a mais baixa desde 1991. Já entre os homens, a participação é mais expressiva e a queda foi menor: de 71,8% para 65,7%. Pesquisa realizada entre abril e maio de 2020 apontou que 50% das mulheres passaram a ser responsáveis pelos cuidados de outras pessoas da família durante a pandemia. Entre as que cuidaram de crianças, 72% afirmaram que aumentou a necessidade de monitoramento no domicílio e embora as mulheres tenham migrado para o desemprego, as pesquisas demonstram que o perfil das desempregadas não mudou, já que as mulheres negras continuam sendo as mais prejudicadas, correspondendo a 58,5% das desempregadas, enquanto que as mulheres brancas representam 39%⁸.

⁵https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_750461.pdf

⁶ https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_745194/lang--pt/index.htm

⁷ <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2021-09/ibge-desemprego-cai-para-137-no-trimestre-encerrado-em-julho>

⁸ <https://feac.org.br/pandemia-reforca-desigualdade-de-genero-no-mercado-de-trabalho%E2%80%AF/#:~:text=Pandemia%20refor%C3%A7a%20desigualdade%20de%20g%C3%AAnero%20no%20mercado%20de%20trabalho,-In%C3%ADcio%7CNot%C3%ADcias%7CPandemia&text=Segundo%20dados%20da%20Pesquisa%20Nacional,taxa%20mais%20baixa%20desde%201991.>

Conforme dados do Observatório da Diversidade e da Igualdade de Oportunidades no Trabalho, plataforma digital de iniciativa da OIT e do Ministério Público do Trabalho, o Brasil possui 211,8 milhões de habitantes (IBGE-2020). Ainda segundo os dados extraídos da citada plataforma, baseados na ME-RAIS de 2019, a remuneração média para os homens é de R\$ 3,4 mil, enquanto que para as mulheres, é de R\$ 2,9 mil. No cargos de chefia, a mesma disparidade é verificada, sendo o valor de R\$ 8,2 mil a remuneração média para homens em cargo de direção e R\$ 5,4 mil para as mulheres nos mesmos cargos. Há, também, significativas diferenças, quando se observa os salários dos homens e mulheres brancas, R\$ 3,6 mil e R\$ 2,8 mil, respectivamente e entre ambos e os homens e as mulheres negras, nos montantes médios de R\$ 2,4 mil e R\$ 1,9 mil. No trabalho doméstico, estão 57% das mulheres negras e 36% de mulheres brancas⁹. No que diz respeito ao trabalho doméstico, além de a maioria nesse segmento ser mulher negra, há alto índice de informalidade. Em que pese o aumento do trabalho doméstico em 2020, alcançado 6,3 milhões de pessoas, apenas 1,7 milhões de trabalhadoras (es) possuem contrato de trabalho registrado¹⁰.

O Brasil logrou quase 400 anos de escravidão e a sociedade brasileira tem dívida histórica e compromisso inadiável de combate ao racismo, sendo indispensável a análise de dados baseada em raça/cor, tendo em vista que a população negra (pretos e pardos) possui maiores dificuldades de inclusão socioproductiva, o que é evidenciado pelos maiores índices de pobreza, desemprego e desalento em comparação com a população branca.

Como também aponta o Observatório da Diversidade e da Igualdade de Oportunidades no Trabalho, apesar de todos os esforços para o combate da escravidão contemporânea e do trabalho infantil, as vítimas ainda são, majoritariamente, homens e mulheres, meninos e meninas de origem afrodescendente. O racismo, sobretudo quando atrelado de forma interseccional ao sexismo e a outras formas de discriminação, como orientação sexual, tem como resultado mais evidente a limitação de oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional de milhões de pessoas, com prejuízos à garantia de direitos e ao potencial de inserção socioproductiva. Diferentes formas de discriminação e preconceito se traduzem no mundo do trabalho em disparidades salariais, assédio moral e sexual, entre outros¹¹.

Déficits históricos de igualdade de oportunidade em razão de raça/cor e de outras variáveis são tema de grande importância estratégica para políticas públicas de inclusão socioproductiva e de promoção de diversidade, com reflexos diretos sobre a promoção do trabalho decente e da igualdade. A desagregação de indicadores por raça/cor permite análises mais refinadas com potencial de influir em políticas públicas e corporativas com foco no combate ao racismo institucional¹². Importante destacar, a necessidade de se reforçar o conhecimento sobre a Convenção 189 da OIT, considerando a sua relevância para a promoção do trabalho decente para os trabalhadores em domicílio, especialmente considerando que 92% são mulheres, em sua maioria negras, com déficit de escolaridade e baixa renda.

⁹ <https://smartlabbr.org/diversidade/localidade/0?dimensao=genero>

¹⁰ <https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2020/01/numero-de-empregados-domesticos-cresce-no-brasil-junto-com-a-informalidade/>

¹¹ <https://smartlabbr.org/diversidade/localidade/0?dimensao=raca>

¹² <https://smartlabbr.org/diversidade/localidade/0?dimensao=raca>

Diante de tal quadro, é necessário o estabelecimento de políticas públicas inclusivas e voltadas à melhoria do mercado de trabalho das mulheres e melhor preparo das meninas, para maior equilíbrio e erradicação das desigualdades, nos campos laboral, produtivo e econômico, afastando os efeitos perversos da ausência de igualdade de oportunidades e a violência contra a mulher, em todos os campos. Como se sabe, barreiras são impostas à ascensão feminina no mercado de trabalho, especialmente aos cargos de chefia e a salários equânimes aos dos homens, como a divisão sexual do trabalho e a ausência de oferta de cargos e empregos para as mulheres, entre outros obstáculos, que impõem limites à inserção socioproductiva e ao desenvolvimento pessoal, com restrição do potencial de geração de riqueza de mais da metade da população brasileira, segundo dados do Observatório da Diversidade e da Igualdade de Oportunidades no Trabalho no Brasil¹³.

Nesse contexto, é preciso superar a visão apenas a partir da pobreza de renda. A visão bidimensional da pobreza, englobando renda e tempo, tem demonstrado ser capaz de enfrentar, de forma mais eficaz, as questões de gênero envolvidas na pobreza. Ao redor de todo o mundo, na maioria das pesquisas de usos dos tempos feitas, as mulheres aparecem como “pobres de tempo”. Esse dado demonstra que não adianta apenas aumentar as vagas para esse grupo social, se elas não tiverem condições de efetivo acesso. Além disso, pensar a pobreza a partir do tempo também facilita a inclusão das questões atinentes às tarefas de cuidado. **Pelo exposto, aponta-se como medidas essenciais para a reversão desse quadro e propostas concretas para maior equidade entre homens e mulheres, as seguintes:**

- Serviços sociais são indispensáveis para facilitar a inserção das mulheres no mercado de trabalho, a partir da retirada de alguns serviços de cuidado do núcleo familiar e transferência para o Estado. Assim, políticas públicas que visem à concessão de serviço de creche, escolas próximas ao domicílio, escolas em tempo integral, restaurante popular, serviços adequados de transporte e saúde, são medidas indispensáveis para a desoneração das mulheres dessas demandas, viabilizando seu ingresso no mercado de trabalho;

- Além disso, campanhas de conscientização para a divisão equitativa das tarefas domésticas são importantes. O Direito tem capacidade de mudar a cultura e esta também se transforma a partir de campanhas de conscientização, independentemente da cultura;

- Estímulo à determinação de licenças parentais que permitam a liberdade para o casal definir sua licença ou, ao menos, igualdade entre licença maternidade e licença paternidade. A diferença entre essas duas licenças tem trazido diversos ônus para as mulheres no mercado de trabalho, além de fortalecer papéis de gênero que coloquem todo o serviço de cuidado a cargo das mulheres;

- Estimular a ratificação da Convenção 156, OIT, que trata dos trabalhadores e trabalhadoras com encargos familiares, tratando ainda da conciliação da vida familiar, pessoal e profissional;

¹³ <https://smartlabbr.org/diversidade/localidade/0?dimensao=genero>

- Abordar a transversalidade no trabalho, pensando como o atravessamento por raça, gênero e outros marcadores afetam a inclusão de grupos sociais vulnerabilizados. A transversalidade é um princípio das Nações Unidas que precisa ser mais apropriado na esfera laboral;

- Estimular a criação nos países membros de normativa e estrutura de apoio à trabalhadora vítima de assédios e violências no trabalho. O assédio sexual e moral têm se mostrado como violências corriqueiras no mercado de trabalho feminino, cuja superação ainda exige amplo trabalho de conscientização para a sua identificação, já que muitos casos de assédios ainda não são vistos como tais. No entanto, o assédio se coloca como causa de interrupção de carreiras de mulheres, com consequência na lentidão da ascensão das mulheres, menores salário, entre outros fenômenos.

Assim, é imprescindível destacar a relevância e inafastabilidade da ratificação da Convenção 190 da OIT pelo Brasil e a sua implementação conjugada com a recomendação nº 206, em todos os níveis, com o reforço das medidas de prevenção no local de trabalho e garantia de políticas públicas, por meio de sistema de avaliação e gestão dos riscos, que levem em consideração a violência e o assédio, incluindo a violência doméstica e a ciberperseguição, como já identificou a OIT¹⁴. É importante, também nesse ponto, ampliar o conhecimento sobre a violência e o assédio no mundo do trabalho, com a divulgação de dados específicos a esse respeito. Nesse quadro, importante a disponibilização de apoio técnico aos governos e às organizações de empregadores e de trabalhadores sobre a inclusão da Convenção nº 190 da OIT e da Recomendação nº 206 nas medidas de resposta à recuperação da crise da COVID-19, incluindo aporte às autoridades competentes para aprofundar as análises da legislação e das práticas nacionais, tendo em vista a ratificação da Convenção e a identificação de medidas para superar as lacunas existentes.

Por fim, a **ANAMATRA indica como boa prática brasileira**, a adoção do Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero¹⁵, em outubro de 2021, com o objetivo de capacitar e orientar a magistratura para a realização de julgamentos, por meio do estabelecimento de diretrizes que traduzem um novo posicionamento da Justiça, com maior equidade entre homens e mulheres. A ANAMATRA participou do Grupo de Trabalho instituído para a elaboração do referido protocolo, pela Portaria CNJ n. 27, de 2 de fevereiro de 2021. O CNJ reconheceu a necessidade de ter um protocolo para os julgamentos pelo Poder Judiciário diante do aumento das ocorrências da violência de gênero no Brasil. O Protocolo foi apontado como mais um instrumento para que seja alcançada a igualdade de gênero (ODS 5 da Agenda 2030 da ONU), à qual se comprometeu o STF e o CNJ. O instrumento traz considerações teóricas sobre a questão da igualdade e também um guia para que os julgamentos que ocorrem nos diversos âmbitos da Justiça possam ser aqueles que realizem o direito à igualdade e à não discriminação de todas as pessoas, de modo que o exercício da função jurisdicional se dê de forma a concretizar um papel de não repetição de estereótipos, de não perpetuação de diferenças, constituindo-se um espaço de rompimento com culturas de discriminação e de preconceitos. Assim, enaltece-se a adoção da referida prática no país,

¹⁴https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_750461.pdf

¹⁵ <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf>

apontando-se como boa prática, a fim de que outras nações possam incorporar documentos de tal magnitude e importância, para maior equidade de gênero e igualdade, como dever de não discriminação. Dessa forma, os julgamentos poderão deixar de reproduzir, em alguns casos, estereótipos, relações assimétricas de poder ou de reafirmar estruturas organizacionais desiguais e fundadas em alicerces intolerantes e preconceituosos.

Confiantes no diálogo social e na colaboração entre os delegados que integram as representações na Conferência Internacional do Trabalho, vimos sugerir ações concretas para a diminuição das desigualdades, com informações sobre o contexto do mercado de trabalho brasileiro e indicação de boa prática, como reforço aos laços de cooperação e atuação que sempre nortearam a ANAMATRA e a OIT.

Sem mais para o presente.

Cordialmente,



Luiz Antonio Colussi
Presidente da ANAMATRA



Luciana Paula Conforti
Vice-Presidente da ANAMATRA
Presidente da Comissão ANAMATRA MULHERES