

**UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA “JÚLIO DE MESQUITA FILHO”
FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS**

MARIA LUIZA ROCHA SILVA

**O PRINCÍPIO DA NÃO-DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS
MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO NAS CONVENÇÕES DA
OIT: uma análise comparativa da aplicação pelo Brasil e pela França
fundada nos comentários da CEACR**

Franca – SP

2021

MARIA LUIZA ROCHA SILVA

O princípio da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho nas Convenções da OIT: uma análise comparativa da aplicação pelo Brasil e pela França fundada nos comentários da CEACR

Dissertação apresentada à Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da UNESP – Campus de Franca, como pré-requisito para defesa de dissertação de Mestrado. Área de concentração: Cidadania Social e Econômica e Sistemas Normativos.

Orientador: Prof. Dr. Daniel Damásio Borges

Franca – SP

2021

S586p

Silva, Maria Luiza Rocha

O PRINCÍPIO DA NÃO-DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS MULHERES
NO MERCADO DE TRABALHO NAS CONVENÇÕES DA OIT : uma
análise comparativa da aplicação pelo Brasil e pela França fundada nos
comentários da CEACR / Maria Luiza Rocha Silva. -- Franca, 2021
230 p.

Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual Paulista (Unesp),
Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Franca

Orientador: Daniel Damásio Borges

1. Discriminação. 2. Mulheres. 3. Mercado de trabalho. 4. OIT. 5. CEACR.
I. Título.

MARIA LUIZA ROCHA SILVA

**O PRINCÍPIO DA NÃO-DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS
MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO NAS CONVENÇÕES DA
OIT: uma análise comparativa da aplicação por Brasil e França fundada
nos comentários da CEACR**

Dissertação apresentada à Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da UNESP – Campus de Franca, como pré-requisito para defesa de dissertação de Mestrado. Área de concentração: Cidadania Social e Econômica e Sistemas Normativos.

BANCA EXAMINADORA

Presidente:

Prof. Dr. Daniel Damásio Borges, UNESP

1ª Examinadora:

Profa. Dra. Olívia de Quintana Figueiredo Pasqualetto, Fundação Getúlio Vargas

2º Examinador:

Prof. Dr. Victor Hugo de Almeida, UNESP

Franca-SP, 09 de abril de 2021

Dedico esta dissertação às mulheres que me ensinaram o valor e o peso do trabalho: Silvia, Silvana e Maria Aparecida.

AGRADECIMENTOS

Após 7 anos a despedida da Unesp se aproxima. Escrevo isto não com tristeza, mas com muito orgulho. Durante essa trajetória, desde o primeiro dia de graduação em 2014, até o último momento do Mestrado, aprendi a amar a Unesp. Por isso, primeiramente agradeço a esta instituição maravilhosa, longe da perfeição, mas que nos acolhe e nos faz crescer. Como filha de unespianos, digo com orgulho que serei sempre unespiana, e defenderei nossa universidade pública e de qualidade sempre que puder. Obrigada a todos os servidores, professores e alunos que tornam nossa universidade tão especial.

O reconhecimento cabe também em razão das oportunidades que a Unesp me proporcionou, como o financiamento de parte dessa pesquisa por parte da CAPES, à qual agradeço.

Ao meu querido orientador, prof. Daniel Damásio, digo meu mais sincero obrigada por todo o caminho que me ensinou a trilhar. Como sua orientanda desde 2015, não conseguiria reunir em uma dissertação tudo que aprendi com o Sr. Então, obrigada por ter me guiado, por ter me fornecido inúmeras oportunidades e, principalmente, por ter acreditado em mim.

Como não poderia deixar de ser, agradeço imensamente aos professores da Unesp com quem tive contato durante meus anos por aqui. Em especial, expresso minha gratidão ao prof. Dr. Victor Hugo de Almeida, pelos ensinamentos e por ter aceito generosamente estar em minhas bancas; ao prof. Dr. Murilo Gaspardo, por me conceder a possibilidade de participar de seu grupo de pesquisa “Direitos Humanos e Democracia” durante o Mestrado, e à profa. Dra. Luciana Canavez, que lecionou a disciplina “Eficácia Horizontal dos Direitos Fundamentais” à minha turma do Mestrado em 2019, durante a qual aprendi muitíssimo.

Aos meus colegas de turma, meus agradecimentos por tudo que partilhamos. Aprendi muito com todos vocês, e sou grata por tê-los conhecido. Ao Leonardo, Bianca e Rosana agradeço principalmente pela amizade e pelo companheirismo.

Devo especial agradecimento à Isabella, grande amiga que ganhei durante esse percurso. Sem seu apoio, a jornada teria sido muito mais difícil, sem dúvidas. Obrigada por todos os conselhos, conversas, pastéis, risadas e trocas que tivemos. Sua persistência e sua determinação são inspiradoras. Essa dissertação também é para você.

Para minha grande sorte, são muitos os amigos a quem quero agradecer. Muito obrigada Marcela, Daniel, Guilherme e Renan por terem me ajudado a superar os difíceis momentos de quarentena, e por serem um porto seguro de animação, diversão e companheirismo.

À Gabriela, Letícia e Jade agradeço por serem, para mim, o mais próximo de irmãs que conheço. Minha gratidão por vocês não caberia nessa dissertação inteira. Obrigada por estarem

comigo, por me incentivarem, por me inspirarem com sua competência, esforço, persistência, determinação e generosidade. Vocês são presentes nas vidas de todos que estão ao seu redor. Amo vocês!

À minha família agradeço pelo amor incondicional que me dão mesmo à distância. Obrigada tia Silvana, tio Cacaio, tio Kerley, Eduardo, Mariana e Ricardo por serem minhas bases. Agradeço também ao meu avô Manuel e ao meu pai Claudinei por todo o apoio. Obrigada por acreditarem em mim! Amo vocês!

À minha avó Maria Aparecida, que nos guarda lá de cima, agradeço pela família que construiu. Tenho certeza que tem muito orgulho de todos nós, assim como nós temos dela.

Ainda devo meu agradecimento de coração à família Celotti. Silmara, Jaime, Beatriz e Gustavo, obrigada por todo o incentivo, por acreditarem em mim e por sempre me acolherem com um abraço e uma boa conversa. Amo vocês!

Ao meu namorado Bruno, não tenho palavras para agradecer. Ter você ao meu lado é a maior bênção que já recebi. Obrigada por me apoiar, por acreditar em mim e por não me deixar desistir de nada. Espero que você saiba o quanto sou grata por tudo o que vivemos juntos, por quanto crescemos juntos e pelo que ainda está por vir. Você é uma pessoa genuína, esforçada e é uma das minhas maiores inspirações. Você é minha base, minha casa. Esse trabalho não teria saído sem você. Eu te amo muito.

Finalmente, agradeço à mulher mais incrível do mundo, minha mãe Silvia, por ter me permitido ser quem eu quisesse. Você é minha grande inspiração. Tenho muito orgulho da nossa história, e agradeço todos os dias por ser sua filha, não existe dádiva maior. Espero poder sempre honrar seu esforço, suas lutas, seus sacrifícios e seus investimentos em mim. Obrigada por ter me dado um lar, uma família e tudo o que eu sou. Te amo mais que tudo!

“Clara Luz era uma fada, de seus dez anos de idade, mais ou menos, que morava lá no céu, com a senhora fada sua mãe. Viveriam muito bem se não fosse uma coisa: Clara Luz não queria aprender a fazer mágicas pelo Livro das Fadas. Queria inventar suas próprias mágicas.

- Mas minha filha – dizia a Fada-Mãe – todas as fadas sempre aprenderam por esse livro. Por que só você não quer aprender?

- Não é preguiça, não, mamãe. É que não gosto de mundo parado.

- Mundo parado?

- É. Quando alguém inventa alguma coisa, o mundo anda. Quando ninguém inventa nada, o mundo fica parado. Nunca reparou?”

(Fernanda Lopes de Almeida – A fada que tinha ideias)

RESUMO

A divisão sexual do trabalho organiza a forma de alocação das mulheres no emprego e na ocupação. Em razão disso, perpetuam-se segregações, verticais e horizontais, que obstaculizam a igualdade de homens e mulheres na ocupação do mercado de trabalho. Muitos trabalhos considerados femininos são desvalorizados, precários e mal remunerados. É possível resumir as consequências da organização desigual do mercado nas discriminações sofridas pelas mulheres nesse aspecto de sua vida. Faz-se necessária, dessa forma, luta constante contra práticas desabonadoras, sob o viés do princípio da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho. Além dos ordenamentos jurídicos internos, os Estados podem cooperar internacionalmente para a consecução desse objetivo, que é abordado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em suas Convenções 100 e 111, respectivamente sobre igualdade salarial e discriminação. Um dos órgãos da OIT que averigua a aplicação das Convenções pelos Estados-membros da organização é Comissão de Peritos para Aplicação de Convenções e Recomendações (CEACR), que o faz por meio de solicitações diretas e observações. Portanto, nessa dissertação, almejou-se analisar a aplicação das referidas Convenções pelo Brasil e pela França no período de 1999 a 2020, com base nos comentários da CEACR, pelos métodos de direito internacional do trabalho comparado e análise documental. Verificou-se, finalmente, que ambos os países apresentam dificuldades na aplicação das Convenções, especialmente em decorrência da persistência de segregações horizontais e verticais no trabalho das mulheres. Ademais, analisou-se o trabalho da CEACR e teceram-se comentários sobre a necessidade de aprimorar sua transparência e publicidade.

Palavras-chave: Discriminação. Mulheres. Mercado de trabalho. OIT. CEACR. Brasil. França.

ABSTRACT

Sexual division of work organizes the allocation of women in employment and occupation. Because of it, vertical and horizontal segregations are perpetuated and obstacle equality between men and women at work. Many female-considered posts are underrated, precarious and poorly paid. The consequences of the unequal organization of the labour market can be summed up as the various kinds of discriminations that women experience in this aspect of their lives. Therefore, a constant fight against derogatory practices under the principle of non-discrimination against women in the workplace becomes mandatory. Besides internal legal orders, states can cooperate internationally to this goal, which is approached by the International Labour Organization (ILO) in its Conventions 100 and 111, regarding wage equality and discriminations, respectively. One of ILO's verification mechanisms is the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (CEACR), who provides evaluations on States' application of conventional norms through direct requests and observations. Thus, this dissertation aims to analyze the application of the mentioned Conventions in Brazil and in France, from 1999 to 2020, based on CEACR's comments, applying international comparative labour law and documental analysis. Overall, difficulties in the application of the Conventions were found in both countries, especially as a result of horizontal and vertical segregation of women in the labour market. Furthermore, the CEACR's work was assessed and some observations were made on the necessary improvement of its transparency and publicity.

Key words: Discrimination. Women. Workplace. ILO. CEACR. Brazil. France.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS MAIS FREQUENTES

C100: Convenção 100 da OIT “Convenção sobre Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor”

C111: Convenção 111 da OIT “Convenção sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação”

CEACR: Comissão de Peritos para Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT

CF: Constituição Federal do Brasil de 1988

CLT: Consolidação das Leis do Trabalho

CT: Código do Trabalho da França

OBS: Observação

OIT: Organização Internacional do Trabalho

ONU: Organização das Nações Unidas

SD: Solicitação Direta

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	14
2 BREVES APONTAMENTOS METODOLÓGICOS SOBRE O DESENVOLVIMENTO DA PESQUISA.....	30
3 CONCEITOS INICIAIS: O PRINCÍPIO DA NÃO-DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO E SUA DISCIPLINA NA OIT	36
3.1 O princípio da não discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho	36
<i>3.1.1 O direito da antidiscriminação e o princípio da não-discriminação genericamente considerado</i>	<i>36</i>
<i>3.1.2 O princípio da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho</i>	<i>42</i>
3.2 O princípio da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho na OIT	44
<i>3.2.1 Apontamentos sobre a OIT</i>	<i>44</i>
<i>3.2.1.1 Os procedimentos de adesão a tratados internacionais no Brasil e na França.....</i>	<i>47</i>
<i>3.2.2 O princípio da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho nas Convenções da OIT</i>	<i>51</i>
<i>3.2.2.1 Convenção sobre Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor (100).....</i>	<i>55</i>
<i>3.2.2.2 Convenção sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação (111).....</i>	<i>56</i>
<i>3.2.2.3 Convenção Sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores: Trabalhadores com Encargos de Família (156).....</i>	<i>58</i>
<i>3.2.2.4 Convenção Sobre a Proteção da Maternidade (183)</i>	<i>60</i>
<i>3.2.2.5 Convenção sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos (189).....</i>	<i>60</i>
<i>3.2.2.6 Convenção Sobre Violência e Assédio (190)</i>	<i>61</i>
<i>3.2.3 O princípio em algumas Convenções da ONU e sua relevância para as Convenções da OIT</i>	<i>62</i>
<i>3.2.3.1 A Convenção Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres de 1979</i>	<i>63</i>
<i>3.2.3.2 A Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência de 2007 .</i>	<i>65</i>
<i>3.2.3.3 Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial de 1965</i>	<i>66</i>
3.3 A Comissão de Peritos para Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT	67

4 A APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA NÃO-DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL E A VISÃO DA CEACR SOBRE SEU DESEMPENHO	78
4.1 Mulheres e mercado de trabalho brasileiro	78
4.2 O princípio da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho no direito brasileiro	80
4.2.1 <i>O princípio nas Constituições brasileiras</i>	80
4.2.2 <i>O princípio na Consolidação das Leis do Trabalho e Reforma Trabalhista de 2017</i>	85
4.2.3 <i>O princípio em outros dispositivos legais do ordenamento brasileiro</i>	93
4.3 Comentários da CEACR ao Brasil sobre o princípio da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho na aplicação das Convenções 100 e 111 da OIT	94
4.3.1 <i>Comentários da CEACR ao Brasil sobre a aplicação da Convenção 100 da OIT em relação ao princípio da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho</i>	95
4.3.1.1 <i>Legislação</i>	97
4.3.1.2 <i>Remuneração e Jornada</i>	99
4.3.1.3 <i>Programas, agendas e órgãos</i>	101
4.3.1.4 <i>Jurisprudência e fiscalização</i>	103
4.3.1.5 <i>Avaliação objetiva dos trabalhos</i>	105
4.3.1.6 <i>Acordos coletivos</i>	106
4.3.1.7 <i>Segregação ocupacional</i>	106
4.3.2 <i>Comentários da CEACR ao Brasil sobre a aplicação da Convenção 111 da OIT em relação ao princípio da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho</i>	107
4.3.2.1 <i>Legislação</i>	108
4.3.2.2 <i>Programas, agendas e órgãos</i>	110
4.3.2.3 <i>Assédio</i>	117
4.3.2.4 <i>Empregadas domésticas</i>	119
4.3.2.5 <i>Jurisprudência e fiscalização</i>	120
4.3.3 <i>Conclusões sobre a aplicação das Convenções 100 e 111 pelo Brasil com base nos Comentários da CEACR</i>	121
5 A APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA NÃO-DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO NA FRANÇA E A VISÃO DA CEACR SOBRE SEU DESEMPENHO	123
5.1 Mulheres e mercado de trabalho francês	123

5.2 O princípio da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho no direito francês	125
5.2.1 <i>A construção do princípio na legislação francesa</i>	125
5.2.2 <i>Constituição e Código do Trabalho franceses sobre o princípio da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho</i>	129
5.2.3 <i>A questão da igualdade no direito francês</i>	135
5.3 Comentários da CEACR à França sobre o princípio da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho na aplicação das Convenções 100 e 111 da OIT	137
5.3.1 <i>Comentários da CEACR à França sobre a aplicação da Convenção 100 da OIT em relação ao princípio da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho</i>	137
5.3.1.1 <i>Legislação</i>	139
5.3.1.2 <i>Programas, agendas e órgãos</i>	142
5.3.1.3 <i>Remuneração e jornada</i>	145
5.3.1.4 <i>Acordos coletivos</i>	148
5.3.1.5 <i>Avaliação objetiva dos trabalhos</i>	151
5.3.1.6 <i>Trabalho por tempo parcial</i>	153
5.3.1.7 <i>Jurisprudência e fiscalização</i>	154
5.3.2 <i>Comentários da CEACR à França sobre a aplicação da Convenção 111 da OIT em relação ao princípio da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho</i>	155
5.3.2.1 <i>Legislação</i>	157
5.3.2.2 <i>Programas, agendas e órgãos</i>	161
5.3.2.3 <i>Acordos coletivos</i>	163
5.3.2.4 <i>Assédio</i>	165
5.3.2.5 <i>Fiscalização e jurisprudência</i>	167
5.3.3 <i>Conclusões sobre a aplicação das Convenções 100 e 111 pela França com base nos Comentários da CEACR</i>	167
6 COMPARAÇÕES FINAIS ENTRE A APLICAÇÃO DAS CONVENÇÕES 100 E 111 DA OIT PELO BRASIL E PELA FRANÇA	169
7 APONTAMENTOS SOBRE O TRABALHO DA CEACR EM SEUS COMENTÁRIOS AO BRASIL E À FRANÇA NO BOJO DAS CONVENÇÕES 100 E 111 DA OIT	173
8 CONCLUSÃO	179
9 REFERÊNCIAS	183
APÊNDICE A – Mapeamento dos comentários da CEACR ao Brasil por assunto	214

APÊNDICE B – Mapeamento dos comentários da CEACR à França por assunto	221
APÊNDICE C – Órgãos consultados para obtenção dos relatórios dos países	230

1 INTRODUÇÃO

O trabalho constitui parte central da vida moderna, pois é o principal meio pelo qual os cidadãos garantem sua sobrevivência. Os recursos obtidos através de atividade laboral destinam-se a garantir o sustento dos indivíduos, das famílias. Além disso, trabalho é sinônimo de participação social; está intimamente associado à honestidade e ao esforço: ser trabalhador é uma qualidade.

Dele decorrem estratificações sociais: a depender do trabalho executado, o indivíduo será melhor ou pior qualificado, categorizado. Ser trabalhador é uma qualidade, mas alguns trabalhadores têm mais qualidade que outros.

O trabalho tornou-se parte da identidade social. As pessoas são divididas em classes sociais e econômicas com base no trabalho que executam e nos resultados de sua atividade, principalmente a remuneração. Aqueles que detêm maior poder aquisitivo, via de regra, exercem trabalhos melhor remunerados; consequentemente, têm acesso a bens e serviços menos acessíveis, inclusive educação, e alcançam posições de maior destaque e influência na sociedade graças aos recursos de seu trabalho, ou do trabalho de seus antecessores.

Esse ciclo beneficia especialmente os homens brancos, nos moldes da teoria do patriarcado bem explorada pelo movimento feminista.¹ A divisão sexual do trabalho reproduz perfeitamente essa estrutura, em detrimento especialmente das mulheres. Assim como as instâncias de poder político, as cimeiras do mercado de trabalho veem-se privadas da presença feminina quase por completo; as mulheres são distanciadas de certos cargos e de certos ramos da atividade, em função da engenharia do patriarcado.

As ferramentas utilizadas para fortalecer essa conjuntura são as discriminações. Note-se que as práticas discriminatórias atuam contra quaisquer minorias na intenção de manter a ferrenha segregação, mas os efeitos produzidos em relação a cada um desses grupos são diferentes, pois depende da associação de diversos fatores, como a raça, a classe, o gênero, a idade, entre outros. Nas relações de trabalho, as discriminações são observáveis ao longo de toda a trajetória: da contratação à rescisão, atingindo até mesmo a aposentadoria.

As discriminações contra as mulheres no mercado de trabalho são de diversas espécies e se manifestam em múltiplos contextos, o que torna a tarefa de enumerá-las e descrevê-las

¹ “A *dominação-exploração* constitui um único fenômeno, apresentando duas faces. Desta sorte, a base econômica do patriarcado não consiste apenas na intensa discriminação salarial das trabalhadoras, em sua segregação ocupacional em sua marginalização de importantes papéis econômicos e político-deliberativos, mas também no controle de sua sexualidade e, por conseguinte, de sua capacidade reprodutiva. Seja para induzir as mulheres a ter grande número de filhos, seja para convencê-las a controlar a quantidade de nascimentos e o espaço de tempo entre os filhos, o controle está sempre em mãos masculinas, embora elementos femininos possam intermediar e mesmo impememntar estes projetos” (SAFFIOTI, 2004, p. 106).

particularmente difícil. Por essa razão, não é pretensão dessa dissertação esgotar o tema, mas, na realidade, propor discussões em torno das manifestações mais evidentes e frequentes, que podem, por sua vez, originar outras formas de discriminação.

Ao observarem as posições de homens e mulheres no mercado de trabalho, inúmeros estudos vislumbram nítida segregação setorial e hierárquica das mulheres, recolhidas em determinados ramos de trabalho, como o doméstico e o da saúde, em posições hierarquicamente inferiores e, conseqüentemente, menos remuneradas (CASTELLANO; ROCCA, 2018; LIMA, 2018; TRZEBIATOWSKI; TRIANA, 2020; BROOKS-GORDON; WIJERS, 2020; ORTIZ; ROSCIGNO, 2009; ROCHA, 2017; PACHECO ZERGA, 2012, entre outros). Esse fenômeno é observável ao longo da história, em razão da divisão sexual do trabalho, que, de acordo com Marx e Engels (1977, p. 70), teria origem no lar, na incumbência atribuída à mulher de cuidar dos filhos. Se desconsiderado esse dado histórico, as diferenças ocupacionais entre os gêneros não se explicam facilmente, já que a tendência atual é de que, cada vez mais, mulheres adquiram formação igual ou mais avançada que os homens; não há, ainda, diferenças substanciais nos resultados apresentados, em termos de produtividade, e os currículos se assemelham cada vez mais. Portanto, há um elemento especificamente responsável pela diferença, normalmente atribuído às discriminações. No entanto, elas não podem ser consideradas como causa única e absoluta, tendo em vista que outras concorrem para tanto, e variam casuisticamente, como a raça, a idade, a formação, e outros fatores socioculturais, que podem incorrer em discriminações próprias (CASTELLANO; ROCCA, 2018, p. 589).

A não-discriminação é um corolário da igualdade, pois esta é desenvolvida, no direito da antidiscriminação, como a junção do direito a igual tratamento e do direito a ser tratado como igual. O primeiro postulado define que sejam vedados os tratamentos diferenciados por critérios discriminatórios não permitidos, e preconiza uma aplicação mais delimitada da igualdade. Já o segundo defende que se adote postura de considerar quanto mais diferenças concretas possíveis, e que se determinem proteções jurídicas específicas para cada necessidade (RIOS, 2008, p. 43).

As indagações sobre o princípio da igualdade não são recentes no Direito, já realizadas por filósofos e juristas como Rousseau, segundo o qual na igualdade formal reside a garantia de que não se instalará o despotismo político com bases censitárias (ROUSSEAU, 2013, p. 18). Com o advento do Estado de Direito, após a Revolução Francesa de 1789, dois fundamentos passam a coordenar as relações entre Estado e particulares: a igualdade e a legalidade. Sob o novo arranjo de poder, o direito era declaradamente igual para todos, de validade universal, ao qual se vinculam tanto os indivíduos quanto as autoridades. É nítido, porém, que a igualdade

“para todos”, naquele momento, aplicava-se apenas aos nobres e aos burgueses, restando excluídos os proletários e as mulheres (TABORDA, 1998, p. 253-255).

De fato, o art. 1º da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, produzida a partir dos acontecimentos revolucionários de 1789, determina que “Os homens nascem e são livres e iguais em direito. As distinções sociais só podem fundamentar-se na utilidade comum” (PIOVESAN, 2019, p. 106)². Tal dispositivo exprime um ideal de igualdade absoluta, ou seja, de aplicação equânime da lei, independentemente do conteúdo ao qual ela se aplica. A igualdade, nesse momento, não apresenta gradações, as desigualdades, mesmo se reconhecidas, são irrelevantes. Assim, a igualdade é resumida à prevalência da lei (TABORDA, 1998, p. 255).

Posteriormente, o Estado Social, resultado de maior intervencionismo nas relações privadas, exigiu revisitação da igualdade, que passou a ser concebida sob a ótica da igualdade de oportunidades. Nesse novo viés, a igualdade material seria atingida a partir da garantia de iguais condições de competição pelas necessidades essenciais, e é reconhecida a inevitabilidade de, por vezes, privilegiar determinados grupos de indivíduos em detrimento de outros, como premissa para atingir a igualdade maior. Finalmente são reconhecidas as discriminações positivas e sua indispensabilidade para o funcionamento correto da nova conjuntura estatal. Nesse contexto nasce o direito do trabalho, onde se reconhece o desequilíbrio de forças entre empregados e empregadores como a discriminação basilar para o regramento jurídico, que privilegia a proteção do hipossuficiente, do empregado, desde o momento de criação da lei (TABORDA, 1998, p. 257-258).

Também a teoria de Kelsen aborda o princípio da igualdade, e reconhece que, para que se instaure a igualdade formal, todas as desigualdades existentes no plano dos fatos devem ser consideradas no tratamento dos indivíduos nas normas produzidas; caso contrário, as consequências serão catastróficas, impondo-se deveres e garantindo-se direitos completamente incompatíveis com o objetivo do Direito e com a realidade, que, por sua vez, podem gerar maiores dilemas e dificuldades ao próprio Estado³ (KELSEN, 1999, p. 99).

² A referência utilizada para este documento é obra de Flávia Piovesan sobre direitos humanos e justiça internacional, em que a autora insere, ao final, a tradução de diversos documentos históricos relevantes aos direitos humanos, inclusive a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1789. Não se trata, portanto, de referência direta à fonte primária. Optou-se por utilizar a versão proposta pela autora a fim de evitar erros de tradução e impropriedades semelhantes, visando preservar o sentido da Declaração ainda que em português.

³ “A igualdade dos indivíduos sujeitos à ordem jurídica, garantida pela Constituição, não significa que aqueles devam ser tratados por forma igual nas normas legisladas com fundamento na Constituição, especialmente nas leis. Não pode ser uma tal igualdade aquela que se tem em vista, pois seria absurdo impor os mesmos deveres e conferir os mesmos direitos a todos os indivíduos sem fazer quaisquer distinções, por exemplo, entre crianças e adultos, sãos de espírito e doentes mentais, homens e mulheres. Quando *na* lei se vise a igualdade, a sua garantia apenas pode realizar-se estatuidando a Constituição, com referência a diferenças completamente determinadas, como talvez as diferenças de raça, de religião, de classe ou de patrimônio, que as leis não podem fazer acepção das

John Rawls, ao formular a sua Teoria da Justiça, perpassou também o necessário debate sobre o princípio da igualdade, considerada no âmbito das oportunidades. De acordo com o autor, “cada pessoa deve ter um direito igual ao mais abrangente sistema de liberdades básicas iguais que seja compatível com um sistema semelhante de liberdades para as outras” (RAWLS, 2000, p. 64), conceito restrito às liberdades civis e políticas próprias das democracias modernas. A esse tópico adiciona-se o princípio da diferença, segundo o qual a existência de membros mais avantajados naturalmente em uma sociedade somente se justifica se integrar uma estrutura que, em sua totalidade, melhore as expectativas dos membros menos avantajados. Ademais, para que uma sociedade seja, de fato, justa, sua tendência deve ser igualar as circunstâncias de cada indivíduo, de modo que as ocorrências em suas vidas decorram de responsabilidades pessoais, e não conjunturais. Logo, uma desigualdade que gere desvantagem somente é possível se decorrer da vontade individual do prejudicado, e o Estado deve intervir para garantir a igualdade por meio de suas instituições (RAWLS, 2000).

O valor da igualdade em si, conforme aduz Robert Alexy (2015, p. 394), é, fundamentalmente simples, consiste na exigência de que as normas jurídicas sejam aplicadas a todos os casos concretos cabíveis. Essa é a dimensão da igualdade na aplicação da lei. Além dela, existe também a dimensão da igualdade na criação do direito, que é o dever do legislador de tratar todos igualmente, pois o caso contrário engendraria injustiças, discriminações, e até mesmo a falta de condições para o exercício de certas competências (ALEXY, 2015, p. 396).

Tendo presente esse breve apanhado teórico sobre a igualdade, e reconhecendo-se a não-discriminação como um de seus corolários, a dissertação apresentada se propõe a analisar a aplicação Convenções da OIT que versam sobre o princípio da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho pelo Brasil e pela França no período de 1999 a 2020, com base nos comentários da CEACR (Comissão de Peritos para Aplicação de Convenções e Recomendações), pelos métodos de direito internacional do trabalho comparado e análise documental. Observe-se que é possível indagar sobre a vedação discriminatória genericamente considerada nos mais diversos ramos jurídicos, e em detrimento de infindáveis indivíduos ou grupos, mas no mercado de trabalho suas consequências são cruciais para o desenvolvimento social e pessoal das mulheres, pois interferem diretamente na igualdade de gêneros.

mesmas, quer dizer: que as leis em que forem feitas tais distinções poderão ser anuladas como inconstitucionais. Se a Constituição não fixa distinções bem determinadas que não possam ser feitas nas leis relativamente aos indivíduos, e se a mesma Constituição contém uma fórmula proclamando a igualdade dos indivíduos, esta igualdade constitucionalmente garantida a custo poderá significar algo mais do que a igualdade *perante* a lei. Com a garantia da igualdade *perante* a lei, no entanto, apenas se estabelece que os órgãos aplicadores do Direito somente podem tomar em conta aquelas diferenciações que sejam feitas nas próprias leis a aplicar.” (KELSEN, 1999, p. 99)

Conforme mencionado anteriormente, a discriminação contra as mulheres é uma característica marcante do mercado de trabalho no sistema de produção moderno. Assim, o princípio da não-discriminação contra as mulheres nessa seara mostra-se de extrema importância ao combate de tais práticas, pois constitui garantia não apenas de igualdade formal, mas também de usufruto dos direitos fundamentais estabelecidos constitucionalmente (ROMITA, 2006, p. 83-84). Justifica-se, assim, a relevância do enfoque sobre o princípio da presente dissertação, que será reiteradamente retomada ao longo do estudo.

Os impactos das discriminações contra as mulheres no mercado de trabalho variam desde a esfera psicológica e íntima da trabalhadora, aos salários e ao acesso à seguridade social. Atualmente, prevalece o entendimento de que existe relação direta entre as disparidades em matéria de emprego e ocupação entre homens e mulheres e o nível de desenvolvimento econômico atingido por determinado país. Essa tendência é também incorporada pela ONU (Organização das Nações Unidas), que inseriu na agenda de Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM)⁴, de 2000, a promoção da educação, do emprego e da representação política das mulheres (CASTELLANO; ROCCA, 2018, p. 590; ONU, 2000). Diversas pesquisas concluíram que as diferenças ocupacionais entre os gêneros, também denominadas *gender gaps*, estão diretamente vinculadas à pobreza e inversamente ao Produto Interno Bruto (PIB) de um país e à sua competitividade no mercado internacional, na medida em que, ao aumento da renda *per capita* em níveis de subsistência corresponderia um aumento da desigualdade, que, por outro lado, diminuiria com o aumento contínuo da renda *per capita* para além desses níveis. No entanto, não há evidências economicamente consensuais que corroborem definitivamente essa tese, na medida em que alguns autores constataam que as desigualdades de gênero podem contribuir positivamente para o ritmo de crescimento (CASTELLANO; ROCCA, 2018, p. 590).

Para melhor compreender a consolidação do princípio da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho, é indispensável analisar a luta por direitos das mulheres, com destaque para o movimento feminista. Ressalte-se, inicialmente, que a história da inserção das mulheres no mercado de trabalho não é única, e o marco inicial normalmente utilizado, a Revolução Industrial, corresponde à realidade das mulheres brancas e de classe média. As mulheres de classes baixas e, principalmente, as mulheres negras, não estavam à margem do mercado, mas inseridas nele desde o princípio, em razão da escravidão, após a qual continuaram no mercado de trabalho informal. Sueli Carneiro (2019) ensina, a esse respeito, que ignorar a inadequação desse marco temporal e toda a história antecedente a ele tem como consequência

⁴ Os ODM foram posteriormente incorporados aos ODS da Agenda 2030 da ONU.

o apagamento da participação das mulheres negras na formação do povo brasileiro, e a invisibilização de suas demandas no enquadramento do feminismo branco.

A importância do movimento feminista a partir da década de 1960, para o estudo proposto, reside na luta pela liberdade profissional, aliada às demandas por direitos civis, liberdade sexual e reprodutiva, que se propuseram ao longo das chamadas ondas do movimento. A liberdade profissional, que engloba tanto a escolha da profissão quanto decisões sobre ela, como a de aceitar uma proposta ou de retirar-se de um posto, equivale, na realidade, à luta pela cidadania, reservada aos homens. O trabalho, assim, qualifica aquele que participa da vida social ativamente, o cidadão e, apesar de as mulheres já estarem no mercado desde antes mesmo da industrialização, especialmente as mulheres negras, como dito, que ali estavam desde a escravidão na colonização, elas não gozavam dos mesmos direitos, deveres e participação (LEITE; BORGES; CORDEIRO, 2013, p. 129-132). O que se deseja enfatizar com esse breve apontamento sobre a luta feminista é que a necessidade de igualdade no mercado de trabalho não é matéria exclusivamente inerente ao trabalho em si, aos salários ou à profissão, mas é uma necessidade de participação social igualitária, de exercício pleno da cidadania.

Na visão de Helena Hirata e Danièle Kerogat (2007, p. 599-600), a divisão sexual do trabalho é vital para a manutenção das relações entre os sexos conforme se apresentam atualmente, resultado de modulação histórica e social, onde os homens são incumbidos da produção e das atividades mais valorizadas, e as mulheres da reprodução. Essa organização se funda em dois princípios, conforme as autoras, o da separação de atividades femininas e masculinas, e o da hierarquia, que baseia a valoração superior dos trabalhos dos homens. Nessa visão, o gênero é reduzido ao sexo biológico e as práticas sociais são papéis naturalmente decorrentes do gênero. Apesar de a divisão sexual do trabalho ser observável na maioria da história conhecida, ela é maleável, pois as atribuições de gênero mudam conforme o tempo, mas a distância entre elas se mantém, como demonstra o mercado de trabalho das mulheres brancas e de classe média, que, antes isoladas na esfera de trabalho doméstico, passam a ocupar o trabalho assalariado, mas, ainda assim, conforme os postos a elas reservados.

A divisão sexual do trabalho também se manifesta nas relações entre as mulheres, na medida em que, enquanto algumas são admitidas no trabalho não-doméstico, e cada vez mais são chamadas a dedicarem seu tempo quase integralmente a este, às demais são delegadas as tarefas domésticas, invisibilizadas no mercado de trabalho, resultando em hierarquização e separação entre os grupos de trabalhadoras. Essa suborganização resultante tem claras marcas de raça e classe, tendo em vista que as trabalhadoras de hierarquias inferiores e ocupações menos remuneradas são majoritariamente negras e de classes baixas no Brasil, ou imigrantes,

descendentes de imigrantes e de classes baixas na França (HIRATA; KEROGAT, 2007, p. 602-204).

Os impactos das discriminações no mercado de trabalho, conforme apontado, são numerosos, e a sua percepção pelas trabalhadoras varia conforme suas experiências pessoais, mas espelham também interseccionalidades indissociáveis, especialmente a raça e a classe. Em termos estatísticos, é interessante notar que, em 2018, 45,3% das mulheres do planeta tinham um emprego, valor quase 25% abaixo do patamar desejável. Nos últimos 27 anos, as taxas globais de emprego decresceram para homens e mulheres, e as mulheres continuam tendo 26% menos probabilidade de estarem empregadas. Os valores de matrícula em educação secundária e terciária aumentaram para os dois, e, em 2017, a diferença absoluta entre os gêneros era quase nula. No entanto, 21% dos jovens está sem emprego e fora do sistema educacional, e, desses, 69,1% são mulheres (OIT, 2019a, p. 12).

Ademais, em 2018, mulheres tinham maior probabilidade de estarem empregadas em ocupações consideradas de habilidades inferiores, e em piores condições de trabalho, pois estão mais expostas ao trabalho informal e a outras modalidades mais flexíveis quanto a direitos trabalhistas, ou seja, a postos mais vulneráveis. Mundialmente, apenas 27,1% dos diretores e líderes são mulheres, e, tanto para elas quanto para os homens, quanto maior o nível de educação, maiores as taxas de emprego. Contudo, a remuneração não é a mesma para os mesmos níveis de formação. De fato, 41,5% das mulheres que completaram o ensino superior estão desempregadas ou fora do mercado de trabalho, contra 17,2% dos homens. A principal razão para as mulheres não estarem na força de trabalho são os trabalhos de cuidado não remunerados, realizados por 21,7% das mulheres em idade laborativa no mundo, comparados a 1,5% dos homens. Entre os anos de 1997 e 2012, o tempo que as mulheres dedicam aos trabalhos domésticos e de cuidado diminuiu em apenas 15 minutos por dia, enquanto o dos homens aumentou em 8 minutos diários (OIT, 2019a, p. 12-13).

Um dos critérios mais frequentes de discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho é a maternidade. Dados de 2015 para 51 países indicam que 45,8% das mães de crianças de 0 a 5 anos de idade estavam empregadas, em contrapartida a 53,2% das mulheres sem filhos nessa faixa etária. Por essa razão, a OIT (Organização Internacional do Trabalho) indica a existência de uma penalidade empregatícia pela maternidade (*motherhood employment penalty*), ou seja, a taxa de diferença na participação de mulheres com e sem filhos na força de trabalho, que piorou entre 2005 e 2015, pelo aumento em 38,4%. Além disso, as mães também sofrem penalidade em seus salários (*motherhood wage penalty*), ou seja, a diminuição de seus salários conforme o número de filhos, enquanto para os homens a paternidade está atrelada a

prêmios na carreira. As mães de crianças pequenas também experimentam penalidade na ocupação de cargos de liderança (*motherhood leadership penalty*), pois elas têm a menor taxa de participação em cargos de gerência e liderança se comparadas aos homens com filhos da mesma idade. Ademais, as diferenças salariais entre homens e mulheres (*gender pay gap*, na sigla em inglês), ainda giram em torno de 20% no mundo (OIT, 2019a, p. 14).

A associação negativa entre a maternidade e o mercado de trabalho é confirmada por diversas pesquisas, nos países mais e menos ricos. Algumas explicações para essa associação foram analisadas empiricamente, sendo as mais relevantes as que seguem: primeiramente, algumas mães têm menos tempo de experiência em razão do período que tiveram de se afastar para cuidar dos filhos; além disso, elas estão mais propensas a assumirem trabalhos em setores que ofereçam maior flexibilidade para manter os cuidados com os filhos; em terceiro lugar, alguns estudos propõem que a demanda exterior pelo tempo das mulheres pode causar impacto negativo em seu desempenho no trabalho; o quarto motivo seria que as mães promovem comportamentos diferentes das mulheres que não têm filhos, relacionados a salários mais baixos. Certamente algumas dessas hipóteses se mostraram inverídicas, especialmente as referentes a produtividade, comportamento e flexibilidade (BOSE *et.al.*, 2020, p. 2). Assim, as divergências persistentes podem ser apontadas como resultados de discriminações contra as mães, consoante às observações da OIT anteriormente expostas.

Estudos sociológicos e psicológicos apontam que a explicação das discriminações fundada na maternidade encontra reforço na propagação de estereótipos que influenciam na impressão de que mães são menos competentes, comprometidas e flexíveis no ambiente de trabalho. Contudo, pesquisas recentes apontam justamente o contrário, ou seja, que as mulheres apresentam mais engajamento no trabalho e comprometimento com suas carreiras, em comparação aos pais. Uma solução indicada para países abordarem essa problemática é a incorporação de legislação antidiscriminação especificamente direcionada ao combate aos estereótipos no mercado de trabalho, como é orientado, inclusive, pela OIT. É importante, ainda, que as novas medidas legais se voltem com maior atenção às discriminações decorrentes da maternidade, pois, embora 74% dos países do mundo possuam legislação antidiscriminatória em razão do gênero, apenas 38% apresenta normas contra discriminações em razão de gravidez e maternidade, e 2% contra discriminações por amamentação (BOSE *et al.*, 2020, p. 6).

Assim, as mulheres enfrentam conflito constante entre interesses de sua vida pessoal e profissional, pois as pressões do mercado de trabalho muitas vezes se tornam incompatíveis com os papéis externos. As discriminações também estão relacionadas à intenção de rotatividade, ou seja, de trocar frequentemente de trabalho, o que pode impactar negativamente

a performance da trabalhadora. Assim, surgiu o conceito de discriminação por responsabilidade percebida (*perceived family responsibility discrimination*, FRD na sigla em inglês), que ocorre quando os indivíduos, no local de trabalho, percebem tratamento diferenciado em razão das responsabilidades de cuidados com os filhos, com parentes idosos ou com familiares ou filhos portadores de necessidades especiais (TRZEBIATOWSKI; TRIANA, 2020, p. 15).

As discriminações no trabalho implicam diretamente na privação do gozo de oportunidades e direitos para as mulheres, e não se restringem a práticas de diferenciação no tratamento, mas consistem em verdadeiras violências, como melhor representado pelo assédio (CORTEZ *et al.*, 2019). A prática do assédio pode ser conectada à persistência da separação de funções decorrente da divisão sexual do trabalho, onde as mulheres são alocadas para funções supostamente mais condizentes com seu gênero, implicando em sensação de superioridade pelos homens, o que desencadeia a atitude assediadora tanto por parte de superiores hierárquicos quanto por colegas (ORTIZ; ROSCIGNO, 2009, p. 337-338). A porcentagem de mulheres que reconhecem terem sofrido assédio no ambiente de trabalho varia amplamente, e não há consenso no estabelecimento do número de casos, tendo em vista as discrepâncias de conscientização das trabalhadoras sobre o que constitui assédio ou discriminação, e a naturalização dos comportamentos dessa espécie no ambiente de trabalho, e na sociedade como um todo.

As produções sobre as discriminações contra as mulheres no mercado de trabalho têm se atentado, cada vez mais, para a premente necessidade de desdobrar a análise conforme a raça e a classe das trabalhadoras, em estudos interseccionais, dando maior ênfase à participação da mulher negra, cujas condições de trabalho diferem amplamente daquelas das mulheres brancas. Como já dito, a inserção das mulheres negras é muito anterior e muito mais violenta que a das brancas no trabalho, sendo que elas sempre ocuparam a posição de provedoras e chefes do lar, enquanto para as brancas essa posição é considerada moderna. Além disso, no mercado de trabalho, elas também experimentam barreiras à ascensão profissional, mas com obstáculos mais particulares em razão da raça (ROCHA, 2017, p. 220-221).

A discriminação sofrida pelas mulheres negras é qualitativamente diferente da que sofrem homens negros e mulheres brancas, constituindo situação específica que não deve ser compreendida como a soma das vivências dos outros dois grupos. Os precedentes essenciais para compreender a realidade das mulheres negras no mercado de trabalho são estadunidenses. O primeiro deles é o caso *DeGraffenreid v. General Motors* (EUA, 2020d), da Corte Distrital do Missouri, de 1976, em que a razão de fato foi a demissão de mulheres negras da General Motors durante recesso, pois a empresa não contratava pessoas negras com base na Lei dos

Direitos Civis de 1964. As trabalhadoras tentaram suscitar a tese de discriminação em razão do gênero e da raça mas o tribunal recusou sob fundamentação de que não era permitido combinar dois institutos para criar um “super-remédio” jurídico, e que deveriam ter interposto o pedido separadamente sob cada espécie de discriminação. O segundo caso é *Jefferies v. Harris* (EUA, 2020e), julgado pela Corte de Apelações dos EUA, em 1980, e consistiu na alegação pela autora de que havia sido prejudicada nas promoções por tratamento diferenciado fundado em gênero e em raça. Nesse caso, o tribunal identificou a possibilidade de mulheres negras constituírem grupo sujeito a discriminações específicas e diferentes das mulheres brancas e homens negros, mas, em ocasião posterior, no caso *Judge v. Marsch* (EUA, 2020f), julgado pela Corte Distrital de Columbia em 1986, não se acolheu o precedente, e julgou-se pela impossibilidade de pluralidade de discriminações em um só caso (RIOS; SILVA, 2015, p. 14).

Os tribunais europeus traçaram precedentes semelhantes. A Corte Europeia de Justiça incorporou a jurisprudência de não recepção do reconhecimento de discriminações interseccionais. Os casos a ela sujeitos versavam sobre direitos de mulheres migrantes, e foram decididos com base na liberdade de locomoção, não no fundamento do gênero. No Brasil tem destaque o caso *Alyne da Silva Pimentel*, que faleceu em virtude de violência obstétrica, motivo de denúncia do país ao Comitê da CEDAW, da ONU (RIOS; SILVA, 2015, p. 15).

A relevância da interseccionalidade⁵ demonstra que é preciso destrinchar a compreensão do princípio da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho e aprofundar a análise dos contextos de produção das práticas discriminatórias, que será observável também nos comentários da CEACR (Comissão de Peritos para Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT), que reitera constantemente a importância de oferecer dados pormenorizados conforme critérios de raça e classe para a correta avaliação da aplicação das Convenções da OIT.

Resta evidente, dessa forma, que as discriminações não encontram respaldo em critérios biológicos, mas utilizam indicadores físicos ou culturais que engendrem diferença sociocultural, de modo que a biologia é, na realidade, instrumentalizada para justificar as

⁵ Almeja-se alinhamento à teoria da interseccionalidade conforme a formulação de Kimberlé Crenshaw (1989), pois possibilita uma análise da interação de gênero, raça e classe no mercado de trabalho mais fidedigna e inclusiva às trabalhadoras brasileiras e francesas. Introduzida no final da década de 1980, a teoria busca erradicar noções unidimensionais de práticas discriminatórias. Como ferramenta de análise crítica, constitui marco teórico essencial à dissertação, e seu emprego se dará, principalmente, na medida em que postula desprendimento de conceituações de indivíduos e centralização do estudo nas relações de poder que originam e determinam as discriminações (CHO *et al.*; 2013, p. 795). Em razão disso, os comentários da CEACR serão analisados sob a lente das correlações de poder, dominação e submissão que levaram à produção das normas e dos projetos extralegais abordados. O emprego da teoria da interseccionalidade também satisfaz a premissa do método utilizado de ampliação das fontes de comparação a todas as relações que influam diretamente sobre a função da norma.

discriminações. A principal dificuldade que as discriminações criam é, reiterar-se, a exclusão das mulheres do ideal de sujeito de direitos, de cidadão (LEITE; BORGES; CORDEIRO, 2013, p. 126-127).

As estatísticas apresentadas anteriormente se baseiam no relatório da OIT preparado em razão da iniciativa das mulheres no trabalho em comemoração ao centenário da organização (*Women at Work Centenary Initiative*), que começou em 2013. Para além dos indicadores mais relevantes, o relatório analisa os impactos desses dados no trabalho das mulheres, e das discriminações presentes. Como é possível observar, as discrepâncias são inegáveis e, tomando a liderança das políticas internacionais para sua superação, a OIT traçou alguns pontos fulcrais de ação, resumidos a seguir.

O primeiro caminho a ser seguido é o dos direitos para um futuro com igualdade de gêneros no trabalho, embasado na igualdade de oportunidades, a serem garantidas por meio de leis que exijam a igualdade material; livre de discriminações, violência e assédio, consideradas as três principais formas de tratamento injusto a serem combatidas; a elevação de mais mulheres aos cargos de liderança; propostas mais inclusivas para mães, pais e licenças parentais, garantindo aos trabalhadores mais tempo para lidar com suas responsabilidades familiares. O segundo caminho é o de acesso à infraestrutura, assistência social e serviços públicos de cuidado, como creches e escolas. Já o terceiro aponta para a necessidade de maior participação dos Estados na garantia de suporte às mulheres que passam por fases de transição e, o quarto e último caminho é o da amplificação das vozes e representatividade das mulheres em todas as instâncias (OIT, 2019a, p. 16-18).

Além da dimensão material, as discriminações contra as mulheres no mercado de trabalho provocam uma segregação da participação feminina na tomada de decisões estatais e, conseqüentemente, do exercício da cidadania plena. De fato, Habermas (2002, p. 295) aduz que a experiência humana demonstra que, enquanto perdurarem os padrões do direito de assegurar exacerbadamente os direitos individuais, a autonomia privada, haverá a exclusão de pessoas da participação da criação do próprio direito, sendo tais pessoas os discriminados, como é o caso das trabalhadoras, de modo a gerar conflito do interesse delas com os da autonomia pública, tendo em vista que

[...] os sujeitos particulares do direito só podem chegar ao gozo de liberdades subjetivas, se eles mesmos, no exercício conjunto de sua autonomia de cidadãos ligados ao Estado, tiverem clareza quanto a aspectos relevantes sob os quais se deve tratar com igualdade o que é igual, e com desigualdade o que é desigual. (Grifos do autor, HABERMAS, 2002, p. 295)

Assim, as situações discriminatórias emergem como erros decorrentes do fato de que o produto do direito assim consolidado são normas generalizadoras, que desconsideram as particularidades e, para corrigi-las, outras normas são produzidas. Contudo, essas últimas normas, por sua vez, também são discriminatórias, na medida em que garantem liberdades, diferenças, mas determinam regras de conduta, contrariando seu propósito inicial (HABERMAS, 2002, p. 295).

Com base nos pressupostos teóricos apresentados, a dissertação ora introduzida visa analisar a aplicação das Convenções 100 e 111 da OIT pelo Brasil e pela França no período de 1999 a 2020, com base nos comentários da CEACR, pelos métodos de direito internacional do trabalho comparado e análise documental.

O recorte geográfico proposto, que inclui Brasil e França, visa fornecer diversidade à pesquisa realizada, na medida em que os dois países são fundamentalmente diferentes em questões culturais, sociais e econômicas, mas se influenciam reciprocamente.

O estudo do contexto brasileiro no tocante ao princípio da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho é relevante em razão das modificações legislativas que o país está sofrendo desde a Reforma Trabalhista de 2017, aliada a outras, direta ou indiretamente ligadas ao mercado de trabalho, como a Reforma da Previdência. As mulheres têm papel bem definido e segregado no mercado de trabalho brasileiro, sendo de suma importância compreender como as novas normas influenciarão sua atividade. Além disso, o Brasil enfrenta, atualmente, crise em sua projeção internacional, tendo sido até mesmo colocado na lista curta da Comissão tripartite CAS (*Conference Committee on the Application of Standards*) da OIT (OIT, 2019b) após a Reforma Trabalhista, de modo que urge a necessidade de aprimorar as instituições estatais e a legislação interna em prol de maior harmonização com o sistema da OIT e da ONU, na defesa da dignidade da pessoa humana como princípio trabalhista.

Contudo, o estudo do Brasil isoladamente no recorte material proposto demonstrou-se insuficiente, em razão da constante influência internacional na atual conjuntura do direito do trabalho. Fenômenos como a globalização, a imigração, a crise dos refugiados, revelam que a força de trabalho de um país está sujeita a constantes mutações, que não se explicam exclusivamente pelo contexto nacional. Tratar a aplicação do princípio apenas no Brasil não traria tantas vantagens e não seria suficientemente representativo quanto analisá-lo em comparação a outro, pois a visão da OIT e, conseqüentemente, a análise da CEACR, ao realizar propostas para a implementação das Convenções, é condicionada também pela cena do mercado de trabalho global, de iniciativas que já foram realizadas e os resultados demonstrados. Indicar

caminhos a serem percorridos pelo Brasil é mais seguro se feito com base em outras experiências, fazendo-se necessário eleger outro Estado para a comparação.

Diante disto, a França emergiu como fonte natural. Primeiramente, é um dos países fundadores da OIT, eminente no direito do trabalho e forte influência interna na organização. Como aduz Lyon-Caen (2010, p. 1), ex-membro da CEACR, a França se fez presente na organização em diversos momentos, como em sua fundação em 1919, na redação das Convenções, que também foram frequentemente inspiradas em sua legislação pioneira, e até na sua direção. Ademais, é um dos países com maior número de ratificações na organização, e é considerada, de modo geral, uma boa observadora e aplicadora de seus preceitos.

A comparação do Brasil com a França também é benéfica do ponto de vista estritamente legislativo: a ampla gama de normas sobre o trabalho da mulher no direito francês, numericamente maior do que no brasileiro, cumpre a função de exemplificar abordagem historicamente diferente da brasileira, que exerceu sobre ela influência direta. Assim, o arcabouço francês, mais descritivo, permite analisar as consequências da adoção de normas mais detalhadas em um contexto socioeconomicamente complexo.

Considerando a necessidade de englobar mais de um campo de aplicação do princípio da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho, o método adotado nessa dissertação foi o direito comparado. Como afirmado, o estudo exclusivo da realidade brasileira demonstrou-se insuficiente ao escopo último dessa pesquisa, qual seja, analisar a aplicação das Convenções da OIT que versam sobre o princípio pelo Brasil e pela França no período de 1999 a 2020, com base nos comentários da CEACR, pelos métodos de direito internacional do trabalho comparado e análise documental. Por essa razão, o direito comparado tornou-se a opção metodológica mais adequada, tendo em vista que permite análise crítica do direito, já que favorece a identificação de diferenças e semelhanças entre os dois ordenamentos jurídicos analisados.⁶

Mais especificamente, foi utilizado o direito do trabalho comparado, em razão da natureza eminentemente trabalhista do princípio adotado, auxiliado pela análise documental dos comentários da CEACR, das legislações trabalhistas brasileira e francesa, e de outras que se fizeram necessárias a complementar a pesquisa. O processo metodológico utilizado na pesquisa será descrito pormenorizadamente em seção própria.

⁶ Vide: MUIR-WATT, Horatia. La function subversive du droit comparé. **Revue Internationale du droit comparé**, vol. 52, 2000, pp. 503-527.

Ulteriormente, mostrou-se essencial delimitar as fontes a serem utilizadas para a comparação, já que os instrumentos normativos e as iniciativas extralegis são numerosos e multidisciplinares, tornando inviável observar todos por completo.

Por ser o âmbito fulcral de aplicação dessa dissertação o direito internacional do trabalho, a OIT mostra-se como uma das fontes mais recorrentes e necessárias à pesquisa, tendo em vista as obrigações acarretadas aos Estados da ratificação de suas Convenções. Ademais, o trabalho desenvolvido atualmente pela OIT, especialmente em defesa da agenda de igualdade entre os gêneros no mercado de trabalho, e a postura adotada pela modificação do conteúdo de suas Convenções a respeito do trabalho feminino, esclarecem a premente necessidade de incluir o direito da organização no estudo do direito interno para os dois países. A OIT exerce influência direta sobre os seus membros em matéria trabalhista, de modo que ignorar suas normas e sua atuação conjuntural tornaria incompleta a pesquisa pretendida.

Por ser a OIT formada por múltiplos organismos internos, foi eleita, para essa dissertação, como fonte primária, a produção da CEACR. A Comissão é parte do sistema de controle regular da aplicação das Convenções da OIT desde 1926, um dos sistemas de controle de normas de organizações internacionais mais antigos e mais prestigiosos. Seu trabalho inclui, atualmente, o exame dos relatórios previstos nos arts. 19, 22 e 35 da Constituição da OIT:

- a) relatórios previstos das Convenções ratificadas, conforme o art. 22 da Constituição, e as informações sobre as inspeções;
- b) informações e relatórios, conforme o art. 18 da Constituição, das Convenções não ratificadas e recomendações;
- c) informações e relatórios em virtude do art. 35 da Constituição, ou seja, aplicação das Convenções e medidas adotadas nos territórios metropolitanos. (CRIVELLI, 2010, p. 79)

Portanto, periodicamente os membros enviam à CEACR relatórios sobre a aplicação das Convenções da OIT que ratificaram, em resposta aos quais a comissão poderá providenciar solicitações diretas ou observações, chamados genericamente de comentários. As solicitações diretas são utilizadas para questões técnicas ou pedidos de esclarecimento, enviadas diretamente aos Estados e excluídas do relatório anual, enquanto as observações são nele publicadas, e referem-se a descumprimentos duradouros (OIT, 2002, p. VIII).

Desta maneira, averiguou-se que a CEACR exerce papel central na orientação da interpretação das Convenções da OIT, em razão de sua autonomia para exercer a atividade de controle. Segundo Süsskind (1987, p. 232), as funções da CEACR são próximas de judiciárias, em consonância com Valticos (1977, p. 504), para quem os comentários produzidos por ela têm caráter jurisdicional. Em contrapartida, autores como Potobsky e Cruz (1990, p. 100) defendem

que os comentários possuem mera natureza técnica, e constituem o primeiro degrau do controle de normas da organização.

Apesar das controvérsias doutrinárias sobre a natureza jurídica da atividade da CEACR, é inegável que sua produção condiciona e norteia a aplicação das Convenções pelos países membros, e, segundo aduz Crivelli (2010, p. 83), a sua prática interpretativa “tem sido fundamental para a construção de direitos com caráter de aplicação universal, em realidades culturais, políticas e jurídicas diversas, partindo de normas flexíveis e programáticas”. Dessa maneira, os comentários da CEACR são adequados à finalidade da dissertação apresentada, que é analisar a aplicação das Convenções da OIT que versam sobre o princípio da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho pelo Brasil e pela França, com base nos comentários da CEACR.

A fim de melhor orientar a pesquisa, a comparação se fundará nas Convenções que tratam do princípio da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho, mais especificamente, as de número 100 e 111, respectivamente sobre igualdade de remuneração entre os gêneros e sobre discriminações, tendo em vista que são duas das convenções selecionadas como fundamentais para a OIT, conforme a Declaração de 1998 sobre os Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho (OIT, 1998), que ambas foram ratificadas pelos dois países em estudo, e por trazerem as visões mais completas sobre o princípio no entendimento da OIT atualmente.

A dissertação analisada compreenderá o lapso temporal de 1999 a 2020, pois a primeira data é marcada, no direito brasileiro, pela inserção do art. 373-A à Consolidação das Leis do Trabalho, principal arcabouço jurídico para o estudo do princípio no país. Optou-se, dessa forma, por priorizar o marco brasileiro por haver, na França, vasta gama legislativa sobre o princípio que inviabilizaria o estabelecimento de marco temporal único para os dois países. No entanto, essa limitação não representa prejuízo ao estudo do caso francês, já que se trata de período superior a duas décadas, de modo que as principais variáveis responsáveis pelo cenário atual do princípio nos dois países serão abarcadas.

Desta maneira, a primeira seção dessa dissertação apresenta brevemente a metodologia utilizada para sua elaboração, e justifica as escolhas realizadas nesse mérito.

Já a segunda seção trata dos conceitos sobre os quais se embasou a pesquisa realizada, notadamente o princípio da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho, sua relevância e as discussões propostas pelo direito da antidiscriminação nessa matéria, bem como sua incorporação às Convenções da OIT, com fulcro no regime jurídico internacional criado por essas fontes. Além disso, esse segmento propõe apresentação do trabalho da CEACR, a fim

de evidenciar sua importância para o direito internacional do trabalho atual e identificar o impacto de seus comentários sobre os ordenamentos jurídicos do Brasil e da França.

Em seguida, a terceira e quarta seções se debruçam sobre a análise específica dos contextos brasileiro e francês, respectivamente. Para ambos, foi traçado breve panorama da atual posição das mulheres no mercado de trabalho nacional, e os principais desafios à igualdade por elas enfrentados. Após, o estudo voltou-se ao ordenamento jurídico de cada país, partindo de uma análise das fontes normativas mais antigas e, porventura, não mais em vigor, até o arcabouço jurídico de maior relevo atualmente. Ao final de cada seção chega-se ao cerne da pesquisa, qual seja, o exame dos comentários da CEACR a cada país sobre as Convenções 100 e 111 da OIT, com base nos quais se traçaram reflexões acerca do desempenho brasileiro e francês na implementação das referidas Convenções, com foco no princípio da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho.

Por fim, na conclusão foram discutidos os resultados da pesquisa realizada, comparando-se a atuação brasileira e a francesa, com a finalidade de estabelecer paralelos entre as duas, bem como de apontar eventuais falhas e caminhos alternativos. Não se buscou realizar juízo de valor sobre qual país teve melhor performance em relação ao princípio, mas sim averiguar como a experiência conjunta dos dois Estados pode beneficiar o estudo do princípio da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho e, principalmente, sua aplicação diante das orientações emitidas pela OIT.

2 BREVES APONTAMENTOS METODOLÓGICOS SOBRE O DESENVOLVIMENTO DA PESQUISA

A pesquisa apresentada se construiu pelo emprego de dois métodos principais: o direito do trabalho comparado, enquanto ramo do direito comparado, e a análise documental dos comentários da CEACR ao Brasil e à França.

Tendo em vista a indagação proposta, qual seja, a análise da aplicação das Convenções da OIT que versam sobre o princípio da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho pelo Brasil e pela França no período de 1999 a 2020, com base nos comentários da CEACR, pelos métodos de direito internacional do trabalho comparado e análise documental, discutiu-se brevemente na introdução a relevância dos dois países comparados, retomada a seguir a fim de justificar ulteriormente o recorte geográfico adotado.

Observe-se que o trabalho feminino no Brasil é caracterizado por forte heterogeneidade nas formas de trabalho e na distribuição no mercado, condicionadas principalmente pela raça e pela classe. A dimensão continental do país e as disparidades culturais, econômicas, políticas e sociais entre as regiões brasileiras dificultam a aplicação homogênea de normas de proteção ao trabalho, o que possibilita práticas discriminatórias e degradantes no mercado, como o trabalho em condição análoga à escravidão. Ademais, são múltiplos os fenômenos que condicionam o trabalho da mulher no Brasil a discrepâncias em relação aos homens, como a incumbência do trabalho doméstico não remunerado, das tarefas de cuidado, a crescente posição das mulheres solteiras como chefes de família, entre outros, que contribuem dificultando o acesso e a permanência das trabalhadoras no mercado.

Dessa forma, o estudo das discriminações fundadas no gênero no mercado de trabalho brasileiro em desfavor das mulheres mostra-se primordial para propor modificações legislativas, projetos ou políticas públicas de fomento à igualdade que atinjam a parcela das trabalhadoras que efetivamente precisa de atenção e suporte estatal. Sucessivas iniciativas que não englobem essa perspectiva podem desaguar em prejuízo às trabalhadoras, privando-as de ferramentas de combate à discriminação que seriam efetivas, substituídas por métodos complexos e pouco acessíveis. O estudo do contexto brasileiro nessa dissertação visa, dessa forma, traçar as ações mais significativas em relação à não-discriminação já empreendidas em razão das Convenções da OIT, e averiguar a devolutiva da CEACR a respeito das mesmas, se efetivas ou não, e quais o órgão sugere que ainda poderiam ser executadas. Em última instância, o estudo se preocupa com a atuação brasileira no direito internacional do trabalho em relação às mulheres, e almeja contribuir à construção de arranjos que evitem o desperdício de recursos públicos em políticas ineficazes, e sejam condizentes e eficientes para a realidade do país.

A eleição da França como país de comparação com o Brasil deveu-se, principalmente, à forte influência que exerce sobre o direito do trabalho internacional, especialmente no âmbito da OIT. Nessa organização, o país destaca-se como protagonista, seja pela presença em diversos de seus órgãos, coroada pela ocupação dos cargos mais altos, seja pela postura proativa na aplicação das Convenções da OIT. Esse último fator é refletido pela forma de adoção das Convenções no direito interno francês, que ocorre por meio de análise de adequação da legislação doméstica ao texto convencional, antes mesmo da ratificação. Esse controle preventivo de conformidade faz com que os textos das Convenções sejam raramente invocados perante as cortes francesas, pois se aplica fidedignamente o dispositivo constitucional que estabelece a primazia dos tratados internacionais sobre a lei (LYON-CAEN, 2010, p. 1). No entanto, a França não se exime de imperfeições na aplicação das normas da OIT, que são analisadas detalhadamente pela CEACR, e objeto de seção própria nessa dissertação.

A pesquisa foi iniciada, naturalmente, por um levantamento bibliográfico da produção existente a respeito do princípio da não-discriminação no direito brasileiro e francês, sobre sua presença em Convenções da OIT, sobre quais seriam as Convenções da OIT mais relevantes para o princípio estudado e, finalmente, acerca do tratamento dado pela CEACR ao princípio no momento de avaliação da aplicação de tais textos pelos Estados-membros da OIT, com fulcro no Brasil e na França.

Nessa etapa, foram utilizadas as plataformas *Scielo*, *Scopus* e Periódicos Capes, principalmente, pois apresentaram a maior quantidade de resultados relevantes à pesquisa. Quando necessário, recorreu-se a outras fontes, como bibliotecas universitárias. Ademais, as publicações da própria OIT e da ONU foram essenciais à construção teórica do trabalho apresentado.

Notou-se, desde o início, a escassez de pesquisas especificamente a respeito do trabalho da CEACR como fonte de direito comparado.¹ Verificou-se a existência de algumas obras a respeito do trabalho da Comissão, do histórico de sua atuação no interior da OIT, descritas em seção própria. Foram utilizadas palavras-chave em português, inglês e francês, a fim de abranger o máximo de resultados relevantes possível.

A partir do material bibliográfico levantado, tendo evidenciado a lacuna de estudos que versassem sobre a aplicação princípio da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho com base na produção da CEACR, a pesquisa avançou para o estudo do arcabouço

¹ A título de exemplo, a busca pela palavra-chave “CEACR” indicou 3 resultados no *Scopus*, 101 nos Periódicos CAPES e 0 na *Scielo*.

teórico obtido. Em seguida, prosseguiu-se à aplicação do método de direito comparado propriamente dito.

Conforme visto, a eleição do método de direito comparado, em específico o direito do trabalho comparado, se deu pela intenção de conhecer criticamente os direitos brasileiro e francês a respeito da discriminação contra as mulheres em seus respectivos mercados de trabalho.

A opção pela França para comparação com o Brasil também é justificável pela utilização do direito comparado, em que é pioneira. De fato, no país europeu, o método comparativo foi inicialmente utilizado em âmbito nacional para a corroboração do direito comum francês, e sua transposição deveu-se, principalmente, à obra de Montesquieu “Do Espírito das Leis”, em que o autor realizava análise comparativa entre instituições jurídicas para evidenciar dessemelhanças e propor reformas. A obra destaca-se, ulteriormente, por ter proposto a comparação como fonte legislativa e jurídica, já que aborda tanto a constatação factual das diferenças normativas, quanto uma análise mais profunda das raízes que as fundam (CONSTANTINESCO, 1998, p. 73-74).

A finalidade do direito comparado é o conhecimento de diferentes ordenamentos para averiguar a adoção de soluções jurídicas semelhantes ou divergentes face a um mesmo problema, ou a emergência de desafios jurídicos em decorrência da proposição de normas paralelas ou dissidentes. Para tanto, devem ser incluídas nas fontes de comparação não apenas as legislações internas das fontes comparativas, mas é primordial incorporar a análise dos demais meios que condicionam a aplicação e a interpretação de tais normas em cada contexto jurídico, como a influência dos fenômenos sociais e econômicos (SACCO, 2001, p. 34-42).

Portanto, o método comparativo é favorável à natureza do estudo desenvolvido, que pretende também aprofundar o conhecimento sobre o ordenamento jurídico (SACCO, 2001, p. 34-42) brasileiro em relação à não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho, visualizando-o a partir do ponto de vista da CEACR, que, embora considere a conjuntura para a emissão de seus comentários, fornece sugestões externas ao governo brasileiro, identificando novas possibilidades de atuação.

Assim, por meio do direito do trabalho comparado, aplicado ao Brasil e à França, buscar-se-á nessa dissertação o estudo das normas específicas das Convenções 100 e 111 da OIT em matéria de antidiscriminação contra as mulheres, cujo alvo é criar patamares mínimos por meio das regras internacionais de direito trabalhista, a fim de garantir condições homogêneas de trabalho entre os países que as ratificaram. Logo, esse método presta-se a fornecer bases para a criação de um direito comum do trabalho em âmbito internacional (BERENSTEIN, 1963, p.

16-17), que seja aplicável apesar das diferentes condições sociais, jurídicas e econômicas entre os países da comunidade, motivo pelo qual é a opção metodológica adequada à investigação proposta.

Concretamente, buscar-se-á comparar o desempenho do Brasil e da França em relação à aplicação das normas da OIT de vedação à discriminação contra as mulheres em ambiente laboral, com base nos comentários da Comissão, que englobam as iniciativas legais e extralegis empreendidas. Dessa forma, os comentários constituem fonte relevantíssima para a comparação, e favorecem a construção de uma análise objetiva, tendo em vista que as obrigações decorrentes das Convenções são equânimes aos dois Estados.

Portanto, após a análise bibliográfica, seguiu-se ao estudo das normas dos direitos brasileiro e francês mais relevantes no que diz respeito ao princípio em tela. Para tanto, traçou-se a progressão das respectivas legislações sobre direito do trabalho das mulheres e não-discriminação contra elas em matéria laboral, e associou-se cada produção normativa ao respectivo contexto de produção. Também foram delineados brevemente os cenários de inserção das mulheres no mercado de trabalho brasileiro e francês, a fim de, finalmente, correlacionar o arcabouço jurídico em vigor atualmente com a posição que as trabalhadoras ocupam em seus países.

Retomando o afirmado anteriormente, o método de direito comparado deve ser empregado para além de mera comparação legislativa, haja vista que se presta a conhecer com profundidade os diferentes sistemas jurídicos, a evidenciar as diferenças entre eles e a permitir a coexistência pacífica dos mesmos (DAVID, 1969, p. 7-9). Deve-se, então, utilizar os demais meios hermenêuticos à disposição, de modo a evitar a sobreposição de legislações como soluções de um problema comum, pois incorrer-se-ia, neste caso, na chamada transposição de institutos jurídicos, método equivocado no interior do direito comparado, pois ignora o contexto social, econômico e político em que a norma foi criada e a realidade a que deveria ser aplicada (SACCO, 2001, p. 43-48).

Em seguida, foi utilizado o método da análise documental para cumprir o objetivo da pesquisa, qual seja, analisar a aplicação das Convenções da OIT que versam sobre o princípio da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho pelo Brasil e pela França no período de 1999 a 2020, com base nos comentários da CEACR. Os Apêndices A e B retratam um mapeamento dos principais assuntos mencionados pela Comissão durante a análise da aplicação das Convenções no lapso temporal selecionado.

Os documentos analisados, ou seja, os comentários da CEACR, constituem fonte primária de pesquisa, na forma escrita, obtidos por meio virtual. Foram coletados documentos

do período de 1999 a 2020, de modo que podem ser considerados retrospectivos e contemporâneos à pesquisa realizada (MARCONI, LAKATOS, 2017, p. 193). A função primordial dos comentários na pesquisa apresentada foi fundamentar a tese de que o princípio da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho constitui um dos focos indicados pela OIT em suas Convenções 100 e 111 para direcionar a atuação dos estados-partes em prol da erradicação das discriminações em âmbito trabalhista. Portanto, ao averiguar as disposições da CEACR sobre como o princípio deve ser interiorizado em cada país, vislumbra-se a postura da OIT em defender que este é um meio essencial para a correta aplicação de suas Convenções, e para o progresso em direção a mercados de que forneçam condições cada vez mais dignas de trabalho.

Os comentários foram acessados através da base de dados normativos da própria OIT, a Normlex², e, após a filtragem realizada, foram obtidos 58 resultados, assim distribuídos: 21 comentários sobre a Convenção 100, dos quais 9 ao Brasil e 12 à França; e 37 relativos à Convenção 111, dos quais 20 ao Brasil e 17 à França. Nota-se proximidade numérica entre os dois países, o que favoreceu a pesquisa pois denotou semelhança quantitativa na atuação da CEACR em relação a cada país, indicando certa uniformidade no tratamento da organização para com estes dois membros. Ao longo da análise, os comentários foram filtrados em seu conteúdo quanto à sua relevância para o princípio da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho, e foram selecionados apenas aqueles mais interessantes ao tópico.

Ressalte-se que não foi possível obter acesso aos relatórios, produzidos pelo Brasil e pela França, que serviram de base para a produção dos respectivos comentários da CEACR, pois se trata de documentos não fornecidos pela própria OIT em seu *site*. Não obstante, foram realizadas tentativas de contato com diversos órgãos governamentais e não-governamentais dos dois países que, por menção nos comentários, notou-se terem participado da produção dos referidos relatórios. O Apêndice C indica, detalhadamente, quais entidades foram contatadas e se houve resposta. Apesar das devolutivas obtidas, as tentativas não foram bem-sucedidas.

Dessa maneira, o estudo foi concluído pela análise qualitativa dos comentários da CEACR, a partir dos quais foi possível traçar comparações entre a aplicação pelo Brasil e pela

² Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:20010:::NO:::>. A categoria de pesquisa foi a busca de comentários por corpo supervisor (“Search comments by the supervisory bodies”). Foi utilizada a ferramenta de busca avançada (“Advanced Search”) com os seguintes filtros: “countries” - “Brazil” e “France”; “from year” 1999; “to year” 2020; “conventions” – foi selecionada a Convenção conforme seu número e título em inglês; “subjects” – “equality of opportunities and treatment”; “CEACR comments”; “all types of CEACR comments”; “comments on all” e “all”.

França dos dispositivos das Convenções 100 e 111 relativos ao princípio da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho.

3 CONCEITOS INICIAIS: O PRINCÍPIO DA NÃO-DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO E SUA DISCIPLINA NA OIT

3.1 O princípio da não discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho

3.1.1 O direito da antidiscriminação e o princípio da não-discriminação genericamente considerado

O objeto do direito da antidiscriminação são as modalidades de discriminações perpetradas na sociedade moderna. Nascido no direito estadunidense, esse ramo “acrescenta elementos, princípios, institutos e perspectivas para a compreensão do conteúdo jurídico do princípio da igualdade e de suas consequências” (RIOS, 2008, p. 13). Sendo assim, a discriminação é a denominação jurídica atribuída às violações do princípio da igualdade (RIOS, 2008, p. 19), cuja reprovabilidade se consubstancia no princípio da não-discriminação.

Pela formulação apresentada, é possível deduzir que o princípio da não-discriminação possui ampla aplicabilidade jurídica, de modo que em cada ramo de incidência caberá a identificação de uma subcategoria da vedação geral de discriminação. É o caso do princípio da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho, objeto da dissertação ora apresentada, que será mais detalhado adiante.

Em razão do largo alcance do princípio, o direito da antidiscriminação o estuda a partir de alguns enfoques, cuja função precípua é fornecer elementos que facilitem e estruturem a compreensão e o estudo das discriminações no direito.

Primeiramente, é possível identificar duas abordagens na antidiscriminação, que visam definir qual é a relação entre o princípio da igualdade e as discriminações. A primeira delas é a corrente procedimentalista, segundo a qual é necessário preservar o princípio majoritário na aplicação da igualdade. Portanto, não cabe ao Judiciário interferir na atividade legislativa. Se emergirem falhas nas decisões ou nas deliberações que levam à produção das normas, o princípio da igualdade será utilizado de modo a corrigi-los. A denominação da corrente pelo termo “procedimentalista” decorre da origem da abordagem, defendida em um caso da Suprema Corte dos Estados Unidos da América (EUA)¹, e indica a preocupação em preservar o processo democrático. Certamente cabem diversas críticas à abordagem procedimentalista, pois a verificação de discriminações demanda a demonstração de motivações ou intenções incompatíveis com a igualdade na ação estatal. Além disso, essa corrente não inclui em seu

¹ Caso “Carolene Products”, de 1938 (EUA, 2020a). Nesse caso, a empresa Carolene Products foi impedida de comercializar leite condensado a outro Estado, e alegou se tratar de ofensa ao princípio do devido processo legal, estabelecido pela Quinta Emenda à Constituição dos EUA, mas o apelo não foi acolhido.

cerne as discriminações indiretas, e os críticos mais ferrenhos apontam que ela é insuficiente para evitar distorções (RIOS, 2008, p. 24-26).

A segunda é a abordagem substancialista, segundo a qual o objeto de estudo principal do direito antidiscriminação deve ser a “posição de desvantagem de certos grupos na sociedade” (RIOS, 2008, p. 27), pois sem o combate a essas desigualdades não há como garantir a igualdade.² Essa corrente se subdivide em dois grupos: as teorias do estigma e as teorias da desvantagem. Conforme as teorias do estigma, fundadas na *equal protection clause*, deve-se vedar o tratamento de parte da sociedade como pertencentes a um grupo inferiorizado, ou sua exclusão, de modo a evitar que sua posição seja ulteriormente prejudicada. Chamam-se teorias do estigma por considera-lo, por si só, como um dano aos indivíduos, sendo a igualdade uma obrigação de reconhecimento desses grupos e da necessidade de respeitá-los. Já o segundo desdobramento, as teorias da desvantagem, consideram como primordial no direito da antidiscriminação a desigualdade socioeconômica dos grupos discriminados, e sugere que sejam revistas as instituições que permitem a longevidade dessas desigualdades. As duas correntes convergem quanto à sua posição em relação à igualdade, vista como um princípio de conteúdo jurídico independente, que ultrapassa as regras de racionalidade formal e abstrata dos ordenamentos (RIOS, 2008, p. 27-29).

De outro ponto de vista, podem ser identificadas duas perspectivas no direito da antidiscriminação, que diferem das abordagens apresentadas anteriormente na medida em que as abordagens apresentam a relação entre a discriminação e o sistema jurídico, enquanto as perspectivas adotam posicionamentos sobre as discriminações.

A primeira perspectiva existente no direito da antidiscriminação é a da antidiferenciação, que defende a reprovabilidade de “tratamentos diferenciados (prejudiciais ou benéficos) em favor de quem quer que seja” (RIOS, 2008, p. 33), levando em consideração quais são os critérios discriminatórios proibidos no ordenamento em questão. Essa perspectiva caracteriza-se, ademais, por ser avessa às ações afirmativas que beneficiem apenas parcelas da sociedade. Consequentemente, o direito antidiscriminatório é esvaziado de seu conteúdo na antidiferenciação, pois a aversão a diferenciações é absoluta, consubstanciando-se no valor máximo da igualdade exclusivamente negativa. A igualdade material, por outro lado, consistiria no simples dever de racionalidade ao aplicar a lei (RIOS, 2008, p. 33-35).

² A corrente substancialista tem origem no caso “Brown v. Board of Education” da Suprema Corte dos EUA, de 1954 (EUA, 2020b). Nesse caso foi revertida a permissão de estabelecer escolas para brancos e negros nos EUA, com base na cláusula de igualdade de proteção da 14ª Emenda à Constituição dos EUA.

Em seguida, há a perspectiva da anti-subordinação, que preconiza a reprovabilidade de tratamentos diferenciados que produzam ou conservem subordinações. Sob esse ponto de vista, são possíveis distinções, sob a condição de que sua finalidade seja vencer discriminações. Essa corrente reconhece a existência das discriminações indiretas na medida em que admite a possibilidade de tratamentos discriminatórios serem também aquelas práticas neutras que, na realidade, reforçam relações de subordinação. Na anti-subordinação, o direito da antidiscriminação adquire conteúdo, e volta-se ao contexto social de sua aplicação. A igualdade, por sua vez, adquire dimensão substantiva, cuja concretização depende do contexto em que os agentes e as formas de discriminação se inserem. No entanto, alertam para a possibilidade de medidas diferenciadas implicarem em onerosidades ou incompatibilidades com outros princípios (RIOS, 2008, p. 36-39). Para solucionar esse conflito principiológico, é possível adotar as regras de Owen M. Fiss, defendidas no caso *Adarand Constructors, Inc. v. Peña*, 1995, da Suprema Corte dos EUA (EUA, 2020c): primeiro, há que se excluir os propósitos ilegítimos, isto é, não se podem acatar proposições que garantam ao grupo dominante condições de vetar oportunidades de melhoria da condição dos oprimidos; em um segundo momento, é necessário ponderar entre benefícios genéricos e situações de desvantagens, pois a condição de subordinação só poderá ser mantida quando possibilitar o alcance de objetivo maior para a coletividade; logo, a desvantagem e a fundamentalidade do objetivo maior devem guardar relação de proporcionalidade direta (RIOS, 2008, p. 39).

O princípio da igualdade é desenvolvido, no direito da antidiscriminação, como a junção do direito a igual tratamento e do direito a ser tratado como igual. O primeiro postulado define que sejam vedados os tratamentos diferenciados por critérios discriminatórios não permitidos, e preconiza uma aplicação mais delimitada da igualdade. Já o segundo defende que se adote postura de considerar quanto mais diferenças concretas possíveis, e que se determinem proteções jurídicas específicas para cada necessidade. Essas duas perspectivas viabilizam a ponderação do princípio da não-discriminação como corolário da igualdade na aplicação da lei (RIOS, 2008, p. 43).

Da multiplicidade de fenômenos discriminatórios deriva um dos maiores desafios do direito da antidiscriminação, qual seja, a definição dos critérios proibidos de discriminação. Cada ordenamento jurídico que adote o princípio da não-discriminação operará de acordo com a normativa que considerar mais adequada, mas a tendência que se observa é a adoção de um rol aberto de critérios, enumerando-se apenas os mais fundamentais, diante da impossibilidade da lei prever todas as situações concretas. É essa a posição adotada tanto pela legislação brasileira quanto pela francesa, que descrevem classificações consideradas suspeitas e direitos

fundamentais invioláveis. Um exemplo de critério vedado comumente encontrado nos ordenamentos que sigam o modelo aberto são as condições e escolhas pessoais, que consistem em circunstâncias subjetivas imutáveis e involuntárias. O reconhecimento das vedações possibilita a criação de políticas de identidade ou reconhecimento, onde os grupos em desvantagem podem postular a positivação e a atuação estatal em prol de direitos que reflitam suas características gerais, como a raça, o sexo ou origem nacional, por exemplo (RIOS, 2008, p. 53-56).

O direito da antidiscriminação também aborda a possibilidade de emergirem conflitos entre a proteção de escolhas fundamentais e a proteção identitária, na medida em que se averigua que, ao estabelecer proteção ou discriminação contra certo grupo, o próprio ordenamento corrobora a centralização dos indivíduos em torno de estereótipos, mas, por outro lado, garante visibilidade às suas demandas (RIOS, 2008, p. 74). Para prosseguir diante desse dilema, Kimberlé Crenshaw (1991, p. 1241) indica que se deve evitar uma posição anti-essencialista, pois causa a desconstrução das identidades dos grupos oprimidos, até mesmo negando as estruturas de opressão ou subordinação que permeiam o tecido social.

A discriminação pode ser conceituada como “conduta pela qual se nega à pessoa, em face de critério injustamente desqualificante, tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta por ela vivenciada” (DELGADO, 2011, p. 745). Essa definição se mostra adequada ao propósito da dissertação apresentada, na medida em que se busca demonstrar justamente a incompatibilidade entre a realidade do trabalho das mulheres e o tratamento jurídico a elas reservado pelos ordenamentos brasileiro e francês, ultimamente inspirados pelas determinações da OIT, verificando-se, assim, situação discriminatória.

Portanto, sintetizando quanto exposto anteriormente, o princípio da não discriminação, é “a diretriz geral vedatória de tratamento diferenciado à pessoa em virtude de valor injustamente desqualificante” (DELGADO, 2011, p. 747). Os critérios injustamente desqualificantes são aqueles que ensejam ou agravam consequências materiais prejudiciais aos indivíduos que atingem. Assim, o critério eleito como discriminatório, conforme esse conceito, é juridicamente inválido. No princípio da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho, o valor injustamente desqualificante da discriminação prevalente é a condição de mulher. No entanto, ela se conjuga a outros fatores de discriminação, principalmente a raça e a classe, causando efeitos diferentes para as trabalhadoras em cuja realidade se interseccionam dois ou mais desses critérios.

Ainda cabe pontuar que existem duas espécies de discriminação: a discriminação direta e a indireta. A discriminação direta equivale a

[...] qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência fundados em origem, raça, sexo, cor, idade ou quaisquer outras formas de discriminação proibidas, têm o propósito de anular ou prejudicar o reconhecimento, gozo ou exercício em pé de igualdade de direitos humanos e liberdades fundamentais, nos campos econômico, social, cultural ou em qualquer campo da vida pública. (RIOS, 2008, p. 89)

Portanto, a discriminação direta é marcada pela intencionalidade, e se verifica pela adoção de critério vedado pela lei, cujos efeitos discriminatórios podem ser observados tanto nos fins declarados da medida, ou nos meios que são eleitos para alcançar outro resultado. Dessa forma, a discriminação direta se subdivide em três espécies: a discriminação explícita, a discriminação na aplicação do direito e a discriminação na concepção. A discriminação explícita decorre da expressa exclusão de um grupo, ou parte de um grupo de indivíduos, de uma medida favorável em razão de critério proibido. Já a segunda espécie ocorre na aplicação intencionalmente diferenciada do direito à execução da lei ou de medida, sendo independente da vontade do legislador; essa espécie pode também advir de omissão ou do emprego de estereótipos. Por fim, a terceira e última espécie, como seu nome indica, advém de práticas discriminatórias no momento de criação da lei ou de medidas, mesmo que não estejam expressamente encapsuladas no resultado, pois ele trará requisitos aparentemente neutros, mas intencionalmente projetados para prejudicar certos indivíduos (RIOS, 2008, p. 91-96).

Já as discriminações indiretas se verificam a partir dos efeitos prejudiciais de leis ou medidas sobre determinados grupos de indivíduos, distinguindo-se da discriminação direta na concepção pois não há a intencionalidade discriminatória na produção de tais normas. É necessário fazer um exame da realidade concreta para averiguar a discriminação indireta, cuja previsão de vedação é cada vez mais presente no direito internacional e nas legislações dos diversos países (RIOS, 2008, p. 117).

A fim de corrigir os efeitos das discriminações diretas e indiretas, o direito norte-americano, pioneiro no direito da antidiscriminação, concebeu as ações afirmativas, inicialmente destinadas a enfrentar as discriminações raciais, que atualmente adquiriram dimensões amplas, e consistem no emprego deliberado de “critérios raciais, étnicos ou sexuais com o propósito de beneficiar um grupo em situação de desvantagem prévia ou de exclusão, em virtude de sua respectiva condição racial, étnica ou sexual” (RIOS, 2008, p. 158). Nesse sentido, Camila Lima (2018, p. 5) esclarece que a denominação ação afirmativa, de origem estadunidense, conforme mencionado, caracteriza medidas temporárias e especiais criadas pelo Estado e destinadas a parcelas específicas da sociedade, cuja finalidade é restabelecer condições de igualdade material em face de certo tipo de discriminação, constituindo, dessa forma, ação política. Por outro lado, as discriminações positivas, de matriz europeia, equivalem a

tratamentos também temporários, objetivos e legais que visam reparar desigualdades, mas cuja titularidade não é exclusiva do Estado, como ocorre, por exemplo, na criação de cotas de participação de gênero nos cargos de liderança em empresas privadas.

Conceituada a não-discriminação e estabelecidos seus traços principais, faz-se necessário estabelecer sua relação em face da igualdade. Conforme indica Mariana Canotilho (2011, p. 102), a doutrina diverge entre uma concepção da não-discriminação como dimensão negativa da igualdade e a aceção da mesma como princípio dotado de relativa autonomia. Na segunda, a identificação da não-discriminação como princípio visa culminar as lacunas deixadas pela igualdade formal, na medida em que estabelece os critérios permitidos e vedados de diferenciação. Aqueles que assim entendem preceituam que se revise o conceito de igualdade para, a partir dele, desenhar a discriminação com fundamento em desvantagens, e não em diferenças. Também existe a concepção da não-discriminação como ambivalente: técnica de controle que garante operacionalidade ao princípio da igualdade, e valor absoluto de vedação de distinções arbitrárias, ilegítimas (CANOTILHO, 2011, p. 103). Além disso, a relação entre não-discriminação e igualdade é tal que a primeira implica em duplo controle, tanto da comparação entre casos quanto do fundamento do tratamento diferencial, pois os dois princípios não necessariamente incidem simultaneamente:

[...] se toda discriminação implica em uma ruptura da igualdade, o inverso não é verdadeiro. Pode haver rupturas de igualdade (diferenciações) justificadas, enquanto que a noção de discriminação pressupõe a ilicitude, a impossibilidade de justificação de uma determinada distinção. (CANOTILHO, 2011, p. 105)

Feita a distinção do princípio da igualdade, em seguida há que se diferenciar a discriminação da isonomia. Aqui, será considerada a isonomia aplicável ao ramo trabalhista, tendo em vista o recorte do princípio estudado.

A igualdade difere da isonomia por ser mais ampla. O princípio da igualdade, conforme visto, permeia o ordenamento jurídico, mas transcende seus limites. Na realidade, a igualdade prevista pela lei é reflexo da demanda popular pela construção de uma sociedade justa, equilibrada e participativa. O princípio da igualdade, embora fundamental para o Direito, não é exclusivo dessa ciência. Já a isonomia é a aplicação da igualdade ao Direito, é o conteúdo particularmente jurídico da igualdade, consubstanciada na igualdade perante a lei, em sua vertente formal, e na proibição de discriminações, em sua vertente material (SILVA, 1996, p. 209-210).

É necessário, então, diferenciar a não-discriminação da isonomia. O professor Maurício Godinho Delgado (2011, p. 746-748) fornece instrumental suficiente para compreender a distância fundamental entre os dois conceitos, que, no entanto, não é consensual entre os

juristas. Segundo o autor, a não-discriminação se constitui, fundamentalmente, de princípio de resistência, que rechaça a prática discriminatória, e busca estabelecer um padrão mínimo de civilidade para que a sociedade conviva harmoniosamente. A isonomia, por outro lado, é mais ampla e menos definida, pois visa, para além da não-discriminação, que os indivíduos convivam em igualdade no âmbito jurídico, e não oferece rejeição diretamente às discriminações, mas atende à necessidade de estabelecer o dever do Estado de tratar igualmente a todos, independentemente de suas condições específicas.

O autor ainda expõe que o direito do trabalho recepcionou apenas o princípio da não-discriminação, e não a isonomia, por ser demasiadamente ampla, e incompatível com a relação de natural disparidade que é objeto desse ramo (DELGADO, 2011, p. 748-749). Ao passo que a não-discriminação objetiva criar um padrão mínimo de civilidade, a isonomia busca equilibrar os indivíduos em um padrão máximo de satisfação e convivência em igualdade, emergindo, assim, a incompatibilidade com o direito laboral, pois é premissa das relações de trabalho a existência de hipossuficiências, e não é possível estabelecer um nivelamento “pelo alto” de trabalhadores e empregadores.

Certamente o direito do trabalho não se exime da busca pela igualdade como princípio amplo, que permeia a produção normativa e a aplicação do direito, inclusive utilizando-se, pontualmente, da isonomia como fundamento. Já a não-discriminação é mais evidente nessa seara, e, com a evolução do direito do trabalho, demonstra-se cada vez mais essencial em todos os aspectos das relações trabalhistas.

3.1.2 O princípio da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho

Diante da elevação da não-discriminação a princípio corolário da igualdade, a não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho pode ser considerada princípio de aplicação específica à seara trabalhista, dependente e decorrente da vedação genérica de discriminação. Dessa forma, considerando-se a proposição do professor Maurício Godinho Delgado da não-discriminação como “a diretriz geral vedatória de tratamento diferenciado à pessoa em virtude de valor injustamente desqualificante” (DELGADO, 2011, p. 747), conforme já citado, é possível identificar que, para a espécie em estudo, o valor injustamente desqualificante é o ser mulher, e o tratamento diferenciado aparece no mercado de trabalho.

Tendo em mente essa constatação, o princípio pode ser vislumbrado em diversos estudos, instrumentos jurídicos, ordenamentos nacionais e tratados internacionais, sendo a formulação mais referenciada a do art. 11 da Convenção Sobre a Eliminação de Todas as Formas de

Discriminação Contra a Mulher (CEDAW, na sigla em inglês), adotada pela ONU em 1979, o qual dispõe:

Artigo 11

1. Os Estados-Partes adotarão todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação **contra a mulher na esfera do emprego** a fim de assegurar, em condições de igualdade entre homens e mulheres, os mesmos direitos, em particular:
 - a) O direito ao trabalho como direito inalienável de todo ser humano;
 - b) O direito às mesmas oportunidades de emprego, inclusive a aplicação dos mesmos critérios de seleção em questões de emprego;
 - c) O direito de escolher livremente profissão e emprego, o direito à promoção e à estabilidade no emprego e a todos os benefícios e outras condições de serviço, e o direito ao acesso à formação e à atualização profissionais, incluindo aprendizagem, formação profissional superior e treinamento periódico;
 - d) O direito a igual remuneração, inclusive benefícios, e igualdade de tratamento relativa a um trabalho de igual valor, assim como igualdade de tratamento com respeito à avaliação da qualidade do trabalho;
 - e) O direito à seguridade social, em particular em casos de aposentadoria, desemprego, doença, invalidez, velhice ou outra incapacidade para trabalhar, bem como o direito a férias pagas;
 - f) O direito à proteção da saúde e à segurança nas condições de trabalho, inclusive a salvaguarda da função de reprodução. (ONU, 1979, grifo nosso)

Observe-se que, no dispositivo apresentado, são enfatizadas diversas facetas do princípio da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho, como a igualdade de oportunidades (alínea a), a liberdade de escolha da profissão e do emprego (alínea b), a igualdade de remuneração e de tratamento (alínea d), entre outros. Pela abrangência e pela formulação aberta, tendo em vista que a Convenção opta por não apresentar rol taxativo de condutas vedadas por serem discriminatórias, esse artigo pode ser considerado a peça-chave para a compreensão atual do princípio.

Certamente o princípio pode ser identificado em normas tanto nacionais quanto internacionais anteriores à CEDAW, como a Convenção 100 de 1951 da OIT, que trata da Igualdade de Remuneração entre Homens e Mulheres por Trabalho de Igual Valor e a Convenção 111 também da OIT, de 1958, sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação, que serão estudadas adiante, mas a proposição da CEDAW se distingue dos documentos anteriores na medida em que se enquadra no regime mais amplo das Nações Unidas, da qual a OIT é agência especializada, garantindo, dessa forma, maior alcance ao princípio, já que a ONU possui 193 Estados-membros, enquanto a OIT conta com 183.

Por ser decorrente da igualdade, como visto, alguns autores sustentam que o princípio da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho constitui norma de *ius cogens*, ou seja, norma imperativa de direito internacional, que não admite violação, nos moldes do art. 53 da Convenção de Viena de 1969 (PACHECO ZERGA, 2012, p. 122). O estudo proposto observa positivamente essa proposição, tendo em vista a disposição do princípio na CEDAW,

a sua inferência a partir do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) número 5 da Agenda 2030 da ONU, qual seja, “Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas” (ONU, 2015), do ODS 5.1 – “Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda parte” (ONU, 2015) e do ODS 5.4, que trata do reconhecimento e valorização do trabalho de assistência e doméstico não remunerado, majoritariamente desempenhado por mulheres, e nas supracitadas Convenções da OIT, sendo a erradicação da discriminação na seara trabalhista mencionada também na Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998 (OIT, 1998), de modo a corroborar a posição adotada em razão da pluralidade de documentos internacionais que dispõem sobre sua essencialidade.

Feita a análise do princípio da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho e destacado o papel da OIT na condução de políticas e práticas para lutar contra seus efeitos prejudiciais, promovendo sua erradicação, propõe-se, a seguir, estudo mais detalhado das medidas adotadas pela organização em relação ao princípio, conduzindo ao fulcro da dissertação apresentada, qual seja, o exame dos comentários da CEACR ao Brasil e à França sobre o desempenho em torno do princípio em tela.

3.2 O princípio da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho na OIT

3.2.1 Apontamentos sobre a OIT

A OIT foi criada em 1919 pelo Tratado de Versalhes, com base em três fundamentos, conforme o preâmbulo da Parte XIII do Tratado de Versalhes, quais sejam: a paz universal fundada na justiça social, a existência de condições de trabalho injustas, perigosas, que demandam melhoria, e a necessidade de articulação das nações em torno desses objetivos, pois a não observância por uma delas constitui empecilho ao desenvolvimento da justiça social (GUNTHER, 2011, p. 26).

A OIT é pessoa jurídica de direito internacional público, sendo atualmente uma agência especializada da ONU, mas há autores, como Plá Rodriguez (1965) que defendem seu estudo autônomo, sem necessariamente estabelecer vínculo de dependência entre as duas, tendo em vista sua relevância por si mesma e sua anterioridade. A composição da OIT difere das demais organizações internacionais por ser tripartite, formada por representantes dos governos, dos empregadores e dos empregados de seus Estados-membros (GUNTHER, 2011, p. 32).

O art. 2º da Constituição da OIT (OIT, 1944) determina que a organização é composta por três órgãos fundamentais: a Conferência Geral, ou Conferência Internacional do Trabalho,

da qual participam os representantes dos Estados-Membros, o Conselho de Administração e a Repartição Internacional do Trabalho. O primeiro órgão corresponde a uma Assembleia Geral, por ser deliberativo, enquanto o segundo seria um Diretório, pelo poder de direção, e o terceiro a Gerência da organização, o órgão executivo (GUNTHER, 2011, p. 33).

A Conferência Internacional do Trabalho (CIT) é pormenorizada pelo artigo seguinte da Constituição: se reúne ao menos uma vez ao ano, é composta por quatro delegados de cada membro, sendo dois representantes do governo, um representante dos empregados e o outro dos empregadores, e os delegados podem estar acompanhados de consultores técnicos. Conforme o art. 4º, cada delegado tem direito ao voto; se o membro não designar um delegado não-governamental, o outro delegado não governamental poderá tomar seu lugar nas discussões, mas não poderá por ele votar (OIT, 1944). A Conferência é o órgão competente para adotar Convenções e recomendações, além de controlar a aplicação das Convenções já adotadas pelos membros (GUNTHER, 2011, p. 35).

Por sua vez, o órgão diretivo, o Conselho de Administração, é composto de 28 representantes dos governos, 14 dos empregadores e 14 dos empregados, conforme o art. 7º da Constituição. O mandato é de três anos (OIT, 1944). A competência do Conselho é, principalmente, promover o cumprimento das determinações da Conferência, e pode criar comissões específicas para estudar tópicos específicos de atuação da organização, como, por exemplo, orçamento, administração, atividades industriais, liberdade sindical e discriminações (GUNTHER, 2011, p. 36).

Por fim, a Repartição está descrita nos arts. 8º a 10 da Constituição. É presidida por um Diretor-Geral, designado pela Administração, que será responsável por nomear o pessoal da repartição. Interessante notar que o art. 9º, item 3 determina que dentre o pessoal nomeado deverá sempre existir “um certo número de mulheres” (OIT, 1944). A função principal da Repartição é ser o Secretariado da organização, assegurando o correto funcionamento de seus órgãos, além de enviar delegações a múltiplos locais (GUNTHER, 2011, p. 36).

A OIT também conta com um sistema de controle, desmembrado em três objetivos de averiguação: a aplicação de normas adotadas pela organização, os recursos em caso de descumprimento das Convenções, e o exercício da liberdade sindical. A aplicação das normas é fiscalizada pela Comissão de Peritos para Aplicação de Convenções e Recomendações (CEACR) e pela Comissão Tripartite de Peritos (CAS, na sigla em inglês), sendo o trabalho da CEACR ponto fulcral da dissertação apresentada, pormenorizado adiante (GUNTHER, 2011, p. 44-45).

O segundo caso pode ser resolvido por meio de vias recursais, as reclamações e as queixas. As primeiras podem ser utilizadas contra Estados-membros quando se considerar que houve descumprimento de uma Convenção ratificada, sendo legitimadas os órgãos de representação classista. As reclamações são recebidas pelo Conselho de Administração que as encaminha a Comitê específico para sua instrução. Já a queixa só pode ser oferecida por sujeitos de direito internacional, portanto Estados-membros ou o próprio Conselho de Administração, sendo posteriormente enviada a uma Comissão de Inquérito que providenciará um relatório sobre o caso e indicações de medidas a serem adotadas. O acusado poderá se opor às conclusões do inquérito, e lhe é facultado o acesso à Corte Internacional de Justiça para decisão definitiva (GUNTHER, 2011, p. 45-46).

A terceira e última possibilidade de acionamento do sistema de controle de normas da OIT se dá em matéria sindical, tendo em vista que a liberdade sindical constitui um dos objetivos da organização. Nesse caso podem ser ofertadas queixas contra Estados não membros, hipótese em que são endereçadas ao Conselho Econômico e Social da ONU, e posteriormente remetidas ao Conselho de Administração da OIT, ou contra Estados-membros da OIT. Em função dessa espécie de controle foram criados dois órgãos, a Comissão de Investigação e de Conciliação e o Comitê de Liberdade Sindical, sendo o último responsável pela instrução do procedimento de queixa (GUNTHER, 2011, p. 46).

Os anos iniciais de funcionamento da OIT foram marcados pela direção de Albert Thomas e a primeira Conferência Internacional do Trabalho ocorreu em outubro do ano de fundação, em Washington D.C., nos EUA. Nessa ocasião, foram adotadas 6 Convenções, 6 recomendações e 19 resoluções. A primeira Convenção versava sobre a regulação do tempo de trabalho, e estabeleceu a jornada de 8 horas diárias. Em 1926 foi inaugurada a Comissão de Peritos para Aplicação de Convenções e Recomendações (CEACR), cuja função precípua é analisar o desempenho dos governos (WORLD OF WORK, 2019, p. 7-8). O trabalho da Comissão será descrito pormenorizadamente adiante.

A Conferência de 1944 adotou a declaração da Filadélfia, inspirada pela aversão aos horrores da guerra, que estabelece a primazia da justiça social e do trabalho como um direito, além de reforçar a liberdade de expressão e associação como direitos fundamentais. Trata também da pobreza como perigo à prosperidade, e do direito universal às oportunidades (WORLD OF WORK, 2019, p. 9-10; SEITENFUS, 2005, p. 221).

Nos anos subsequentes, o trabalho da OIT continuou seu percurso conforme as necessidades emergentes do contexto mundial. Muitas Convenções foram adotadas pela organização, com vastidão de temas que englobam desde a erradicação do trabalho infantil até

o direito sindical. Após a criação da ONU, a OIT passou a ser uma de suas agências especializadas, sendo uma das organizações internacionais mais antigas do mundo. Em 1998, a OIT sua Declaração de os princípios e direitos fundamentais no trabalho, que reforça o compromisso da organização com a defesa dos direitos humanos no trabalho, reafirmando os valores da Declaração da Filadélfia. Esse documento buscou atualizar as declarações e projetos da organização para a realidade do mundo globalizado, e estabelece mecanismos de assistência aos Estados-membros na promoção desses objetivos. No ano de 2013 foram iniciados os preparativos para a comemoração do centenário da organização, que ocorreu em 2019, com a criação de sete iniciativas: a iniciativa sobre governança, que promoveu reformas na estrutura da OIT; a iniciativa sobre normas, que visa elevar a relevância das normas fundamentais de trabalho e consolidar consenso tripartite sobre um sistema de controle; a iniciativa verde, visando futuro sustentável; a iniciativa sobre empresas, para fomentar a colaboração entre elas e a OIT; a iniciativa para o fim da pobreza e a iniciativa sobre mulheres no trabalho (WORLD OF WORK, 2019, p. 18-23).

3.2.1.1 Os procedimentos de adesão a tratados internacionais no Brasil e na França

Diante da iminente análise das principais Convenções da OIT relevantes ao princípio da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho, cabe breve análise do procedimento de adoção desses instrumentos nos ordenamentos brasileiro e francês.

Sobre a relação entre a ordem jurídica internacional e interna, é possível afirmar que, no Brasil, tende-se a uma versão moderada do dualismo, na medida em que não se realiza a incorporação dos textos dos tratados por instrumento específico, mas pelo decreto presidencial que tem o condão de inserir a norma no ordenamento jurídico interno (PORTELA, 2017, p. 47). Contudo, ressalte-se a posição do Min. Celso de Mello na ADI 1480/97, segundo o qual

É na Constituição da República – e não na controvérsia doutrinária que antagoniza monistas e dualistas – que se deve buscar a solução normativa para a questão da incorporação dos atos internacionais ao sistema de direito positivo interno brasileiro. (BRASIL, 1997).

A Constituição de 1988 determina que, no Brasil, após a negociação de um tratado internacional, a matéria será encaminhada do Ministério das Relações Exteriores ao Presidente da República, que a submeterá, em seguida, à apreciação do Congresso Nacional. Nesse, primeiramente o tratado será analisado pela Câmara dos Deputados e, se aprovado, pelo Senado Federal. Caso uma das casas decidir pela rejeição do tratado, encerra-se sua apreciação e ele será arquivado. Em ambas as casas há comissões de relações exteriores e de direito constitucional que procedem, via de regra, ao estudo do texto antes da votação em plenário. Se

aprovado pelo Congresso, publica-se a autorização por Decreto Legislativo, e o texto retorna ao Presidente da República, que decidirá, via de regra, discricionariamente, sobre sua ratificação. Se optar por ratificar o instrumento, procede-se à publicação de Decreto Executivo no Diário Oficial da União. A partir da ratificação o tratado entra em vigor no Brasil (REZEK, 2011, p. 88-90).

Sobre a adoção das Convenções da OIT, contudo, cabem algumas observações. A Convenção da organização determina, em seu art. 19, §5º, alíneas a e b, que:

5. Tratando-se de uma Convenção:

a) será dado a todos os Estados-Membros conhecimento da Convenção para fins de ratificação;

b) cada um dos Estados-Membros compromete-se a submeter, dentro do prazo de um ano, a partir do encerramento da sessão da Conferência (ou, quando, em razão de circunstâncias excepcionais, tal não for possível, logo que o seja, sem nunca exceder prazo de 18 meses após o referido encerramento), a Convenção à autoridade ou autoridades em cuja competência entre a matéria, a fim de que estas a transformem em lei ou tomem medidas de outra natureza; (OIT, 1944)

A partir da leitura desse dispositivo, emergiu discussão doutrinária sobre a obrigatoriedade de ratificação das Convenções da OIT pelos Estados-membros após aprovação do órgão competente, o Congresso Nacional, no caso brasileiro. Uma primeira corrente doutrinária defende que não se sustenta a referida obrigatoriedade ao chefe do Executivo, na medida em que os princípios de direito internacional público, como a soberania e a autodeterminação dos povos, são incompatíveis com essa exigência. Outros juristas defendem que a exigência é aplicável ao Executivo após aprovação do Congresso Nacional. Segundo Zapata (2014, p. 207-208), que endossa as posições de Celso D. de Albuquerque Mello (2000) e Rezek (2011, p. 88), a corrente mais consoante ao intuito almejado pela Carta da OIT é a segunda, que preceitua a obrigatoriedade e ausência de discricionariedade ao Executivo quanto à ratificação das Convenções trabalhistas, constituindo situação excepcional no regime de direito internacional público.

Sobre o status legal das Convenções da OIT no ordenamento jurídico brasileiro, Delgado (2019, p. 180-182) informa que, após a reforma do judiciário promovida pela Emenda Constitucional 45 de 2004, que inseriu o §3º no art. 5º da Constituição (BRASIL, 2020a)³, os tratados de direitos humanos aprovados por rito especial no Congresso, ou seja, por maioria de 3/5 em dois turnos, em cada casa, terão status de emenda constitucional, pela semelhança com o rito de aprovação dessas. Os tratados de direitos humanos aprovados por rito simples, por sua

³ Dispõe o art. 5º, §3º: “Os tratados e Convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais.” (BRASIL, 2020a)

vez, terão status supralegal, isto é, inferiores à Constituição, mas superiores às leis ordinárias e complementares. Os demais tratados terão status infraconstitucional, equiparados a lei. Justifica-se a posição elevada dos tratados de direitos humanos, nos quais se incluem as Convenções da OIT, por tratarem de direitos sociais e individuais trabalhistas, pelo princípio da máxima efetividade, e tendo em vista a dignidade da pessoa humana como fundamento de todo o ordenamento brasileiro, instaurada na Constituição de 1988.

Por outro lado, na França, a hierarquia das normas é dominada pela Constituição, abaixo dela, o direito internacional, e, sob ele, as demais leis. Diferentemente da relação entre a Constituição e as leis, onde a primeira modifica as últimas e a criação e a validade das leis se fundamentam na Constituição, o direito internacional não goza dessas prerrogativas, pois não delimita o legislativo francês, uma norma contrária ao direito internacional não é por ele anulável, e, de modo geral, as normas internacionais não modificam as leis nacionais (HAMON; TROPER, 2014, p. 644)⁴. É possível afirmar, dessa forma, que a França adota o sistema monista temperado.

Ademais, no país, as normas de direito internacional se decompõem em duas espécies: as de direito internacional geral, e as de direito internacional convencional. A primeira categoria é integrada pelas normas de *jus cogens*, pelos costumes internacionais e pelo princípio *pacta sunt servanda*, que não resultam de tratados; está prevista no Preâmbulo da Convenção de 1946, que completa a Constituição de 1958, em vigor (FRANÇA, 2017a). Já a segunda categoria engloba as normas criadas por Convenções internacionais, eis a denominação “convencional”; não possuem valor universal, já que se aplicam somente aos Estados-partes (HAMON, TROPER, 2014, p. 644-646).

O procedimento francês de conclusão de um tratado internacional se inicia também pela negociação de seu texto, seguida da assinatura, e do encaminhamento do tratado à ratificação pelo Executivo. Apesar de ser competência desse poder, é imperativa a autorização anterior pelo Legislativo para que se consume, que se dá na forma de lei parlamentar, via de regra, ou

⁴ “On doit souligner que la métaphore de l'échelle qui représenterait la hiérarchie des normes est trompeuse. On la présente en général de la manière suivante : le barreau le plus élevé est la constitution ; au dessous il y aurait la loi et il y aurait un échelon intermédiaire, le droit international. Or, la proposition qu'une norme est supérieure à une autre peut signifier plusieurs choses : que la norme inférieure a été créée par l'autorité habilitée par la norme supérieure selon les procédures prescrites ; que la norme inférieure n'est valide que parce qu'elle est conforme à la norme supérieure et que si elle ne l'est pas, elle peut être annulée par un tribunal ; que la norme supérieure peut modifier la norme inférieure, mais que la norme inférieure ne peut pas modifier la norme supérieure ; ou seulement qu'en cas de conflit la norme supérieure prévaut. Seule la constitution est supralégislative dans les trois premiers sens, le droit international seulement dans le quatrième, mais pas dans les trois premiers : le droit international n'habilite pas le pouvoir législatif français, une loi contraire au droit international n'est pas annulable pour autant, une norme internationale ne peut pas modifier une loi française.” (HAMON; TROPER, 2014, p. 644)

lei referendaria, caso o tratado implique em obrigações que possam incidir sobre o funcionamento das instituições, conforme determinação do art. 53 da Constituição de 1958 (FRANÇA, 2017a). Em seguida, o art. 55 da Carta francesa dispõe que “*Article 55. Les traités ou accords régulièrement ratifiés ou approuvés ont, dès leur publication, une autorité °, supérieure à celle des lois, sous réserve, pour chaque accord ou traité, de son application par l'autre partie*” (FRANÇA, 2017a)⁵, mas essa superioridade deve ser interpretada como de aplicação apenas em relação às leis ordinárias ou orgânicas, não sendo cabível em relação a dispositivos de natureza constitucional (HAMON; TROPER, 2014, p. 646).

O art. 54 da Carta informa que, se o Conselho Constitucional, requerido pelo Presidente da República, pelo Primeiro Ministro, pelos presidentes das casas do Legislativo ou por 60 deputados e 60 senadores, declarar que o texto de um tratado internacional é contrário à Constituição, a autorização para ratificação somente se dará após revisão da Constituição (FRANÇA, 2017a). As implicações desse artigo são múltiplas: primeiramente, significa que os tratados internacionais estão excluídos do bloco de constitucionalidade do direito francês, não sendo utilizáveis como parâmetro para controle de constitucionalidade das leis; ademais, a revisão realizada pelo Conselho Constitucional é modalidade de controle de convencionalidade, e não de constitucionalidade, e pode ser realizada até mesmo pelos juízes de direito comum e pelo tribunal de conflitos, que dirime os conflitos de competência (FAVOREU *et al.*, 2019, p. 218-219).

Cabe, por fim, apontamento sobre a reciprocidade como justificativa de descumprimento de um tratado internacional pela França, conforme o art. 55 da Constituição (FRANÇA, 2017a). O Conselho Constitucional, responsável pelo controle de constitucionalidade, decidiu que a reserva de reciprocidade não se aplicaria aos tratados de direitos humanos e direito humanitário, e que o descumprimento de tratado por outros Estados não se inclui nas condições de conformidade à Constituição por ele analisada. Já o Conselho de Estado, que analisa a regularidade dos atos administrativos, também visando conformidade à Constituição, adotou postura diferente em relação à reserva de reciprocidade, considerando-a condição essencial e primordial de constitucionalidade, que extrapolaria sua competência, e deveria ser apreciada pelo Ministro de Negócios Estrangeiros, mas modificou seu posicionamento após condenação da Corte Europeia de Estrasburgo, que considerou sua

⁵ “Os tratados ou acordos regularmente ratificados ou aprovados têm, desde sua publicação, autoridade superior às leis, sob reserva, para cada tratado ou acordo, de sua aplicação pela outra parte” (FRANÇA, 2017a, tradução nossa)

abstenção contrária ao direito a um processo equitativo, previsto no art. 6º, §1º, da Convenção Europeia dos Direitos do Homem (FAVOREU *et al.*, 2019, p. 224-225).

3.2.2 O princípio da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho nas Convenções da OIT

Contextualizados o surgimento e o objetivo da OIT, cabe analisar, em seguida, as Convenções mais relevantes para o princípio da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho. É possível vislumbrar a preocupação da organização com a proteção ao trabalho feminino desde o início de suas atividades, com a Convenção número 4, de 1919, que, contudo, restringia o trabalho das mulheres, banindo-as do trabalho noturno, assim como ocorria em diversas legislações estatais à época. Essa proibição foi levantada posteriormente pela Convenção número 89 de 1948, e em seu protocolo de 1990. A OIT destaca, para a compreensão do papel do trabalho feminino em sua normativa, quatro Convenções fundamentais: a número 100, de 1951, sobre Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor; a número 111, de 1958, sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação; a número 156, de 1981, sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores: Trabalhadores com Encargos de Família; e a número 183, de 2000 sobre a Proteção da Maternidade (WORLD OF WORK, 2019, p. 13). Com base nesse recorte da própria organização, essas serão as Convenções analisadas nessa seção. Também será brevemente delineada a mais recente Convenção da organização, número 190, de 2019, sobre violência e assédio no trabalho.

Note-se, ainda, que o conteúdo das Convenções ora estudadas encontra respaldo também na Declaração sobre Igualdade de Oportunidades e Tratamento para Mulheres Trabalhadoras, adotada pela Conferências Internacional do Trabalho de 1975, por ocasião do Ano Internacional das Mulheres. O documento reconhece a igualdade para todos os trabalhadores corrobora a diretriz da organização no sentido de cooperação pela extinção das discriminações de gênero que restrinjam ou neguem o princípio igualitário (OIT, 1975).

Cabe notar que o tema do trabalho feminino nas Convenções da OIT sofreu sensível mutação ao longo da história da organização. No início, conforme denotado pelo conteúdo da Convenção número 4, a preocupação era estabelecer normas protetivas, sob influência dos movimentos das trabalhadoras na Europa, que reivindicavam melhores condições de trabalho, a vedação do trabalho noturno para as mulheres, a limitação da jornada e a igualdade de oportunidades entre os gêneros. Essas pautas foram levadas à Conferência de Paris de 1919 que

adotou o Tratado de Versalhes, e emergiam especialmente em razão da exploração das trabalhadoras e da grande disparidade salarial em relação aos homens herdadas da segunda revolução industrial. Destaca-se, ainda, a participação das delegadas de diversos países na criação da OIT, com ênfase para a inclusão do art. 3º da Constituição da organização, que determina a obrigatoriedade da participação de mulheres quando consultoras técnicas em discussões sobre a situação das trabalhadoras na Conferência Internacional do Trabalho (OIT, 2009, p. 1-3).⁶

Diante da Grande Depressão que seguiu à Crise de 1929, o foco da OIT em relação ao trabalho das mulheres permaneceu em uma abordagem protecionista, tendo em vista a repercussão negativa que esse acontecimento histórico teve sobre as trabalhadoras. De fato, os principais temas debatidos eram o seguro doença, a necessidade de fixação de salário mínimo, o trabalho subterrâneo, a proteção contra acidentes e a jornada de trabalho. Deu-se início a revisão da Convenção sobre trabalho noturno, no sentido de flexibilizar a proibição imposta sobre as mulheres (OIT, 2009, p. 4).

A entrada dos EUA e da URSS na organização em 1934 representou novo estopim para a revisão das normas sobre o trabalho feminino. De fato, os EUA contribuíram ao tema na medida em que incentivaram os membros a revisar princípios que limitavam as ferramentas de autoproteção das trabalhadoras, promovendo, em 1937, a adoção de uma resolução para realizar essa revisão, com base no argumento de que se as mulheres e os homens gozassem dos mesmos direitos civis, muitas normas protetivas da organização não seriam necessárias (OIT, 2009, p. 4).

A posição da OIT, de promoção da igualdade de gêneros, foi reafirmada na Declaração da Filadélfia de 1944, e, três anos mais tarde, a CIT aprovou uma resolução para a promoção da igualdade salarial, em decorrência da qual foi adotada, em 1951, a Convenção número 100. No entanto, esse documento mostrou-se insuficiente a cobrir todas as discrepâncias sofridas pelas mulheres no ambiente laboral, especialmente as discriminações, de modo que foi determinada a criação de um grupo de peritos sobre o tema, cujo trabalho culminou na adoção da Convenção 111 em 1958 (OIT, 2009, p. 5).

⁶ Muitas mulheres atuaram como delegadas na Conferência de Paz de Paris de 1919 e nas primeiras Conferências da OIT, como Margaret Bondfield, Betzy Kjelsberg, Frances Perkins, que perpetraram o trabalho desenvolvido pela Associação Internacional para Proteção dos Trabalhadores, bem como dos sindicatos nacionais. As delegadas e países como Bélgica, França, Reino Unido e EUA foram especialmente ativas em 1919, e demandavam a inclusão de pautas como a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, a igualdade salarial para trabalho de igual valor, a limitação da jornada semanal a 44 horas, a supressão do trabalho noturno para as mulheres, a proteção das crianças e a erradicação do trabalho infantil, normas sobre aposentadoria e maternidade, e, até mesmo, sugerindo a instituição de salário mínimo para o trabalho doméstico (OIT, 2009, p. 1-3).

Já nos anos 1960, com o alastramento do movimento feminista, a visão da ONU sobre a igualdade de gêneros foi profundamente afetada, e resultou na instituição da Década das Mulheres, de 1975 a 1985. Em 1975, a CIT adotou uma declaração pela promoção da igualdade de oportunidades e tratamento entre homens e mulheres, chamando a organização ao desenvolvimento de um plano de ação. Em 1979, a ONU adotou a CEDAW, e a OIT, a fim de estender os seus objetivos, aprovou a Convenção 156, sobre trabalhadores com responsabilidades familiares, em 1981. No mesmo ano, a CIT também promoveu uma resolução sobre medidas de promoção da participação das mulheres em todos os seus órgãos formadores de políticas. Em 1995 foi realizada a Conferência Mundial da Mulher em Pequim, que foi adotado o maior plano de ação pela igualdade de gêneros, ao qual a OIT aderiu (OIT, 2009, p. 6).

É possível notar, dessa maneira, que o debate sobre a igualdade de gêneros para além de medidas protetivas se expandiu consideravelmente no seio da OIT, sendo responsável pelas sensíveis mudanças que os conteúdos das Convenções adotadas pela CIT atravessaram. A participação feminina nos órgãos da organização também aumentou, e novas discussões sobre o tema foram empreendidas em razão dos desafios que a continuidade da promoção da igualdade carrega. Um dos dilemas ainda enfrentados pela CIT na adoção das Convenções, que se perpetua desde a primeira reunião, é a oposição entre os delegados defensores de medidas antidiscriminatórias mais alinhadas à ideia de ações afirmativas, enquanto outros argumentam a primazia da igualdade de tratamento. Certamente as Convenções adotadas pela organização demonstram tentativa de satisfazer ambos os posicionamentos, tendo em vista a diversidade de seus membros e de seus ordenamentos jurídicos, promovendo, nos textos, abertura para as duas opções.

Conforme o estudo dos textos das Convenções esclarecerá, a discussão sobre o conceito de discriminação é tema de crescente importância nos quadros da OIT, especialmente após a Declaração de 1998, que inseriu a igualdade como um dos quatro princípios fundamentais para sua atuação. É relevante notar que as Convenções adotam a terminologia “medidas especiais” para indicar a adoção de ações afirmativas por parte dos Estados, também utilizando a expressão “medidas especiais temporárias”. Essa opção tem sido objeto de crítica por parte de alguns autores, pois reforça a abordagem da não-discriminação como pretensão de igualdade absoluta entre os trabalhadores, já que induz à compreensão de que seriam, na realidade, exceções, insinuando que trariam prejuízo à igualdade ideal, consequentemente reforçando estereótipos e preconceitos em torno daqueles que seriam beneficiados (SHEPPARD, 2012, p. 3-6).

Ulteriormente, para a compreensão do princípio da não-discriminação no quadro legal da OIT, são relevantes os relatórios globais da organização que sucederam a Declaração de 1988. Entre eles, o de 2003, intitulado *Time for Equality at Work*, expõe que o texto da referida Declaração deve ser interpretado com vistas a incorporar a visão da não-discriminação medida em termos de resultados concretos, e não da mera igualdade formal e processual do tratamento igualitário e da igualdade de oportunidades. Ainda, enfatizou o impacto das discriminações indiretas, especialmente para os trabalhadores menos assistidos por medidas de proteção social ou pela diferenciação entre trabalhos em tempo integral e em tempo parcial. O relatório de 2007, *Equality at work: tackling the challenges*, também proporcionou um conceito de discriminação amplo, que incluía as práticas diretas e indiretas, sublinhando, dessa vez, a necessidade de fornecimento de dados coletados especificamente para analisar progresso na área da não-discriminação. Por fim, o relatório de 2011, *Equality at work: the continuing challenge*, endossou definitivamente as discriminações diretas e indiretas como parte da igualdade (SHEPPARD, 2012, p. 7-8).

Em decorrência da visão continuamente incrementada da não-discriminação no mercado de trabalho, diversos autores têm oferecido opiniões sobre a necessidade de reformular ou expandir o alcance do princípio e do próprio direito internacional do trabalho, tendo em vista que o quadro legal construído nesse ramo não atinge grande parcela dos trabalhadores, especialmente os informais, por uma visão do trabalho restrito ao formal, além da invisibilização do trabalho doméstico não remunerado. Os partidários dessas críticas defendem, ademais, que a Declaração de 1988 e as Convenções sobre discriminação da OIT reforçam esse paradigma ao adotarem visões formalistas do trabalho, sendo benéfica a Agenda do Trabalho Decente da organização, que fornece alternativas ao incluir em seus escopos a visibilidade e incorporação dos trabalhadores mais marginalizados, inclusive as mulheres. A posição da OIT em relação ao princípio da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho demonstra, assim, reconhecimento de que o direito da antidiscriminação deve se expandir para além do trabalho formal, para alcançar a sociedade como um todo, mas com a consciência de que o maior desafio é a promoção de reformas que atinjam esse objetivo nos espectros nacionais (SHEPPARD, 2012, p. 12-14)

A seguir serão apresentadas as principais Convenções da OIT tocantes ao princípio da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho. No entanto, nas seções seguintes, que analisarão a aplicação do princípio pelo Brasil e pela França com base nos comentários da CEACR, somente as Convenções 100 e 111 serão consideradas, pois entre as quatro selecionadas, são as únicas ratificadas tanto pelo Brasil quanto pela França.

3.2.2.1 Convenção sobre Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor (100)

A Convenção 100 da OIT dispõe sobre a igualdade de remuneração, tocando, assim, um dos principais reflexos da discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho: as diferenças salariais entre os gêneros, também denominadas *Gender pay gap*

Entre os seus dispositivos mais relevantes, o art. 1, alínea b, determina que a igualdade de remuneração endereçada pela Convenção engloba os proventos fixos, sem discriminação. O art. 2, em seguida, institui que os Estados-partes são responsáveis por incentivar e assegurar-se da aplicação da igualdade de remuneração por trabalho de igual valor, por meio da legislação, dos sistemas de fixação de remuneração, Convenções coletivas ou por junção desses métodos. Por sua vez, o art. 3 informa que as diferenças de remuneração derivadas de decisões governamentais ou Convenções coletivas não serão consideradas discriminatórias. Os artigos seguintes tratam do procedimento de ratificação (OIT, 1951).

A OIT orienta que ao aplicar a Convenção 100, deve-se examinar a igualdade em dois aspectos fundamentais: no trabalho em si e na remuneração. As medidas de aplicação que não contemplem ambos os níveis não atingirão o propósito da norma, pois incorrerão em exclusões, que são por ela vedadas, apesar de não constarem expressamente no texto. Alguns países determinam, em sua legislação, restrições ao parâmetro de comparação para trabalho de igual valor, como o pertencimento à mesma empresa, ou a obrigatoriedade de igualdade de remuneração limitada a empresas de determinado tamanho, ou, ainda, pelo regime de direito do trabalho que adotam, impedem que se suscite a igualdade na economia informal, todas condutas que contrariam o objetivo postulado pela OIT (OIT, 2012, p. 274-278).

Em relação ao *Gender pay gap*, a OIT reconhece a persistência das disparidades salariais como reflexo da organização do mercado de trabalho, e alerta para a necessidade de adotar medidas concretas de superação da lacuna, tendo em vista que, no seio da Convenção 100, não devem ser propagadas condutas que comprometam o objetivo geral de igualdade do instrumento. Essa vedação é absoluta, mas os meios de aplicação são flexíveis. Portanto, os Estados não podem optar por postura passiva tanto no cumprimento direto das disposições quanto no apoio a medidas de promoção de seus objetivos, sendo esse postulado extensível à Convenção 111 (OIT, 2012, p. 280-281).

Uma das maiores dificuldades da Convenção 100 é a formulação de uma concepção adequada de trabalho de igual valor, tendo em vista a associação imediata à remuneração como

critério de estipulação do valor de uma determinada atividade. Não é essa a visão propagada e defendida pela OIT, que estimula os países a revistarem sua legislação e seu regime trabalhista como um todo. Na realidade, a organização reconhece a necessidade de reformulação das visões tradicionais especialmente em razão da segregação ocupacional por gênero característica do mercado de trabalho, que leva à desvalorização dos trabalhos “femininos” em benefício dos “masculinos”. Assim, propõe-se que sejam adotados sistemas de avaliação de trabalhos, para fins de estipulação da remuneração, que utilizem critérios neutros e objetivos, como as habilidades necessárias, o esforço empreendido, as responsabilidades derivadas e as condições de trabalho. É nesse sentido que deve ser lida a parte final do art. 1, alínea b da Convenção, que considera remuneração a parte fixa dos proventos, sem discriminações, ou seja, a igualdade pretendida deve ser estabelecida entre as remunerações conforme avaliações isentas de discriminações de gênero (OIT, 2012, p. 281-282).

Os dois temas apresentados, o *gender pay gap* e a determinação do valor do trabalho, são também fontes de grandes dificuldades na aplicação da Convenção 100, e serão retomados continuamente nos comentários da CEACR analisados posteriormente.

O Brasil ratificou essa Convenção em 25 de abril de 1957, e a França em 10 de março de 1953 (OIT, 2017a).

3.2.2.2 Convenção sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação (111)

A Convenção 111 da OIT trata das diversas formas de discriminação no mercado de trabalho. Em seu preâmbulo, reafirma o compromisso com os princípios da Declaração da Filadélfia de igualdade, independentemente de raça, credo ou sexo, o direito ao progresso material, ao desenvolvimento espiritual, à dignidade, à liberdade, à segurança econômica e à igualdade de oportunidades (OIT, 1958). Seu art. 1-1 é essencial para o estudo do direito da antidiscriminação, pois expõe o conceito de discriminação adotado pela Convenção:

- Art. 1 — 1. Para os fins da presente Convenção o termo “discriminação” compreende:
- a) 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;
 - b) 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.
2. As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação.
3. Para os fins da presente Convenção as palavras ‘emprego’ e ‘profissão’ incluem o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, bem como às condições de emprego. (OIT, 1958)

Os demais artigos estipulam o compromisso dos Estados-partes de combaterem as discriminações no mercado de trabalho por meio de sua política nacional e outros métodos relevantes, incentivando a cooperação dos órgãos de classes, a adoção de legislação consoante, de políticas de orientação profissional, e outras áreas. O art. 5-1 determina que “as medidas especiais de proteção ou assistência previstas em outras Convenções ou recomendações [...] não são consideradas como discriminação” (OIT, 1958). Essa formulação, conforme apontado anteriormente, tem sido recorrentemente questionada pelo tom de quebra de igualdade que a conforma.

Em relação à interpretação dessa Convenção para fins de aplicação, a OIT determina que, como primeiro passo, as partes reconheçam que as discriminações permeiam todas as sociedades, e que o trabalho para sua erradicação é um processo de esforço contínuo, a longo prazo, que demanda políticas nacionais multifacetadas de igualdade. Então, para alcançar a igualdade pretendida, existem diversas medidas concretas, como a adoção de um quadro legislativo claro e compreensivo sobre o assunto, e outras que assegurem a efetividade prática da igualdade (OIT, 2012, p. 307).

O escopo da Convenção 111 é a proteção de todas as pessoas contra as discriminações no mercado de trabalho, em sete dimensões fundamentais, sendo um rol aberto, quais sejam: raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade e origens sociais. São vedadas limitações do alcance da Convenção a determinados ramos de trabalho ou em relação a grupos de indivíduos. Assim como para a Convenção 100, as ferramentas de aplicação são flexíveis, mas não podem comprometer o objetivo geral de igualdade trazido pela Convenção. A OIT incentiva medidas como a adoção de legislação específica ou a revisão do arcabouço já existente com a finalidade de incluir os grupos de trabalhadores mais afetados pelas discriminações, sendo os principais: servidores públicos, trabalhadores domésticos, trabalhadores rurais, trabalhadores eventuais, autônomos, trabalhadores da economia informal e não-cidadãos (OIT, 2012, p. 307-310).

Além disso, a organização indica que os países se comprometam a realizar levantamentos de dados direcionados à análise da discriminação, e que eles forneçam estatísticas organizadas conforme sexo, raça, classe, e outras categorias que julgarem necessárias (OIT, 2012, p. 310). Essa orientação é relevante na medida em que são esses dados que permitem uma análise compreensiva e adequada da aplicação material da Convenção pelas partes, e a CEACR a reforça continuamente nos comentários.

Como ações direcionadas à erradicação da discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho, a OIT sugere a promoção do acesso das trabalhadoras a treinamentos e oportunidades, e o incentivo e apoio à transição do mercado informal ao formal. A organização reitera a necessidade de protagonismo estatal no controle das medidas derivadas da Convenção (OIT, 2012, p. 310-311).

Por fim, é interessante analisar a conceituação de discriminação direta e indireta trazida pela OIT. A discriminação direta ocorre quando um tratamento é explicitamente desfavorável a determinado grupo com base em critérios proibidos de discriminação, como o assédio em suas diversas formas. Já a discriminação indireta se verifica em situações aparentemente neutras que resultem em tratamento desigual para grupos determinados de indivíduos. Nesse caso, a intenção de discriminar não é elemento essencial trazido pela Convenção, mas essa modalidade é reconhecida como objeto do instrumento, pois seu alcance independe da intencionalidade do autor, e, inclusive, comporta as discriminações em que não é possível identificar autor determinado e a discriminação estrutural. A Convenção 111 também atinge as discriminações interseccionais, denominadas, porém, “discriminações múltiplas”, e é reconhecida a interação do gênero com raça, classe, etnia, nacionalidade, religião, Estado civil, deficiência ou saúde, entre outros fatores (OIT, 2012, p. 312-314).

A ratificação do Brasil ocorreu em 26 de novembro de 1965 e a da França em 28 de maio de 1981 (OIT, 2017b).

3.2.2.3 Convenção Sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores: Trabalhadores com Encargos de Família (156)

A Convenção número 156 da OIT trata da igualdade de oportunidades e tratamento para trabalhadores com responsabilidades familiares. Seu primeiro artigo desenha sua abrangência, pois informa que se aplica aos trabalhadores com responsabilidades sobre filhos ou sobre outros membros de sua família que deles dependam, de forma que esse dever gere dificuldades ou empecilhos para seu acesso e permanência no mercado de trabalho. O art. 3º corrobora o dever dos Estados-partes de promoverem a não-discriminação em prol desses trabalhadores, reiterado pelos artigos seguintes, que enumeram as áreas em que as partes deverão promover incentivos e projetos para erradicar essa espécie de discriminação, como a educação, a informação, a inclusão de pautas no planejamento social e comunitário, entre outros. O art. 8º, por sua vez, veda a utilização das responsabilidades familiares como critério para término da relação de emprego (OIT, 1981).

O propósito da Convenção 156 é fornecer igualdade de oportunidades a homens e mulheres trabalhadores com responsabilidades familiares. A igualdade, nesse documento, se desdobra em duas dimensões: a igualdade entre os trabalhadores com tais responsabilidades, e a igualdade entre esses trabalhadores e os que não possuem responsabilidades familiares. A OIT, nesse contexto, incentiva as partes a adotarem medidas que permitam a realização dessa igualdade de forma ampla, considerando as capacidades e as circunstâncias dos trabalhadores, evitando medidas restritivas. Assim, a organização desaconselha a instituição de políticas familiares genéricas, que engendrem padrões fixos de repartição de tarefas, pois eles tendem a reforçar estereótipos de gênero (OIT, 1993, p. 9-10).

Essa Convenção não foi ratificada pelo Brasil, mas pela França sim, em 16 de março de 1989 (OIT, 2017c).

Cabe mencionar que, em 2020, o Ministério Público do Trabalho brasileiro, em Nota Conjunta com a Coordenadoria de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho (COORDIGUALDADE), a Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho (CODEMAT) e a Coordenadoria Nacional de Combate às Irregularidades Trabalhistas na Administração Pública (CONAP), expediu instruções sobre as diretrizes para empregadores, empresas, sindicatos e órgãos da Administração Pública para garantirem a igualdade em matéria laboral para trabalhadores com encargos familiares. Nesta ocasião, mencionaram a Convenção 156 da OIT, e indicaram que, no contexto da pandemia de Covid-19, esse dispositivo, apesar de não ratificado pelo Brasil, instaura para os referidos agentes a obrigação de observarem as indicações do poder público, visando garantir a igualdade de condições de trabalho para os responsáveis:

A Convenção 156 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, ainda que não ratificada pelo Brasil, constitui marco normativo a ser utilizado como parâmetro para a interpretação legal na adoção de políticas pública ou decisões pelos poderes públicos, em todas as suas instâncias, para garantir a igualdade de oportunidades e de tratamento a trabalhadoras e trabalhadores com encargos familiares. Referidas normas devem integrar o conteúdo essencial do princípio da igualdade e não discriminação, previsto no art. 5º da Constituição da República. Em consequência, todas as empresas, empregadoras ou empregadores têm obrigação de adotar medidas necessárias para facilitar a compatibilidade da vida profissional e familiar em face das orientações dos poderes públicos para a contenção da disseminação da doença COVID-19. (BRASIL, 2020c)

A Nota é relevante, dessa forma, não apenas por garantir esforços pela igualdade para trabalhadores em situação de vulnerabilidade agravada pela pandemia, mas também, do ponto de vista jurídico, por constituir um incentivo ao Brasil para a ratificação da Convenção 156 da OIT.

3.2.2.4 Convenção Sobre a Proteção da Maternidade (183)

Em 2000 foi adotada pela OIT a Convenção 183, sobre Proteção da Maternidade, que é uma revisão da Convenção homônima de 1952. No intuito de aprimoramento, a nova versão objetiva efetivar a igualdade entre homens e mulheres pela erradicação das discriminações fundadas na maternidade, além de promover a saúde das mães e filhos. Em seu art. 1 estipula que os termos mãe e criança ou filho devem ser compreendidos da forma mais abrangente possível, sem discriminações; ademais, os arts. 3 e 4 tratam do propósito de promoção da saúde, e assentam o entendimento de que as grávidas ou lactantes não poderão ser forçadas a trabalharem em condições insalubres, além de fixar o prazo mínimo de licença maternidade em 14 semanas. Os arts. 8 e 9, por sua vez, discorrem sobre a proteção do emprego e da não-discriminação, afirmando a ilegalidade do término da relação de trabalho em razão do Estado de gravidez, de amamentação ou de maternidade, seja durante a gestação, a licença ou em prazo de estabilidade fixado pela legislação nacional; ainda, dispõe que o ônus da prova será do empregador caso seja suscitada a dispensa por discriminação, e também garante que as mulheres terão assegurado o direito de retomar ao trabalho na mesma posição e percebendo os mesmos proventos que antes da gravidez (OIT, 2000).

Essa Convenção ainda não foi ratificada nem pelo Brasil nem pela França (OIT, 2017d).

3.2.2.5 Convenção sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos (189)

É de extrema importância para o princípio a Convenção 189, de 2011, sobre os trabalhadores domésticos, ratificada pelo Brasil em 31 de janeiro de 2018, e não ratificada pela França (OIT, 2017e). A elaboração dessa Convenção se funda no reconhecimento, por parte da organização, da vulnerabilidade a que está sujeita essa classe de trabalhadores, que sofrem violações mais frequentes a seus direitos humanos e fundamentais no mercado de trabalho. As mulheres constituem a maior parte das trabalhadoras domésticas, de forma que essa ocupação é fortemente marcada pela discriminação fundada no gênero, mas também por outras segregações, como a de raça e de classe. Assim, a Convenção 189 visa garantir a igualdade de tratamento e de oportunidades no trabalho a essa classe, constituindo documento essencial do arcabouço legal da OIT sobre a não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho (OIT, 2011).

Nos dois primeiros artigos, a Convenção traz a definição de trabalho doméstico como o realizado em ou para domicílio, sendo o trabalhador doméstico aquele que realiza essa atividade

respaldado por uma relação de trabalho, excluindo-se os que o fizerem de forma eventual e não como fonte primária de subsistência. Nos arts. 3 e 4, a Convenção determina seu propósito de proteção dos direitos humanos e fundamentais no trabalho, ao mesmo tempo em que comanda aos Estados-partes que estabeleçam idade mínima para o trabalho doméstico. Os artigos seguintes tratam da proteção contra violência, assédio e abusos (art. 5), da necessidade de garantir condições de emprego decentes e equitativas (art. 6), da proteção aos trabalhadores domésticos migrantes (art. 8), da fixação de remuneração mínima (art. 11), da proteção social (art. 12) e da adoção das medidas necessárias à efetivação da Convenção, como a modificação ou criação de legislação nacional sobre o assunto, acordos coletivos e outros (art. 18). Merecem destaque o art. 10, sobre a jornada de trabalho, que deve compreender a compensação de horas extras, descansos diários e semanais, e férias e os arts. 13 e 14 tratam das medidas de segurança no trabalho, proteção social e proteção à maternidade (OIT, 2011).

Apesar de não ter sido ratificada pela França, essa Convenção constitui elemento essencial para o estudo proposto, especialmente para a realidade brasileira, fortemente marcada pela segregação ocupacional das trabalhadoras domésticas, condição que será objeto de interpelação da OIT ao Brasil nos comentários analisados nas seções seguintes.

3.2.2.6 Convenção Sobre Violência e Assédio (190)

Uma última Convenção relevante para o princípio da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho é a número 190, adotada em 2019, sobre violência e assédio. As negociações para sua produção tiveram início em 2015, e sua incorporação ao instrumental jurídico da OIT foi celebrada no centenário da organização (OIT, 2019c).

Trata-se de instrumento jurídico inédito em sua espécie, pois o direito a um meio ambiente de trabalho livre de assédio e outras formas de violência, em razão da prevalência da dignidade da pessoa humana e no respeito mútuo nunca haviam sido objeto de tratado internacional, assim como o reconhecimento de que essas práticas infringem diretamente os direitos humanos (OIT, 2019c).

Em seu art. 1, a Convenção 190 define violência e assédio como comportamentos inaceitáveis e práticas, ou ameaças, que resultem em dano psicológico, físico, sexual ou econômico (OIT, 2019d). Interessante notar que a redação da Convenção optou por não tratar do assédio exclusivamente como violência em razão do gênero, mas se utilizou formulação mais ampla para abarcar diferentes agentes, condutas e vítimas. De fato, a Convenção é aplicável a todos aqueles que trabalham, independentemente da sua condição contratual,

englobando, dessa forma, estagiário, voluntários, candidatos, todos aqueles que exerçam posição de empregador, nos setores público e privado, nas economias formal e informal, e nas áreas urbana e rural, conforme determina seu art. 2 (OIT, 2019c e 2019d).

A Convenção também é marcada por amplo alcance espacial, pois envolve o local de trabalho, seja ele desenvolvido em espaços públicos ou privados; os locais onde são feitos os pagamentos, os descansos, as refeições, os sanitários, os vestiários e lavanderias, as viagens, eventos, treinamentos e atividades sociais relativas ao trabalho, bem como as acomodações fornecidas pelo empregador e o itinerário de ida e volta ao trabalho. Ademais, o instrumento atua sobre as práticas de assédio e violência realizadas por quaisquer meios de comunicação utilizados em razão do trabalho, inclusive informáticos e tecnológicos (art. 2; OIT, 2019d).

Ulteriormente, a Convenção 190 da OIT incluiu sob sua proteção o reconhecimento da violência doméstica e seus impactos sobre o mercado de trabalho, e a Recomendação 206, produzida em seu complemento, prevê medidas práticas de atuação estatal em defesa dos trabalhadores afetados, como a instituição de licenças para as vítimas, arranjos flexíveis de trabalho e ações de conscientização (OIT, 2019c).

É evidente a importância da Convenção 190 da OIT sobre o mercado de trabalho feminino, principalmente em razão de serem as mulheres a parcela majoritária das vítimas de violência e de assédio. No entanto, a inclusão desse instrumento no espectro de análise proposto pela dissertação é inviável, especialmente em razão de ter sido adotado recentemente, e de ainda não ter sido ratificada nem pelo Brasil, nem pela França, de modo que não há fontes suficientes para a pesquisa em relação a essa Convenção.

3.2.3 O princípio em algumas Convenções da ONU e sua relevância para as Convenções da OIT

Tendo em vista o status da OIT como agência especializada da ONU, é necessário analisar os dispositivos de três Convenções fundamentais da última, quais sejam, a já mencionada Convenção Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW), de 1979, a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CRPD), de 2006, e a Convenção Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (CERD), de 1965. Tais documentos foram selecionados para a análise em razão de seu diálogo direto com o propósito protetivo e antidiscriminatório das Convenções da OIT estudadas, e são fontes relevantes para a compreensão da interseccionalidade do princípio.

3.2.3.1 A Convenção Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres de 1979

Em 1946, logo após o surgimento da ONU, foi criada a Comissão sobre o Status da Mulher (CSW, na sigla em inglês), ainda submetida à Comissão de Direitos Humanos da organização, cujas funções consistem na preparação de recomendações sobre os desafios mais prementes no âmbito da igualdade de gêneros. Após intensas movimentações das mulheres por maior participação nos órgãos da ONU, a CSW foi elevada ao seu atual nível de Comissão. Nos anos 1960 a Assembleia Geral da ONU adotou a Resolução 1921, demandando ao Conselho Econômico e Social que encomendasse uma declaração de normas internacionais de efetivação da igualdade de gêneros, o que foi feito pela CSW na Declaração sobre a Eliminação da Discriminação contra a Mulher, de 1967. A partir da década seguinte, diante da multiplicação dos organismos dedicados ao combate às discriminações contra as mulheres, emergiu a necessidade de adotar um tratado vinculante sobre o conteúdo da Declaração, trabalho iniciado em 1976, e concluído em 1979 com a CEDAW (ONU, 2009).

A CEDAW entrou em vigor em 1981, e representa uma verdadeira declaração de direitos internacionais das mulheres, além de estabelecer uma agenda de ação para os países que devem garantir a fruição desses direitos. É um instrumento dotado de dinamismo, que contribui diretamente para o desenvolvimento do direito internacional, influencia a jurisprudência das cortes internacionais e estimula a criação e a execução de planos de ação internacionais (BROOKS-GORDON, WIJERS, JOBE, 2020, p. 1).

O artigo mais relevante da CEDAW para o princípio da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho é o 11, que traz uma das definições fulcrais de discriminação no emprego para a compreensão do princípio e seus espectros de manifestação. Além disso, o dispositivo insere deveres dos Estados-parte da Convenção para combaterem as discriminações, transformando o princípio em norma vinculante de direito internacional público (ONU, 1979).

Também são interessantes o art. 1º, pois estabelece que a discriminação contra as mulheres ofende a dignidade da pessoa humana, e o art. 2º, na medida em que determina a obrigação dos Estados-partes de condenarem todas as formas de discriminação e de implementar políticas antidiscriminatórias. Os demais dispositivos da CEDAW corroboram a visão panorâmica das discriminações contra as mulheres como manifestação prejudicial de preconceitos e práticas sexistas estabelecidas na sociedade, trazida pelo Preâmbulo da

Convenção, elencando as principais esferas de atuação dos Estados-partes para extinção das referidas práticas (ONU, 1979).

A fim de melhor compreender o princípio da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho na CEDAW, é cabível analisar as recomendações gerais do comitê de aplicação da Convenção (Comitê CEDAW), mais especificamente as de número 13, 16 e 17.

Primeiramente, a recomendação geral 13, adotada na oitava sessão do Comitê, de 1989, tratou da igualdade de remuneração por trabalho de igual valor, relacionando a CEDAW à Convenção 100 da OIT, sobre o mesmo tema. Nesse documento, o comitê sugeriu que os Estados-partes adotassem medidas de avaliação de trabalhos com base em critérios neutros quanto ao gênero, para facilitar a comparação do valor de ocupações de naturezas diferentes predominantemente exercidas pelas mulheres com aquelas de presença majoritariamente masculina. Ademais, indica que as partes devem apoiar a criação de mecanismos de implementação da Convenção, bem como incentivar a realização de acordos coletivos sobre a igualdade de remuneração em seu âmbito interno (COMITÊ CEDAW, 1989).

Por sua vez, a recomendação geral 16, implementada a partir da décima sessão do Comitê, de 1991, dispõe sobre o trabalho não remunerado de mulheres em firmas familiares rurais e urbanas. Considerando que a maioria das empresas dessa espécie são de propriedade de homens membros das famílias das mulheres que ali trabalham sem contraprestação, é evidente que essa categoria de trabalhadoras está sujeita a níveis inferiores de proteção, pois desamparadas pela seguridade social e outros benefícios sociais, de modo que o comitê requisitou a prestação de informações pelas partes da situação legal desse grupo. Ainda, aconselhou que se levantem dados específicos sobre as mulheres nessa espécie de trabalho, e que sejam adotadas as medidas necessárias para garantir os salários, o acesso à seguridade e aos benefícios (COMITÊ CEDAW, 1991a).

Por fim, a recomendação geral 17, também da décima sessão, de 1991, abordou o trabalho doméstico não remunerado, sugerindo sua contabilização no produto interno bruto nacional, embasada no art. 11 da CEDAW. Como medidas de implementação, apontaram o apoio dos Estados-partes a pesquisas e estudos experimentais que visem mensurar e valorizar essa espécie de trabalho, além de coletar estatísticas desagregadas por gênero sobre tempo gasto em atividades domésticas e no mercado de trabalho (COMITÊ CEDAW, 1991b).

Além dessas, diretamente relacionadas ao princípio estudado, também são importantes a número 9, de 1988, e a 28 de 2010, em que o Comitê conceitua sexo como a diferença biológica entre homens e mulheres, e o sistema binário de gênero como identidades socialmente construídas, correspondentes a atributos e papéis desempenhados no contexto social. Ainda, a

recomendação geral número 26, de 2008, trata da proteção às trabalhadoras migrantes, tendo em vista a necessidade de acompanhamento estatal e apoio institucional em todas as fases do processo migratório, devendo ser implementadas as reformas necessárias para atender a esses objetivos. A interseccionalidade é de fundamental importância no trabalho do Comitê, que aponta para as especiais condições de vulnerabilidade de mulheres afetadas pela AIDS/HIV, pela pobreza, pelo analfabetismo e pela violência, além dos outros fatores já expostos (GILLERI, 2020, p. 9-14).

3.2.3.2 A Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência de 2007

Em dezembro de 2001 o México propôs à Assembleia Geral da ONU a criação de um Comitê *Ad hoc* para a elaboração de uma Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência. A proposta foi acolhida, e o grupo iniciou seus encontros no ano seguinte. Em 2006 ocorreu a leitura final do texto em reunião do Comitê, que foi adotada, em seguida, pela Assembleia Geral da ONU por consenso. O processo de negociação foi o mais rápido da história da organização, e a CRPD (sigla em inglês para a Convenção) entrou em vigor no ano de 2008 (ONU, 2008).

Os dispositivos mais relevantes da CRPD para o princípio da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho são: o art. 3º, alíneas b e g, que postulam a não-discriminação e a igualdade entre homens e mulheres como princípios da Convenção; o art. 6º, pois reconhece que mulheres com deficiência sofrem diversas espécies de discriminação, determinando que os Estados-partes tomem as medidas necessárias para assegurar que elas possam fruir plenamente de seus direitos; e, por fim, o art. 27, que trata especificamente da situação das pessoas com deficiência no trabalho, ressaltando seu direito à igualdade de oportunidades, a liberdade de escolha, o direito a um ambiente de trabalho inclusivo e acessível, entre outras medidas (BRASIL, 2009b).

Assim como para a CEDAW, a ONU também criou um Comitê para o monitoramento da aplicação da CRPD, que produz comentários gerais para a comunidade dos Estados-parte da Convenção, a fim de orientá-los conforme os parâmetros estabelecidos pelo documento.

O comentário geral mais relevante para o princípio em estudo é o de número 6, sobre igualdade e não-discriminação, adotado em 2019. O comentário estabelece que a noção de discriminação trazida pela CRPD comunica com aquela trazida tanto pela CEDAW quanto pela CERD, mas vai além delas, pois inclui a negação de adaptações razoáveis como novo critério

discriminatório, previsto no art. 2º da Convenção, bem como o componente da igualdade de oportunidade com as demais pessoas, no mesmo dispositivo (COMITÊ CRPD, 2018).

Em relação ao art. 6º da CRPD, o Comitê reforça a especial condição de vulnerabilidade a que as mulheres e meninas com deficiência estão submetidas, e determina que esse dispositivo deve ser compreendido como norte interpretativo de toda a Convenção e de todas as medidas tomadas em decorrência dela. Ademais, esclarece que seu rol de direitos e deveres é meramente exemplificativo (COMITÊ CRPD, 2018).

Sobre o art. 27, específico para o mercado de trabalho, o Comitê CRPD reforça o dever dos Estados-partes de garantirem condições de igualdade no emprego e ocupação, inclusive promovendo a igualdade salarial, de oportunidades, entre outras medidas. Não há menção, contudo, nesse tópico, de medidas especificamente direcionadas às trabalhadoras portadoras de deficiências (COMITÊ CRPD, 2018).

3.2.3.3 Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial de 1965

A Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial (CERD, sigla em inglês), foi adotada em 1965 pela resolução 2106 da Assembleia Geral da ONU, e entrou em vigor em 4 de janeiro de 1969. Os preparativos para sua adoção começaram em 1962, pela adoção da resolução 1780 da Assembleia Geral, que determinou ao Conselho Econômico e Social que encomendasse à Comissão de Direitos Humanos a preparação de projetos de declaração e de Convenção sobre a eliminação da discriminação racial. A declaração foi apresentada à Comissão de Direitos Humanos em 1963, e foi adotada no mesmo ano. Já a Convenção foi submetida à Assembleia Geral e adotada em 1965. Seu conteúdo determina a condenação da discriminação racial e o dever das partes de promoverem todos os meios apropriados sua extinção (ONU, 2020a).

Entre seus dispositivos é interessante ressaltar a menção à Convenção 111 da OIT no preâmbulo da CERD, sobre discriminação em matéria de emprego e ocupação. Inda, é relevante para o princípio da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho o art. V, alínea i, que determina o compromisso dos Estados-partes com a eliminação da discriminação racial também nos direitos trabalhistas, garantindo liberdade de escolha de emprego, igualdade de condições e proteção contra o desemprego, igualdade salarial e remuneração equitativa e satisfatória. Note-se, ainda, que a palavra sexo é mencionada apenas uma vez na CERD, no preâmbulo, onde se coloca como critério vedado de discriminação; não há menção ao gênero e

tampouco à mulher (BRASIL, 1969). Essa lacuna pode ser explicada, parcialmente, pela anterioridade da CERD em relação à CEDAW, que, conforme apontado, trouxe a igualdade de gêneros como fundamento essencial para as Convenções adotadas posteriormente pela ONU.

A CERD cria um Comitê para supervisão de sua aplicação, previsto no art. VIII. Esse órgão, assim como os da CEDAW e da CRPD, emite recomendações Gerais, sendo a mais relevante para a não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho a de número XXV, adotada na 56ª sessão, em 2000. Primeiramente, o Comitê reconhece que as discriminações raciais atingem homens e mulheres de formas diferentes, e que algumas formas de discriminação racial podem ser direcionadas especificamente às mulheres em razão do gênero, como violência sexual, esterilização forçada, abuso de trabalhadoras do setor informal ou trabalhadoras domésticas migrantes. Diante disso, o Comitê informa a adoção de critérios de estudo sensíveis ao gênero, e incentiva os Estados a fazerem o mesmo nas medidas que adotarem em decorrência da CERD (COMITÊ CERD, 2000).

3.3 A Comissão de Peritos para Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT

O Tratado de Versalhes, realizado ao final da Primeira Guerra Mundial, que criou a OIT continha a previsão, em seu art. 408, atualmente o art. 22 da Constituição da organização, de um mecanismo de supervisão mútua entre os Estados-membros quanto ao cumprimento das Convenções ratificadas. O objetivo da supervisão, além do controle de adequação, era prevenir a emergência de disparidades nas condições de trabalho dos países que ensejassem competição desleal entre eles. Portanto, além da proteção social dos trabalhadores que permeia todo o regimento da OIT, o mecanismo de supervisão de normas também surgiu em razão de valores mercadológicos (OIT, 2019e, p. 11).

A Constituição, porém, não criou um órgão especificamente encarregado de realizar a supervisão, de modo que a competência foi absorvida pela Conferência Internacional do Trabalho durante os primeiros anos de funcionamento da OIT. Rapidamente ficou clara a necessidade de encaminhar a tarefa a ente separado da organização, já que a análise dos relatórios enviados pelos Estados ocupava muito tempo das Conferência e divergia de sua natureza política e deliberativa, de modo que em 1926 foi criada a Comissão de Peritos para Aplicação de Convenções (*Committee of Experts on the Application of Conventions* – CEAC), que posteriormente se tornou Comissão de Peritos para Aplicação de Convenções e Recomendações (*Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations* – CEACR), como ainda é denominada. A CEACR foi criada, então, com o

intuito de ser um órgão técnico, imparcial e independente, para complementar o mecanismo original de supervisão (OIT, 2019e, p. 12-13).

No controle normativo da OIT existe outro órgão, a CAS (*Conference Committee on the Application of Standards*), de composição tripartite, para a qual a CEACR encaminha seu relatório anual, e, com base nele, analisa algumas das questões consideradas mais urgentes, contando com a participação dos Estados para fornecerem esclarecimentos e outros dados necessários após o encerramento do ciclo de exames da CEACR. Os dois órgãos diferem, então, quanto à composição, quanto à participação dos governos e quanto à natureza de seu trabalho, mas guardam estreita relação e diálogo (OIT, 2019e, p.13-14).

Criadas conjuntamente, a CEACR e CAS guardam grande sinergia em seus trabalhos, que inicialmente constituíam uma dupla revisão da aplicação das Convenções da OIT. Contudo, com o aumento tanto da quantidade de Convenções a serem supervisionadas, quanto dos membros da OIT, as Comissões tiveram de especializar suas funções. Por essa razão, a partir dos anos 1950, a CAS adotou o princípio da seletividade, pelo qual se concentra apenas em casos evidenciados pela CEACR como prioritários em razão de discrepância entre os dispositivos convencionais e a prática e legislação nacionais (OIT, 2019e, p. 31). Portanto, as duas Comissões desempenham papéis diferentes no mecanismo de supervisão de aplicação de tratados da OIT, na medida em que a CEACR realiza uma análise inicial, posteriormente enviada à CAS para que atue nos casos mais relevantes. Dessa forma, é possível dizer que apesar das diferenças, os trabalhos realizados pelos dois órgãos são mutuamente dependentes, e estão em contínuo diálogo. De fato, para celebrar essa ligação, os líderes de ambas as Comissões são convidados anualmente a participar de sessões uma da outra. Em 2019, a CEACR, em seu relatório, reconheceu que, apesar da dependência que une seus trabalhos, a independência funcional que os órgãos guardam entre si é uma das virtudes do sistema de supervisão da OIT, pois permite que cada um aja com liberdade no interior de suas competências, e que o diálogo entre ambos seja equilibrado (CEACR, 2019e, p. 31).

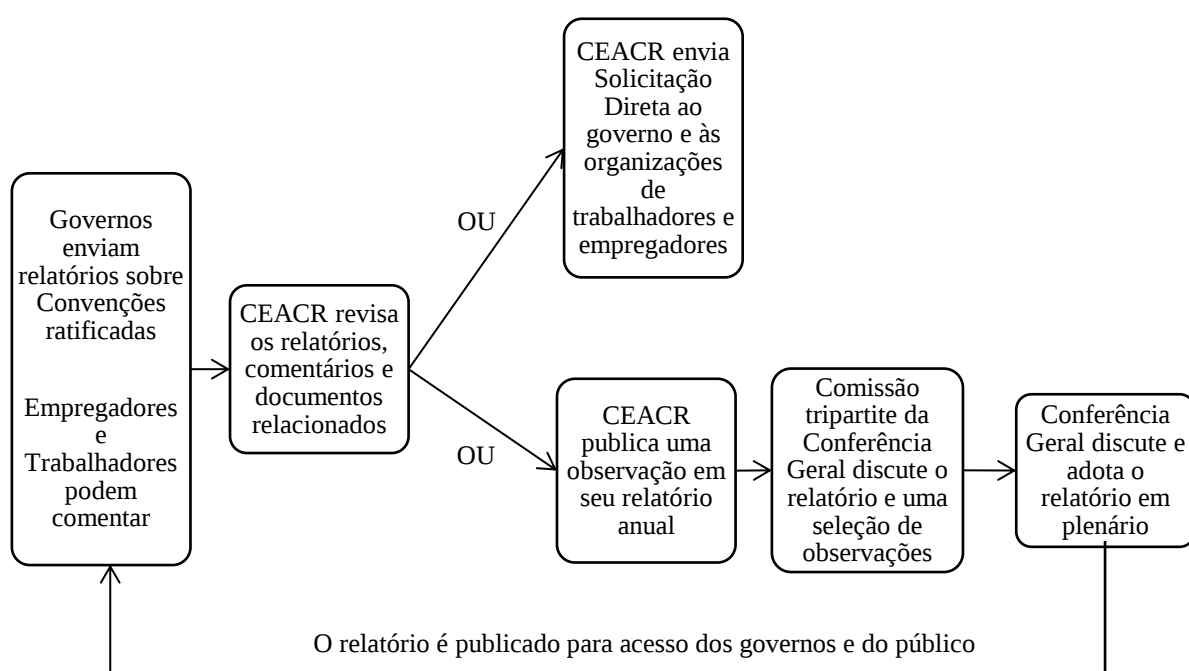
A dissertação apresentada optou por embasar o estudo do princípio da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho no Brasil e na França no trabalho da CEACR pela periodicidade fixa de seus relatórios, que garantem a revisitação e a devolutiva da organização sobre o assunto, enquanto a CAS escolhe pontualmente quais casos e quais países serão examinados, dificultando o propósito do estudo comparado proposto. Além disso, a CEACR é composta por juízes de mandato individual e independente, enquanto a CAS é formada por representantes governamentais e das classes de empregados e empregadores, de modo que os

comentários da primeira contam com maior imparcialidade, pela própria definição de seu mandato.

As modificações feitas à Constituição da OIT de 1946 alargaram o escopo da supervisão, pois, até então, os relatórios produzidos permitiam vislumbrar quais ordenamentos jurídicos estavam de acordo com as Convenções, mas não se as leis eram efetivamente aplicadas. Posteriormente foram criadas também as missões locais nos países, para estudos de caso sobre a aplicação das Convenções (OIT, 2019e, p. 14-15).

O fluxograma abaixo ilustra o funcionamento do sistema de supervisão da OIT.

FLUXOGRAMA 1 – sistema de controle regular da OIT



Fonte: adaptado de: OIT, 2021, tradução nossa.

Quanto aos membros da CEACR, conforme dito, são peritos que ocupam mandato individual, escolhidos por indicação do Secretariado da OIT, de modo a garantir sua imparcialidade. Quando o órgão foi criado, contava com 8 membros e um substituto para mandato e dois anos, estendido para três anos em 1934. Em 1932 a composição passou a ser de 11 membros; em 1939 pulou para 13, e em 1948 foi empossada a primeira perita mulher. A atual composição de 20 membros foi instituída em 1979. Os mandatos, atualmente, são de três anos, renováveis por até quatro vezes, totalizando o máximo de 15 anos de permanência no órgão. O cargo de presidente é de mandato de três anos, renovável uma vez (OIT, 2019e, p. 16-17).

As reuniões da CEACR ocorrem uma vez ao ano, entre os meses de novembro e dezembro, e duram cerca de três semanas, em Genebra, na Suíça. Seu relatório é analisado na

Conferência Internacional do Trabalho do ano seguinte. As reuniões são sigilosas e os documentos e deliberações são confidenciais, mas podem contar com a participação de membros convidados de outras agências especializadas da ONU quando as discussões lhes interessarem diretamente. Em relação à produção dos comentários, a cada perito é atribuído determinado assunto ou Convenção, sobre os quais ele poderá consultar aos demais, mas será o único responsável pela redação do comentário que, posteriormente, submeterá à leitura do plenário da CEACR para aprovação. Para a produção dos comentários, os peritos contam com ampla gama de recursos, como os relatórios dos Estados à CAS, a legislação relevante, acordos coletivos e decisões judiciais, informações fornecidas pelos membros sobre os resultados de inspeções, comentários das organizações classistas, relatórios de outros corpos da OIT e relatórios das missões técnicas (OIT, 2019e, p. 16-18).

O relatório anual produzido pela CEACR será submetido ao Secretariado, e se subdivide em três partes:

Part I: A General Report in which the Committee reviews general questions concerning international labour standards and related international instruments and their implementation.

(b) Part II: Observations concerning particular countries on the application of ratified Conventions, on the application of Conventions in non-metropolitan territories and on the obligation to submit instruments to the competent authorities.

(c) Part III: A General Survey of instruments on which governments have been requested to supply reports under article 19 of the ILO Constitution, which is published in a separate volume. (OIT, 2019e, p. 19)⁷

Os comentários produzidos pela CEACR são de duas espécies: observações e solicitações diretas. As primeiras constarão no relatório anual, enquanto as últimas serão enviadas diretamente aos governos interessados, mas são acessíveis pela internet (OIT, 2019e, p. 19). Ambos os tipos serão analisados nessa dissertação.

A diferença fundamental entre elas é que as Observações são comentários utilizados para assuntos mais graves ou casos duradouros de descumprimento de obrigações contraídas pelas Convenções, indicando discrepâncias fundamentais entre o entendimento da CEACR e a prática dos Estados. Por sua vez, as Solicitações Diretas são instrumentos de engajamento contínuo em diálogo com os membros, de natureza técnica. Visam manter essa ligação, ao passo em que fornecem ou solicitam esclarecimentos sobre assuntos pontuais, quando as informações

⁷ Parte I: relatório geral (General Report) onde a CEACR retoma questões gerais sobre as normas fundamentais do trabalho e instrumentos internacionais relativos à sua implementação;

Parte II: observações relativas a alguns países sobre a aplicação de Convenções ratificadas, sobre a aplicação de Convenções em territórios não-metropolitanos e sobre a obrigação de submissão de instrumentos às autoridades;

Parte III: avaliação geral (General Survey) de instrumentos sobre os quais os governos tenham sido requisitados a fornecer relatórios, com base no art. 19 da Constituição da OIT, publicados em volume separado (OIT, 2019e, p. 19, tradução nossa).

disponibilizadas pelos Estados não forem suficientes para compreender a concretude da aplicação. Essa distinção foi promovida desde 1957, e visa simplificar o trabalho da comissão (OIT, 2019e, p. 19-20).

A dissertação apresentada analisou 58 comentários, assim distribuídos: 21 comentários sobre a Convenção 100, dos quais 9 ao Brasil e 12 à França; e 37 relativos à Convenção 111, dos quais 20 ao Brasil e 17 à França. A tabela 1, abaixo, indica a espécie dos comentários: se Solicitações Diretas (SD) ou Observações (OBS).

TABELA 1 – Espécies e quantidades de comentários da CEACR ao Brasil e à França de 1999 a 2020

País	Convenção	Nº de comentários	Nº de SD*	Nº de OBS**
Brasil	C100	9	9	0
	C111	20	8	12
	Total	29	17	12
França	C100	12	9	3
	C111	17	9	8
	Total	29	18	11

Fonte: autoria própria.

*: Solicitações Diretas são violações menos graves, frequentemente questões técnicas.

**: Observações são violações mais graves e persistentes.

Resta evidente, pela tabela 1, que há equilíbrio na quantidade total de comentários emitidos para cada país, mas há diferenças no emprego de Solicitações Diretas e Observações entre eles. Tais discrepâncias indica, por exemplo, que na aplicação da Convenção 100 pelo Brasil, por exemplo, não houve violações graves, já que não foram emitidas observações, ao passo em que, na aplicação da Convenção 111 pela França é possível afirmar que houve muitas violações graves e muitas violações pontuais, pela quantidade semelhante de Solicitações Diretas e Observações. O conteúdo de todos os comentários será explanado em detalhe nas seções adiante.

Em relação ao conteúdo do trabalho da CEACR, ela promoveu esclarecimentos recentes sobre sua natureza. O art. 37 da Constituição da OIT determina que a interpretação das Convenções e da própria Constituição será estabelecida pela Corte Internacional de Justiça. Em

razão disso, a CEACR explana que seus comentários constituem avaliações do desempenho dos Estados na aplicação das Convenções, e não são interpretações definitivas das mesmas. Ainda, as observações e as solicitações diretas, além do relatório, não são vinculantes para os Estados, constituem apenas diretrizes para a melhor aplicação e conformidade com os valores defendidos e perpetrados pela organização, e adquirirão caráter vinculante somente por disposição de decisões de tribunais internacionais. A força dos comentários se baseia na racionalidade dos membros e na persuasão da CEACR, sendo essas as fontes de sua legitimação e respeitabilidade (OIT, 2019e, p. 23-25).

A supervisão é realizada com base em um ciclo de relatórios. Desde 2012, foram estabelecidas 8 Convenções fundamentais da organização (87, sobre Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização; 98, sobre Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva; 29, sobre Trabalho Forçado ou Obrigatório; 105, sobre Abolição do Trabalho Forçado; 138, sobre Idade Mínima de Admissão ao Emprego; 182, sobre Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e Ação Imediata para sua Eliminação; 100, sobre Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor e 111, sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação), sobre as quais os membros deverão produzir relatórios a cada 3 anos. Todas as demais obedecerão o prazo de 6 anos, estipulado a partir de novembro de 2018 (OIT, 2019e, p. 26).

Entre os membros atuais da CEACR estão o brasileiro Lélío Bentes Corrêa, juiz do Tribunal Superior do Trabalho, e o francês Alain Lacabarats, juiz da Corte de Cassação da França. Já o cargo de presidente ainda não foi ocupado por brasileiros, mas o primeiro presidente (Jules Gautier) e o terceiro (Georges Scelle) eram franceses (OIT, 2019e, p. 105-110).

O sistema de controle regular de normas, formado justamente pela CEACR e pela CAS não está isento de críticas. Pelo contrário, há autores que defendem que nele reside a ineficácia das Convenções da OIT. Alan Hyde (2009), por exemplo, considera que o trabalho da OIT gira em torno da regulação formal, específica e detalhada de normas fundamentais para o trabalho, inspiradas na experiência de alguns países europeus e na tradição pré-1919 de regramentos transnacionais bem-sucedidos. No entanto, o autor postula que essa postura é incapaz de atingir as finalidades pretendidas pela organização, pois torna algumas Convenções “irratificáveis”, em razão de sua complexidade e detalhamento. O autor explica que para prever se um país aderirá a uma Convenção basta verificar se seus concorrentes comerciais o fizeram, sendo a maior crítica ao trabalho da OIT a falta de mecanismos que garantam a execução de suas

normas. Prossegue, exemplificando a inépcia da organização pelo fato de que a Comissão de Inquérito, responsável por apurar queixas de descumprimento de Convenções, foi acionada apenas 11 vezes até 2009. Além disso, não é frequente que a OIT seja demandada perante a Corte Internacional de Justiça (HYDE, 2009, p. 155-159).

Outra crítica de Hyde diz respeito à frequente criação de normas pela OIT com a finalidade de solucionar problemas derivados de ações coletivas de um Estado ou de um conjunto de Estados. Segundo o autor, as normas mais promissoras que a organização pode instituir são aquelas destinadas a erradicar condutas que não concedem vantagens comparativas de longo termo aos Estados, mas que não são abolidas internamente pois poderiam criar vantagem comercial imediata. Por exemplo, o trabalho infantil não fornece vantagem de longo prazo a nenhum país, constituindo, na realidade, desvantagem em razão de macular a imagem internacional daquele que o adotar. No entanto, a utilização de mão de obra infantil pode proporcionar momentâneo barateamento dos custos de produção em certa localidade, gerando, assim, vantagem comercial imediata, na medida em que incentiva a instalação de novas atividades naquele lugar. Portanto, ao instituir norma de vedação do trabalho infantil, a OIT favorece todos os membros, pois nivela as condições de competição ao banir uma prática maléfica que já deveria ter sido erradicada, mas não o foi por ação coletiva - do governo, da sociedade, da iniciativa privada, etc. - em determinados Estados. Portanto, a OIT é bem-sucedida ao estabelecer parâmetros que não criem desequilíbrios concorrenciais a longo prazo, e desde que incentive a comunicação, a transparência e a confiança entre os Estados para que estes elevem os padrões trabalhistas conjuntamente. Por outro lado, a OIT fracassa ao alçar os padrões unilateralmente quando a matéria afetada constitui uma vantagem para os países que a praticam, pois os desestimula a adotarem o posicionamento proposto. Além disso, também falha a organização ao impor os padrões dos países desenvolvidos, e também quando desconsidera a inexistência de real disposição em alcançar os objetivos propostos, e que os Estados que assim se comprometerem não serão retribuídos com vantagens relevantes. Para o autor, é necessário que a OIT se volte a esta espécie de problemática, que tem real potencial de resolução, e não desperdice recursos e tempo instituindo normas que não são de interesse dos Estados, que não se empenharão em promover-las (HYDE, 2009, p. 162-166).

A fim de providenciar respostas a essas questões, a Declaração de 1998 determinou quatro direitos fundamentais no trabalho: liberdade sindical, eliminação de trabalho forçado, abolição do trabalho infantil e extinção das discriminações no trabalho. Hyde considera que esse rol se funda, na realidade, sobre quatro pilares: a necessidade de estabelecer condições

mínimas para que um Estado se mantenha na organização e tenha liberdade para não ratificar Convenções que não lhe interessem sem ferir o núcleo de atuação do ente; garantir a ratificação dos Estados Unidos; são direitos fundamentais que espelham suficientemente o foco da organização, e cuja violação não é fonte de vantagem comparativa (HYDE, 2009, p. 167-168).

Sobre a discriminação como norma fundamental da OIT, Hyde reconhece a complexidade da atuação da organização para sua erradicação, pois não há consenso entre os autores sobre a conformação de vantagem comparativa em um mercado de trabalho discriminatório, pois apesar de as economias observarem crescimento ao incluírem mais mulheres, a perpetração das discriminações está associada a práticas culturais e sociais sistêmicas, contra as quais a OIT não dispõe de meios suficientes (HYDE, 2009, p. 169-170).

Apesar da nítida relevância e pertinência das críticas oferecidas pelo autor supramencionado, é necessário reconhecer que a CEACR e a OIT como um todo desempenham papel fundamental na orientação dos Estados-membros na aplicação de suas normas fundamentais. As ferramentas de atuação da organização são restritas por sua natureza política e deliberativa, e técnica no caso específico da CEACR, de modo que uma maior ingerência sobre as decisões internas dos membros em prol dos valores defendidos poderia ser considerada usurpação de competência e ataque à soberania estatal. Em razão desse debate a CEACR se posiciona como órgão técnico e imparcial, que não busca fixar interpretações das Convenções, mas oferece apoio, incentivo e críticas aos meios adotados pelos membros para sua incorporação e aplicação. Está fora do alcance da OIT garantir efetividade às suas normas a nível nacional, pois seu papel é guiar a comunidade internacional e estabelecer condições mínimas de trabalho decente para todos os cidadãos dos Estados-membros.

Há de se reconhecer, contudo, a veracidade da influência de variáveis econômicas, especialmente as vantagens comparativas, sobre a abordagem decidida pela OIT em face dos dilemas do mercado de trabalho atual. A necessidade de incorporar esses fatores às deliberações da organização é por ela reconhecida desde sua origem, mas têm sido adotados passos a favor da ampliação da visão sobre a proteção do trabalho, notadamente por meio das iniciativas do centenário, entre as quais se destaca a iniciativa para as mulheres.

Nas seções seguintes dessa dissertação, buscar-se-á identificar os comentários mais relevantes da CEACR ao Brasil e à França no seio das Convenções 100 e 111 da OIT desde 1999 até 2020, a fim de vislumbrar quais as medidas adotadas em prol da erradicação da discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho. Além disso, almeja-se contribuir para o debate acerca da efetividade das Convenções da OIT, levando em consideração as

críticas ao seu sistema de controle permanente de normas. Por fim, serão comparados os resultados obtidos para os dois países, visando traçar semelhanças e diferenças, mas sem a pretensão de estabelecer avaliações hierarquizantes entre eles, pois os comentários e os frutos produzidos são reflexo das conjunturas individuais e únicas de cada Estado. Dessa forma, espera-se encontrar novas perspectivas à igualdade de gêneros no mercado de trabalho.

Para realizar a leitura dos comentários, é necessário compreender a lógica de trabalho da CEACR, os critérios utilizados pelos peritos para identificar casos de progresso e, principalmente, a terminologia própria a esses documentos.

As principais expressões empregadas nos comentários para destacar casos de progresso são *notes with interest* (nota com interesse) ou *notes with satisfaction* (nota com satisfação), e é necessário diferenciar as funções a elas atribuídas (OIT, 2019e, p. 33). Serão preferidas as traduções para o português nessa dissertação.

A primeira, ou seja, os casos em que a CEACR nota com *interesse* alguma medida, é utilizada para providências que avançaram a ponto de ser possível prever novas melhorias, de modo que, para a Comissão, é relevante manter diálogo com o Estado a respeito deste determinado assunto. Em regra, tais ações contribuem à realização conjunta dos objetivos de uma determinada Convenção, e podem incluir: apresentação de projetos de lei ao Parlamento; a proposição de reformas legislativas; consultas a órgãos do governo ou a outros entes da sociedade; novas políticas; desenvolvimento e implementação de atividades em um plano de ação de cooperação técnica, e decisões judiciais (OIT, 2019e, p. 33).

A CEACR nota com *satisfação* determinada iniciativa quando adotada pelo governo em virtude de comentários já oferecidos a respeito daquela situação específica, seja por meio de nova legislação, modificação da legislação vigente ou mudança na política nacional, alcançando maior conformidade às obrigações decorrentes de certa Convenção. Ou seja, ao expressar sua satisfação, a CEACR considera que aquele determinado assunto se resolveu. Há duas razões para a satisfação: para registrar a apreciação da Comissão pelas ações positivas realizadas pelos governos em resposta aos seus comentários, e para dar o exemplo a outros governos e atores sociais que enfrentem os mesmos desafios (OIT, 2019e, p. 33).

A tabela 2, a seguir, indica quantas menções de interesse e satisfação houve nos comentários da CEACR ao Brasil e à França sobre a sua aplicação das Convenções 100 e 111 da OIT.

TABELA 2 – Menção de interesse e satisfação da CEACR em seus comentários ao Brasil e à França sobre sua aplicação das Convenções 100 e 111 da OIT de 1999 a 2020

País	Convenção	Interesse*	Satisfação**
Brasil	C100	8	0
	C111	6	0
	Total	14	0
França	C100	9	0
	C111	11	0
	Total	20	0

Fonte: autoria própria

*: A CEACR nota com interesse questões, problemas, ainda em curso, sobre os quais deseja obter mais informações.

** : A CEACR nota com satisfação questões, problemas, que considera resolvidos.

Pela comparação quantitativa das menções a interesse e satisfação das questões tratadas pela CEACR em seus comentários ao Brasil e à França sobre a aplicação das referidas Convenções da OIT, é possível notar que não houve nenhuma medida notada com satisfação para nenhum país. Certamente esse fato não significa que nenhum problema foi solucionado, mas pode indicar, por exemplo, que algumas questões que estavam em curso deixaram de ser incluídas nos relatórios dos países, e não foram levadas ao exame da CEACR. Por outro lado, observa-se que diversas medidas foram mencionadas com interesse pela CEACR, indicando a continuidade do diálogo entre o órgão e os países analisados.

A quantidade de menções com interesse não indica, necessariamente, que a aplicação da Convenção é adequada ou positiva para um país ou, no caso, que o desempenho da França é superior ao do Brasil. Para averiguar essas questões, é necessário analisar o conteúdo específico das iniciativas notadas com interesse, o que ocorrerá posteriormente nessa dissertação.

Tendo em vista essa breve digressão terminológica, é necessário apontar, em nota de conclusão sobre o trabalho da Comissão, que a expressão de interesse ou satisfação não significa que a CEACR considera que o país em questão está em conformidade com a Convenção cuja aplicação se analisa, pois o mesmo comentário pode incluir a expressão de pesar sobre outro aspecto da implementação. Ademais, uma indicação de progresso se limita a

um assunto específico e a uma medida (ou conjunto de medidas) delimitada, e são levadas em consideração para essa aferição as informações fornecidas pelo governo e pelas organizações de empregadores e empregados (OIT, 2019e, p. 34).

4 A APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA NÃO-DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL E A VISÃO DA CEACR SOBRE SEU DESEMPENHO

4.1 Mulheres e mercado de trabalho brasileiro

Os últimos 60 anos da história brasileira trouxeram mudanças na força de trabalho do país; a população economicamente ativa (PEA) total era de 17,1 milhões de pessoas em 1950, e passou para 101,1 milhões no ano de 2009, aumento de 491,23%. Ao destrinchar esse dado por gênero, verifica-se que a PEA masculina aumentou de 14,6 milhões para 56,7 milhões, e a feminina de 2,5 milhões para 44,4 milhões. Note-se que a metodologia do censo foi modificada para as pesquisas domiciliares, responsável por parte dos resultados, mas é incontestável a tendência de ampliação da PEA brasileira (ALVES; CAVENAGHI, 2012, p. 92-93).

A taxa de atividade também se modificou: para os homens, em 1950, era de 80,8%, e caiu para 72,3% em 2009; já para as mulheres, aumentaram de 13,6% para 53,7%. Assim, a diferença de participação entre os gêneros se estreitou, principalmente em razão do crescimento da presença feminina, cuja motivação é uma conjunção de diversos fatores. A principal razão apontada tradicionalmente pelos estudos é a necessidade de complementar a renda familiar em função da diminuição da renda *per capita*, mas nesse cenário se desconsidera o prolongamento dessa tendência até a atualidade, além de que as mulheres têm maior nível educacional e maior taxa de atividade. A escolaridade avançada e a maior participação na economia não são acompanhadas de igualdade na remuneração em relação aos homens. De fato, o já mencionado *gender pay gap* permanece no mercado brasileiro, apesar de ter encolhido: em 1998, a remuneração das mulheres correspondia a 81,9% daquela dos homens, e em 2008, 84,1% (ALVES; CAVENAGHI, 2012, p. 93-94). Atualmente, o *gender pay gap* no Brasil, se considerada a remuneração por hora, é de 10,2%, e para a remuneração mensal é de 20,1%, ambos a favor dos homens (OIT, 2018).

Entre as mulheres, as taxas de informalidade e de desemprego se mantiveram superiores às dos homens, para as quais a segregação ocupacional do mercado brasileiro contribui diretamente. Em relação ao trabalho remunerado, a presença de mulheres é menor e as jornadas são mais curtas, mas elas desempenham a maioria do trabalho não remunerado e das tarefas domésticas, além das incumbências derivadas da reprodução. (ALVES; CAVENAGHI, 2012, p. 93 e 98).

Em relação a dados mais atuais para o Brasil, no ano de 2018, 28,2% das mulheres estava em regime de trabalho por tempo parcial, de até 30 horas semanais, comparados a 14,1% dos homens. Ademais, elas dispendiam 73% de tempo a mais nos afazeres domésticos do que os

homens. Além disso, elas ocupavam apenas 39,2% dos cargos de gerência. É importante perceber que a população brasileira vive período de envelhecimento e de aumento da expectativa de vida, sendo que as mulheres constituem também a maioria da população idosa, desencadeando desafios específicos para a previdência e seguridade sociais (IBGE, 2018).

As segregações de gênero são acompanhadas de outras formas de discriminação, como aquela fundada na raça, e esse fenômeno é refletido pelo mercado de trabalho brasileiro: 23,5% das mulheres brancas concluíram o ensino superior, enquanto para as mulheres negras essa taxa é de 10,4% (IBGE, 2018). Entre 1995 e 2006, o Brasil observou a entrada de 20,6 milhões de pessoas na contagem da PEA, 7,7 milhões das quais eram brancas, e 12,6 milhões pretos e pardos. Se esse último dado for descrito por gênero, as mulheres correspondem a 56,4% do crescimento da PEA ocupada, das quais 6,4 milhões eram trabalhadoras negras, comparadas a 6,3 milhões de homens negros. O aumento da participação das mulheres negras no mesmo período foi de 4,4%, e das brancas, 7,0%. Então, o desenvolvimento da PEA entre as mulheres negras foi de 42,7% no período; para as brancas, 27,1%; para os homens negros, 34,9% e, para os brancos, 17,1% (PAIXÃO; GOMES, 2008, p. 956).

Ainda no mesmo lapso temporal, análise da distribuição da PEA por ocupação indica que, para os homens, as principais eram: empregados formais, militares e funcionários públicos (37,6%); trabalhadores autônomos (24,7%); informais (25,2%) e não remunerados (5,7%). Para as mulheres, as ocupações com maior concentração de trabalhadoras foram: assalariadas formais, funcionárias públicas e militares (29,5%); empregadas domésticas (21,8%); autônomas (16,3%); não remuneradas (8,7%) e as que desempenhavam atividades para consumo próprio (10,1%) (PAIXÃO; GOMES, 2008, p. 958-959).

De especial relevo é a posição das empregadas domésticas no mercado brasileiro, pois, em 2016, essa ocupação contava com 6,158 milhões de pessoas, 92% das quais eram mulheres. Profissão marcada pela precariedade de direitos trabalhistas, apenas 4% dessa categoria é sindicalizada, 42% contribuem para a previdência social, e somente 32% têm carteira assinada. A precarização é ainda mais forte para as diaristas, minoria entre as domésticas, majoritariamente mensalistas, principalmente na questão previdenciária, já que a contribuição é de sua própria responsabilidade. Em 2015, havia 156 mil crianças e adolescentes em situação de trabalho doméstico no país. Além disso, essa profissão carrega forte marco racial, na medida em que, em 2015, 71% dos trabalhadores domésticos eram negros (OIT, 2020b).

Sobre o trabalho das mulheres negras, especificamente, vale ressaltar que, no período mencionado: o trabalho formal, ou seja, com carteira assinada, era menos comum do que para as brancas; a ocupação de funcionárias públicas ou militares era mais comum entre as brancas

do que entre as negras; já o emprego doméstico era majoritariamente desempenhado pelas mulheres negras, pois 21% dessas trabalhadoras se concentravam nessa ocupação; e, por fim, a probabilidade de mulheres negras desenvolverem atividade não remunerada era maior do que para as brancas (8,7% e 7,4%, respectivamente) (PAIXÃO; GOMES, 2008, p. 959).

Tendo em mente as estatísticas apresentadas, é possível prosseguir à análise da legislação brasileira relevante para o estudo do princípio da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho.

4.2 O princípio da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho no direito brasileiro

4.2.1 O princípio nas Constituições brasileiras

É possível vislumbrar o princípio da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho em diversas disposições no ordenamento jurídico brasileiro, desde a legislação constitucional até a infraconstitucional.

Inicialmente, cabe tratar do princípio no histórico das Constituições brasileiras. Nas do Império e da República, respectivamente de 1824 e 1891, não há disposições sobre o trabalho feminino ou sobre a discriminação fundada no gênero no trabalho (BRASIL, 1824 e 1891). No entanto, a Carta de 1891 previa a igualdade material em seu art. 72, §2º, além da liberdade de exercício de qualquer profissão, no §24 do mesmo dispositivo (BRASIL, 1891). Transparece, assim, a preocupação das primeiras leis fundamentais brasileiras com outras espécies de direitos fundamentais, notadamente os civis e políticos.

A primeira previsão legal de direitos das mulheres em relação ao trabalho no ordenamento brasileiro é o Decreto nº 21.417-A de 17 de maio de 1932, cujas disposições versavam sobre o trabalho feminino em indústrias e comércio (BRASIL, 1932). Seu primeiro artigo determina que a todo trabalho de igual valor corresponderá igual salário, sem distinção fundada no sexo. Esse dispositivo é reflexo embrionário da concepção que a OIT busca promover até a contemporaneidade, sobre o reconhecimento da igualdade salarial para trabalho de igual valor, notadamente através da Convenção 100, conforme estudado na seção anterior.

Em seguida, o decreto estipula a vedação do trabalho feminino das 22 horas às 5 horas, a proibição de levantar peso superior ao determinado em lei, e a impossibilidade de trabalhar “nos subterrâneos, nas minerações, em sub-solo, nas pedreiras, e obras de construção pública ou particular [...] [e] nos serviços perigosos e insalubres”, trazida pelo art. 5º (BRASIL, 1932).

Há dispositivos também sobre o trabalho das grávidas e lactantes. Para as primeiras, prevê o decreto que disporão de um período de afastamento do trabalho durante as 4 semanas

anteriores ao parto, até as 4 semanas sucessivas (art. 7º); além disso, enquanto perdurar o afastamento, as grávidas terão direito a um auxílio no valor de metade do salário anteriormente percebido, bem como a garantia de retomar a posição que ocupava antes do referido período (art. 9º). Já para as lactantes o decreto dispõe que terão direito a dois descansos diários especiais, com duração de meia hora cada, pelos seis primeiros meses sucessivos ao parto (art. 11) (BRASIL, 1932).

Interessantíssimo é o art. 13 do decreto, no qual lê-se: “Aos empregadores não é permitido despedir a mulher grávida pelo simples fato de gravidez e sem outro motivo que justifique a dispensa”, bem como o art. 15, que estipula multa pecuniária aqueles que infringirem as determinações desse instrumento (BRASIL, 1932). É possível vislumbrar, no art. 13, a criação de período de estabilidade para a gestante contra a rescisão discriminatória do contrato, fundamento essencial para o início do combate à diferenciação de tratamento contra as mulheres no mercado de trabalho brasileiro, tendo em vista que as implicações prejudiciais da gravidez no trabalho constituem uma de suas formas mais recorrentes e evidentes.

Cabe notar a semelhança dos dispositivos do referido decreto com as determinações da Convenção nº 4 da OIT, sobre o trabalho noturno das mulheres, principalmente na previsão de proibições de horário e de local de trabalho e das exceções para trabalho em estabelecimentos familiares. Esse instrumento, de 1919, um dos primeiros realizados pela organização, foi ratificado pelo Brasil em 26 de abril de 1934, promulgado pelo decreto nº 423, de 1935, e entrou em vigor na mesma data da ratificação (OIT, 1919).

O trabalho das mulheres foi introduzido nas normas constitucionais brasileiras pela Carta de 1934, correspondente ao primeiro governo Vargas, responsável por inaugurar a previsão dos direitos sociais nessa esfera, no Título IV (Da Ordem Econômica e Social), do Capítulo II (Dos Direitos e Garantias Individuais). São relevantes, a esse respeito, as alíneas do §1º do art. 121, que determinam a vedação de diferença salarial para o mesmo trabalho, fundada em idade, sexo, nacionalidade ou estado civil (alínea a); a proibição de trabalho feminino em indústrias insalubres (alínea d), e a assistência médica e sanitária à gestante, bem como seu afastamento antes e após o parto com manutenção do salário e do emprego, e a contribuição à Previdência Social para assistir aos direitos decorrentes da maternidade (alínea h) (BRASIL, 1934).

Já a sucessiva, a Constituição do Estado de Novo, de 1937, não trouxe dispositivos acerca das diferenças salariais, ou sobre a discriminação fundada no gênero expressamente. A única previsão inerente ao princípio estudado, além da afirmação da igualdade, é a licença maternidade, de três meses de duração (BRASIL, 1937). A ausência de dispositivos específicos

explica-se, em parte, pela conjuntura histórica ditatorial em que se deu sua outorga, período marcado por perseguições políticas e pela Segunda Guerra Mundial em curso.

A Carta seguinte, de 1967, também reflete período de restrição de direitos decorrente da Ditadura Militar (1964-1985). Esse documento, complementado pelas emendas de 1969 e de 1981, assegurava a vedação das discriminações em razão do sexo, cor e estado civil para fins de admissão e retomava a proibição de diferenças salariais (art. 158, III). Ademais, reiterou o impedimento de trabalho feminino em indústrias insalubres (inciso X), bem como o descanso remunerado da gestante, com estabilidade, antes e após o parto (inciso XI), a assistência previdenciária à maternidade (inciso XVI), e a aposentadoria para as mulheres, aos 30 anos de trabalho, garantida a integralidade do salário (inciso XX) (BRASIL, 1967).

Atualmente, a Constituição em vigor foi promulgada em 1988, e pela ampliação dos direitos fundamentais previstos, além do contexto de redemocratização brasileira, é denominada “Constituição Cidadã”. Em seu texto é possível vislumbrar o princípio da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho em múltiplos dispositivos. Inicialmente, ressalte-se os princípios da cidadania e da dignidade da pessoa humana sobre os quais se assenta a nova Carta (art. 1º, II e III), bem como a elevação da promoção do bem de todos e da erradicação das discriminações, inclusive as fundadas no sexo, a objetivo fundamental da República (art. 3º, IV) (BRASIL, 2020a).

A igualdade formal está preceituada no art. 5º, *caput*, da CF/88, sendo relevante para o princípio em estudo o inciso I do mesmo artigo, do qual consta: “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição” (BRASIL, 2020a). A nova lei fundamental extinguiu a proibição do trabalho feminino em indústrias insalubres, e concretizou a vedação de discriminações para exercícios de funções, de diferenças salariais e da utilização do sexo como critério de admissão (art. 7º, XXX). A proteção à maternidade e a licença-gestante, com duração de 120 dias, com estabilidade do emprego e salarial, também estão em seu rol, nos arts. 6º e 7º, XVII, respectivamente. Interessante observar que esse último dispositivo, sobre a licença maternidade, alinha-se à duração mínima de 14 semanas determinada pela OIT em sua Convenção 183 de 2000, sobre proteção à maternidade, apesar de não ter sido ratificada pelo Brasil (OIT, 2020c).

Um dos dispositivos fundamentais ao estudo da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho brasileiro é o art. 7º, XX, da Constituição de 1988, o qual enuncia a “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei” (BRASIL, 2020a). Sua importância reside no reconhecimento da especificidade da inserção das mulheres no mercado de trabalho, de um subconjunto desse sistema, ocupado pelas

trabalhadoras, que merece proteção direcionada e especializada, por incentivos próprios e individualmente concebidos para essa finalidade. De fato, esse dispositivo demonstra a inocorrência de demandas intrinsecamente femininas no trabalho, tendo em vista a própria condição de mulher e as suas implicações, como a maternidade, e os desdobramentos das discriminações sistêmicas, como as diferenças salariais e a segregação ocupacional.

Por sua vez, o inciso XXV do art. 7º determina “assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas” (BRASIL, 2020a). Apesar de não se endereçar explicitamente às mulheres e de constituir direito a ser usufruído independentemente do gênero, é evidente que sua importância é maior para o trabalho feminino do que para o masculino, na medida em que as mulheres são notoriamente incumbidas dos deveres de cuidado, o que reflete em sua distribuição no mercado de trabalho, ensejando a segregação ocupacional já exposta anteriormente. Portanto, a relevância de instituir estabelecimentos de creche e pré-escola para as mulheres é a garantia estatal, certamente ainda em processo de efetivação material, de incentivo à sua entrada e permanência no mercado de trabalho.

Em seguida, é válido estudar o inciso XXX do mesmo artigo, que estabelece a “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil” (BRASIL, 2020a). Como aludido anteriormente, esse dispositivo e o inciso XX do mesmo artigo podem ser considerados as pedras angulares do regime jurídico da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho no Brasil, tendo em vista que a diferença salarial constitui um dos principais efeitos da discriminação sistêmica observado pelas mulheres, pois engloba implicações imediatas para as trabalhadoras, ou seja, de restrição de seu poder aquisitivo e, conseqüentemente, de seu acesso aos bens necessários à vida digna, bem como decorrências mediatas, notadamente na aposentadoria, cujo valor será menor do que o percebido pelos homens, influenciando sua qualidade de vida a curto e longo prazo. Ademais, esses dispositivos constituem ferramentas para eventual interpelação judicial dos direitos fundamentais das mulheres no trabalho.

Especial atenção merece a situação jurídica dos trabalhadores domésticos na Constituição de 1988 e seus reflexos na legislação trabalhista, na medida em que, conforme apontado anteriormente, as mulheres são a grande maioria dos ocupantes dessa categoria laboral, motivo pelo qual se utilizarão as expressões “trabalhadora doméstica” ou “empregada doméstica” nessa dissertação, como forma de visibilizar o marco de gênero dessa espécie de trabalho. A conceituação legal foi introduzida pela lei 5.859 de 1972, segundo a qual o empregado doméstico é “aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não

lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas” (art. 1º) (BRASIL, 1972). Segundo Delgado (2019, p. 441), esse dispositivo omitia os elementos da pessoalidade, subordinação e onerosidade característicos da relação de emprego doméstico, explicável pela escolha do legislador de sublinhar a continuidade e demais características específicas dessa modalidade empregatícia. Essa lei foi revogada pela Lei Complementar 150 de 2015, que incluiu os elementos faltantes:

Art. 1o Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei. (BRASIL, 2015a)

Na Constituição, a matéria encontra-se no parágrafo único do art. 7º, modificado pela Emenda Constitucional 72 e 2013:

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social.(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 72, de 2013) (BRASIL, 2020a)

Apesar de o enunciado da Emenda Constitucional 72 ter disposto a igualdade dos direitos trabalhistas às empregadas domésticas, o texto ora constante na Carta de 1988, na realidade, apenas ampliou o rol da redação original. Há discussão, na doutrina, sobre a aplicabilidade imediata dos direitos previstos no parágrafo único do art. 7º da CF/88, sendo que alguns deles foram regulamentados posteriormente pelo microssistema de trabalho doméstico criado pela Lei Complementar 150 de 2015. A mesma lei determinou, em seu art. 19 (BRASIL, 2015a), a aplicação subsidiária dos dispositivos da CLT e demais leis de proteção ao empregado. Dessa forma, para alguns juristas como Carlos Henrique Bezerra Leite (2019, p. 307), operou-se a revogação tácita do art. 7º da CLT, que excluía as empregadas domésticas de seu alcance. Para o mesmo autor, a CLT só será aplicável às trabalhadoras domésticas em caso de expresse comando da LC 150/2015, ou quando houve lacuna da mesma, e, desde que haja compatibilidade entre a CLT e as especificidades do trabalho doméstico (LEITE, 2019, p. 307-308).

O Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) também conta com dispositivos sobre o princípio da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho, notadamente o art. 10, II, b, que disciplina a estabilidade provisória das gestantes antes e após o parto, que não poderão ser dispensadas arbitrariamente, sem justa causa, durante o referido período (BRASIL, 2020a). Esse dispositivo é respaldado pelo direito à saúde da mulher,

visando seu repouso durante a gestação e sua recuperação após o parto, por meio da garantia de seu emprego, assegurando-lhe maior segurança e tranquilidade.

4.2.2 O princípio na Consolidação das Leis do Trabalho e Reforma Trabalhista de 2017

Sem dúvidas a fonte normativa mais relevante para o estudo do direito do trabalho brasileiro é a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), cujo capítulo III é dedicado exclusivamente às normas de proteção do trabalho da mulher (BRASIL, 2019a). A redação desse capítulo em sua configuração atual foi dada pela lei 9.799 de 1999, motivo pelo qual o marco temporal de análise dos comentários da CEACR, adiante, foi estabelecido no referido ano. É possível vislumbrar o princípio da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho em todo o capítulo, mas é relevante destacar alguns dispositivos e analisa-los com maior profundidade.

De acordo com Homero Batista Mateus Silva (2019, p. 151), as normas de proteção do trabalho da mulher trazidas pelo referido Capítulo da CLT devem ser abordadas separadamente das normas de proteção da maternidade, pois, diferentemente dessas, teriam perdido sua atualidade, tendo em vista que a intenção do legislador originário, conforme era tendência do direito do trabalho como um todo à época, era estabelecer medidas protetivas que nada mais eram do que restrições, conforme demonstra a vedação ao trabalho noturno da mulher, por exemplo. Não obstante, o autor reconhece a necessidade de previsão de normas destinadas a corrigir problemas que o direito trabalhista ainda não foi capaz de sanar, como as discrepâncias salariais entre os gêneros e as discriminações.

De início, o art. 372, que inaugura a Seção I “Da duração, condições do trabalho e da discriminação contra a mulher”, dispõe que as diretrizes do trabalho masculino se aplicam ao feminino, contanto que não violem a proteção específica visada pelo capítulo em questão da CLT (BRASIL, 2019a). Observa-se nítida intenção de equiparação do legislador entre os trabalhadores.

De especial relevo é o art. 373-A da CLT, que dita:

Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado: (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias. (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher. (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999) (BRASIL, 2019a)

O objetivo desse dispositivo é estabelecer vedações que previnam discriminações odiosas em face das mulheres no trabalho, proibições compatibilizadas com as normas de proteção ao trabalho feminino e eventuais acordos. Então, o inciso I se dirige à discriminação em anúncios de emprego; o inciso II à discriminação na admissão e na demissão; o III às práticas discriminatórias em relação à remuneração, formação profissional e promoção; o IV à exigência de atestado ou exame de esterilidade ou gravidez como condição para admissão ou permanência no emprego; o V trata da adoção de critérios discricionários para aprovação em concursos de empresas privadas, e, finalmente, o VI veda as revistas íntimas.

É possível vislumbrar nesse dispositivo a intenção de proteção das mulheres em face das discriminações horizontais, quais sejam, as segregações em determinados ramos da ocupação, como o trabalho doméstico, e as discriminações verticais, que impedem a ascensão das trabalhadoras na carreira. Ainda, o artigo incentiva, em seu *caput*, a realização de deliberações sobre as condições de trabalho da mulher por meio de negociação coletiva, medida adequada a localizar desafios próprios de determinado ramo, inalcançáveis ao legislador (SILVA, 2019, p. 151).

O art. 377 eleva a matéria da proteção do trabalho das mulheres e as medidas cabíveis a esse fim ao *status* de matéria de ordem pública, restando impossibilitada a redução de seu salário (BRASIL, 2019a). Esse dispositivo não encerra uma determinação absoluta, certamente, mas é importante para reforçar a atenção específica do legislador ao trabalho feminino, consubstanciando obrigações para que os empregadores promovam condições de trabalho digno às mulheres, ao mesmo tempo em que fornece fundamentos jurídicos para as trabalhadoras que, por algum motivo, desejem propor ação judicial para fruir plenamente de seus direitos.

Há discussões na doutrina sobre os arts. 385 e 386 da CLT, que disciplinam o descanso semanal remunerado aos domingos, pois alguns juristas sustentam que esse enunciado deveria

ter sido revogado pela Reforma Trabalhista de 2017 assim como o art. 384, conforme se verá adiante, já que enseja restrição específica ao trabalho das mulheres, podendo causar desvantagem comparativa no momento da contratação, pois não há vedação semelhante na legislação trabalhista para o trabalho masculino aos domingos (SILVA, 2019, p. 152).

Já o art. 389 dispõe, com maior precisão, sobre os deveres das empresas em relação às trabalhadoras, que incluem a instalação de vestiários para os estabelecimentos em que se exija a troca de roupas para o trabalho, ou medidas de higienização, entre outras. Os parágrafos 1º e 2º determinam que aqueles estabelecimentos que contarem com ao menos 30 mulheres maiores de 16 anos deverão providenciar local para permanência de seus filhos durante a amamentação, exigência que poderá ser substituída pela instituição de creches próprias ou por convênio com tais instituições ou outras entidades públicas ou privadas (BRASIL, 2019a). Embora esse dispositivo associe diretamente a condição de mulher e o dever de cuidado com a prole, notadamente em razão da amamentação, motivo pelo qual poderia ser alvo de críticos que defendam a extinção de medidas tão específicas e que, de certa forma, reafirmam os papéis de gênero, é inegável que, na prática, as trabalhadoras são incumbidas dos cuidados, fator potencialmente problemático para sua inserção e permanência no mercado. Assim, há de se considerar o dispositivo em relevo em função do contexto em que se insere, e da necessidade de prover medidas especificamente destinadas a cumprir a igualdade material entre os gêneros no trabalho.

Em seguida, o art. 390 veda às mulheres a realização de serviços que demandem força muscular superior a 20 quilos em trabalho contínuo e 25 quilos em trabalho ocasional (BRASIL, 2019a). Esse dispositivo adequa a legislação brasileira à Convenção 127 da OIT, de 1967, sobre peso máximo das cargas, ratificada pelo país em 21 de agosto de 1970 (OIT, 1967).

Por sua vez, os arts. 390-B, 390-C e 390-E dispõem sobre formas de incentivo dos empregadores à educação profissional, seja por meio de cursos de formação, programas de aperfeiçoamento e incentivo, e a cooperação com entidades desse ramo, entre outras, desde que respeitada a igualdade no oferecimento das vagas e das oportunidades relacionadas a esse objetivo (BRASIL, 2019a).

A seção V do Capítulo destina-se à proteção da maternidade, inaugurada pelo art. 391, que veda a rescisão contratual em razão de casamento ou gravidez, impossibilitando, inclusive, que contratos coletivos ou individuais de trabalho disponham sobre restrições ao trabalho da mulher em razão desses fatores (BRASIL, 2019a).

Por sua vez, no art. 391-A está estampada a estabilidade provisória da gestante, ou seja, a garantia de seu emprego desde a confirmação da gravidez até período após o parto contra a dispensa sem justa causa, direito estendido ao empregado adotante (BRASIL, 2019a).

Já a licença-maternidade está cristalizada no dispositivo seguinte, o art. 392, pelo período de 120 dias, com estabilidade do emprego e de seu salário. É necessário que a empregada notifique o empregador do início do afastamento, que pode ter início até 28 dias antes do parto. Incluem-se na estabilidade da gestante a transferência de função, se necessário para proteger sua saúde, com retorno à ocupação inicial após o afastamento, e a dispensa para realização de ao menos 6 consultas médicas e exames (BRASIL, 2019a).

Cabe analisar, por fim, a Súmula 244 do TST, que trata da estabilidade da gestante, garantida também às empregadas domésticas pela Lei Complementar 150 de 2015. A jurisprudência do TST firmou entendimento de que a responsabilidade do empregador, em relação à estabilidade, é objetiva, isto é, é devida até o quinto mês após o parto ainda que o empregador ignorasse o estado gravídico da trabalhadora, tendo em vista a proibição de exigência de atestado de gravidez (ou para comprovar o estado de não-gravidez). A Súmula 244 incorpora essa tendência jurisprudencial, e adiciona, em seu item III, a inclusão das trabalhadoras por tempo determinado no instituto da estabilidade provisória, indicando nova compreensão do TST a respeito do tema, pois, até o momento, prevalecia entendimento contrário, de que, por haver previsão da data de desligamento, não seria possível considerar discriminatória a rescisão contratual. O novo posicionamento do tribunal se funda na proteção ao nascituro principalmente, e não à gestante (SILVA, 2019, p. 155-156).

A seção subsequente, número VI, sobre as penalidades, há previsão, no art. 401, de imposição de multa ao empregador que violar as normas do Capítulo em tela (BRASIL, 2019a).

Em 2017 entrou em vigor a lei 13.467, também referida como “Reforma Trabalhista”, que modificou sensivelmente diversos dispositivos do Capítulo III da CLT. Para alguns autores, como Delgado e Delgado (2017, p. 39-41), a Reforma representou grande retrocesso para o direito do trabalho brasileiro, na medida em que rompeu com preceitos constitucionais como a isonomia e a proteção ao trabalhador, pedras angulares da compreensão trabalhista até então, valorizando, em contrapartida, preceitos que geram desregulamentação e flexibilização de direitos, enaltecendo os poderes do empregador e os valores de mercado, em detrimento da hipossuficiência do empregado. Assim, para eles, a reforma reforçou os antigos preceitos do direito de criar exclusões, segregações e desigualdades, afastando a legislação trabalhista da Constituição de 1988.

Outros juristas, como Lara (2017, p. 98, 133) acreditam que as modificações foram positivas, pois a flexibilização dos direitos seria uma medida de garantir maior agilidade e maleabilidade aos contratos e obrigações trabalhistas, em prol da dinamicidade do modelo capitalista de produção que condiciona as relações de emprego, garantindo maior aproveitamento a ambas as partes do contrato de trabalho. Para o autor, a denominação “Reforma” não seria adequada, pois indica um processo de modificação em andamento, enquanto as modificações trazidas pela lei 13.467/17 já se concluíram, dada a entrada em vigor em novembro de 2017.

Embora se reconheça a necessidade de reformulação de algumas normas do direito do trabalho brasileiro, conforme aponta Lara (2017, p. 98), a presente dissertação alinha-se ao posicionamento crítico de Delgado e Delgado no que diz respeito às modificações inerentes à discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho e, mais especificamente, à igualdade salarial entre os gêneros. Serão apontadas, não obstante, as modificações que se considerarem benéficas às trabalhadoras e coerentes com a realidade do mercado brasileiro.

É possível notar, destarte, que a Reforma revogou o parágrafo único do art. 372, que dispunha sobre a exclusão das trabalhadoras de firmas familiares dirigidas pelo pai, mãe, esposo, tutor ou filho (BRASIL, 2019a), resquício da estrutura patriarcal do antigo Código Civil de 1916, em vigor quando da promulgação da CLT, sob o qual as mulheres eram consideradas relativamente incapazes, incumbindo ao marido dar autorização ao trabalho da esposa, conforme os arts. 6º, II e 233, II do referido diploma (BRASIL, 1916). Mostra-se benéfica, portanto, a revogação desse dispositivo, na medida em que contribui para a modernização da CLT e adequação à realidade contemporânea, fruto das lutas dos movimentos feministas para igualdade no mercado de trabalho.

Uma das mudanças mais notáveis em relação ao princípio estudado foi a revogação do art. 384 da CLT, que estipulava:

Art. 384 - Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho. (Revogado pela Lei nº 13.467, de 2017) (BRASIL, 2019a).

Esse dispositivo era alvo de diversas críticas que o consideravam medida discriminatória que ensejava a existência de regimes de trabalho diferentes para homens e mulheres, findando por gerar desvantagem competitiva às trabalhadoras, preteridas na contratação (OLIVEIRA, 2012, p. 60). De fato, os autores partidários dessa concepção enxergam no dispositivo em análise a adoção de critério exacerbadamente protecionista, embasado em concepções tradicionalistas, incoerente com a atual conjuntura da sociedade brasileira e dos papéis

desempenhados por homens e mulheres no mercado de trabalho (BARROS, 1992-1993). Em suma, para os autores não se justifica mais a proteção da CLT nesse dispositivo.

Com o advento da Constituição de 1988, passou-se a questionar a constitucionalidade do art. 384, em face da proibição de discriminação afirmada pela carta, bem como do princípio de igualdade que a norteia. Discutiu-se, inicialmente, se a norma teria sido recepcionada pela nova lei fundamental, a respeito da qual o Tribunal Superior do Trabalho (TST) em mais de uma ocasião decidiu pela não recepção em razão da igualdade entre homens e mulheres. Além do princípio, os autores defensores da não recepção indicam a revogação, pela lei 10.244 de 2001, do art. 376 da CLT, segundo o qual a extensão da jornada de trabalho feminina só poderia ocorrer em caso de força maior, excepcionalmente, implicando na impossibilidade, na prática, de as trabalhadoras de realizarem horas extras (BRASIL, 2019a), como indicativo de revogação tácita do art. 384, por também infringir o disposto no art. 5º, I da CF/88 (GUNTHER, 2014, p. 50-51). São partidários desse posicionamento autores como Alice Monteiro e Barros (2010), Vólia Bonfim Cassar (2009), Estêvão Mallet (2009), Maurício Godinho Delgado (2009), entre outros.

A contrapartida, representada por autores como Amauri Mascaro Nascimento (2001) defende a recepção do art. 384 da CLT pela Constituição de 1988, reforçada por jurisprudência majoritária do TST até a Reforma Trabalhista, cujos ministros entenderam, por maioria, que a existência de proteções específicas ao trabalho da mulher como a do art. 384 não contrariava a igualdade afirmada na Constituição, por se tratar de norma relativa à segurança do trabalho, respaldada pelo princípio do não-retrocesso social (GUNTHER, 2014, p. 52-53).

Havia, ainda, uma terceira corrente, que defendia a ampliação da proteção do art. 384 aos trabalhadores, apoiada por autores como Rafael da Silva Marques (2009), Mozart Victor Russomano (1990) e Jorge Luiz Souto Maior (2008), entre outros.

A Reforma encerrou o debate acerca da recepção desse dispositivo, cuja revogação indica aproximação do posicionamento do primeiro grupo de autores, pela não recepção após a Carta de 1988.

O art. 394-A da CLT dispõe acerca do afastamento do trabalho insalubre da gestante e da lactante, que deverá ser promovido durante a gestação e a amamentação para o grau máximo de insalubridade, e para os graus médio e mínimo desde que apresente “atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento” (BRASIL, 2019a). No entanto, a exigência de atestado médico foi retirada da compreensão dos dispositivos em tela (incisos II e III do art. 394-A) por ocasião da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5938 do Supremo Tribunal Federal (STF), onde se discutiu se a exigência de atestado para

afastamento seria constitucional. A ação foi proposta pela Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos, e o relator foi o Ministro Alexandre de Moraes, que decidiu pela procedência da ação, seguido pela maioria (BRASIL, 2019b).

Em seu voto, o ministro relator fundamentou a sua decisão pela inconstitucionalidade da exigência de atestado com base na proteção constitucional da maternidade e da criança. Para ele, as normas relativas à maternidade teriam duplo alcance protetivo – da criança e da gestante – ferido pela modificação inserida na CLT pela Reforma Trabalhista de 2017. Assim, permitir que as gestantes trabalhem em condições insalubres afrontaria os direitos constitucionais de salvaguarda da maternidade, da gestação, da saúde, da mulher, do nascituro, dos recém-nascidos, do trabalho e do meio ambiente de trabalho equilibrado. Ademais, por meio desse dispositivo cria-se, para a gestante, o ônus de apresentar o atestado como requisito para o afastamento, criando óbice à fruição dos direitos mencionados, além de possível exclusão do direito para aquelas que não tiverem acesso ao sistema de saúde (BRASIL, 2019b, p. 4-12). Por sua vez, a ministra Rosa Weber ressaltou, em seu voto, que esse dispositivo constitui inegável retrocesso social em matéria de direitos trabalhistas, acompanhando o voto do relator (BRASIL, 2019b, p. 31-59).

O único voto dissidente foi do ministro Marco Aurélio, que decidiu pela improcedência da ação, com fundamento na tese de que o trabalho feminino se rege pelos mesmos preceitos que o masculino, sendo necessária a apresentação do atestado. Ademais, alegou que a possibilidade de afastamento sem atestado poderia ser fator de desvantagem para a contratação de mulheres, de modo que sua previsão legal, conforme o artigo em análise, atenderia às exigências mercadológicas (BRASIL, 2019b, p. 84-87).

Também os parágrafos 1º e 2º do art. 396 da CLT foram modificados em virtude da Reforma de 2017, versando sobre o intervalo para amamentação. O *caput* dispõe que a mulher terá direito a dois descansos especiais para amamentação durante a jornada de trabalho, de meia hora cada, até que a criança complete 6 meses de idade. O §1º determina que o prazo poderá ser aumentado, por exigência da saúde da criança, a critério da autoridade competente. Já o §2º dispõe que os horários de amamentação serão definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador (BRASIL, 2019a). A norma não inclui, porém, determinação de periodicidade dos intervalos, sendo a única exigência que se realizem durante a jornada (CASSAR; BORGES, 2017, p. 43). É possível vislumbrar, nesse dispositivo, tendência adotada pela Reforma Trabalhista de 2017 como um todo, qual seja, atribuir maior poder de decisão aos acordos individuais, sob discricionariedade das partes envolvidas. Na prática, essa determinação corresponde ao alargamento do poder de decisão do empregador, na medida em que é notória

a condição de hipossuficiência do trabalhador, e especialmente a vulnerabilidade a que as lactantes estão sujeitas. É questionável a opção do legislador por atribuir essa competência ao empregador, mas é necessário reconhecer que a opção por outro ente ou autoridade para realizar essa determinação incorreria em embaraços práticos e até mesmo inviáveis, potencialmente mais prejudiciais à trabalhadora.

O derradeiro artigo reformado em 2017 e relevante ao estudo proposto é o 461 da CLT, que dispõe sobre a equiparação salarial. Antes da modificação, os critérios para determinar a equiparação salarial eram: a contemporaneidade; ter prestado serviço ao mesmo empregador; ter exercido a mesma função; no mesmo local; com diferença de tempo na função menor ou igual a dois anos a favor do modelo; com iguais produtividade e perfeição técnica; sem plano de carreira; mesmo regime jurídico; o empregado modelo não poderia ter sido readaptado (CASSAR, 2015, p. 935-936).

Atualmente, a redação do dispositivo é:

Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 3º No caso do § 2º deste artigo, as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 4º - O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial. (Incluído pela Lei nº 5.798, de 31.8.1972)

§ 5º A equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 6º No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (BRASIL, 2019a)

Observa-se, assim, que o único item do artigo que não sofreu modificação foi o §4º, sobre a exclusão do trabalhador readaptado como parâmetro de comparação. Os novos critérios para equiparação são: identidade de funções; prestadas ao mesmo empregador; no mesmo estabelecimento empresarial; iguais produtividade e perfeição técnica; diferença de tempo de

serviço entre os comparados menor ou igual a quatro anos e diferença de tempo na função menor ou igual a dois anos; excluídos os casos de quadro de carreira; excluído o empregado readaptado; apenas entre empregados contemporâneos no cargo ou função, vedados paradigmas remotos. Note-se, ademais, que o *caput* do artigo reforça o caráter antidiscriminatório da equiparação salarial, rechaçando diferenciações fundadas em sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

Os autores críticos da Reforma, como Delgado e Delgado (2017, p. 171-174) sustentam que a nova redação do artigo trouxe mudanças amplamente restritivas aos direitos dos trabalhadores, ferindo a igualdade material que norteia o instituto jurídico da equiparação salarial. Um dos exemplos apontados é a expressão “no mesmo estabelecimento empresarial”, em substituição à antiga “na mesma localidade”, tendo em vista que o estabelecimento, por interpretação literal, é mais restrito que a localidade, que havia sido anteriormente consolidada como referindo-se ao município. Ainda assim, os autores acreditam que, apesar da restrição, é possível adequar a interpretação à mais ampla, no sentido de que se podem considerar similares estabelecimentos contidos no mesmo município.

4.2.3 O princípio em outros dispositivos legais do ordenamento brasileiro

Além da Constituição Federal de 1988 e da CLT, é possível identificar normas inerentes ao princípio da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho em outras fontes do direito brasileiro. Dessa forma, serão brevemente analisados os dispositivos relevantes das leis 9.029 de 1995, 9.799 de 1999, 11.770 de 2008, bem como a Lei Complementar 150 de 2015.

De início, a lei 9.029 de 1995 versa sobre a proibição de práticas discriminatórias no mercado de trabalho contra a mulher, inclusive vedando a exigência de atestados de gravidez e de esterilidade nesse âmbito. De fato, seu art. 1º constitui importante fonte para o estudo do princípio no Brasil, pois determina:

Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015) (BRASIL, 2015b)

É possível, dessa forma, identificar o princípio da não-discriminação expressamente nesse dispositivo, com a menção ao fator do sexo como principal instrumento para sua corroboração no trabalho feminino, aliado aos demais critérios vedados de discriminação elencados no dispositivo.

Em seguida, o art. 2º da referida lei tipifica como crimes algumas condutas discriminatórias, como a exigência de qualquer comprovação de gravidez ou esterilização e a instigação à esterilização e outras formas de controle de natalidade, com pena de um a dois anos e multa (BRASIL, 2015b).

Por sua vez, o art. 4º da lei estabelece que o rompimento da relação de trabalho fundado em critério discriminatório enseja ao trabalhador optar entre a reintegração ao cargo, com ressarcimento relativo ao período de afastamento (inciso I) e o recebimento dobrado da remuneração correspondente ao afastamento (inciso II) (BRASIL, 2015b).

Vê-se, dessa forma, que a lei 9.029 encontra relevo na temática estudada na medida em que estabelece tipificação penal a condutas discriminatórias no mercado de trabalho inerentes principalmente à condição de mulher, garantindo instrumento legal de defesa contra a violação de seus direitos trabalhistas e sua dignidade.

Conjuntamente à lei 9.799 de 1999 (BRASIL, 1999a), que reitera os critérios vedados de discriminação, é possível considerar que a lei 9.029 de 1995 visou enfatizar o posicionamento antidiscriminatório da Constituição de 1988 (DELGADO, 2019, p. 964).

Posteriormente, a lei 11.770 de 2008 criou o Programa Empresa Cidadã, cuja finalidade é permitir a prorrogação da licença-maternidade às trabalhadoras, por meio de incentivo fiscal às empresas que aderirem. Seu art. 1º, I prevê que a licença-maternidade poderá ser prorrogada por 60 dias ulteriores aos 120 dias previstos pelo já mencionado art. 7º, XVIII da CF/88, totalizando 180 dias; o inciso II determina a possibilidade de extensão da licença-paternidade por ulteriores 15 dias ao prazo de 5 dias estipulado pelo art. 10, §1º do ADCT (BRASIL, 2020a), resultando em 20 dias de afastamento, ambas as licenças com garantia da remuneração integral (BRASIL, 2016).

Enfim, a Lei Complementar 150 de 2015 trata do contrato de trabalho doméstico, garantindo às trabalhadoras dessa categoria os direitos à licença-maternidade e à estabilidade provisória da gestante, mantido o salário (BRASIL, 2015a). Ademais, a lei veda a contratação de menores de 18 anos para desempenho dessa espécie de trabalho, conforme estipulado pela Convenção 182 da OIT (art. 1º, parágrafo único), fixando regras sobre a jornada de trabalho, contrato por prazo determinado, período de experiência, e outros dispositivos correlatos (BRASIL, 2015a).

4.3 Comentários da CEACR ao Brasil sobre o princípio da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho na aplicação das Convenções 100 e 111 da OIT

Passa-se, agora, à análise dos comentários da CEACR enviados ao Brasil em resposta ao seu desempenho na aplicação das Convenções 100 e 111 da OIT, com ênfase nos tópicos

relativos ao princípio da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho brasileiro. O intuito desse estudo, conforme apontado anteriormente, é averiguar se a formulação do princípio conforme as referidas Convenções está alinhada à prática do direito do trabalho brasileiro, seja pelos meios estritamente legais ou extra normativos, no período de 1999 a 2020.

4.3.1 Comentários da CEACR ao Brasil sobre a aplicação da Convenção 100 da OIT em relação ao princípio da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho

Em relação à Convenção 100, sobre Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor, de 1951, no período de 1999 a 2020 foram encontrados 9 comentários, todos do tipo Solicitação Direta (*Direct Request*, na nomenclatura em inglês). É possível notar, a partir dessas informações, que o Brasil não incorreu em violações graves e duradouras de preceitos dessa Convenção, já que essa espécie de infração é tratada em comentários do tipo Observação.

Essa convenção trata da igualdade de remuneração, sendo especialmente relevante para o princípio da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho em razão da disparidade salarial entre os gêneros, forte marco do trabalho feminino no Brasil (OIT, 1951).

Em relação aos temas tratados nos comentários, que englobam tanto a legislação brasileira, quanto medidas extralegis, a fim de estruturar a análise, estes foram agrupados em 7 categorias principais, a partir das quais serão descritas as observações da CEACR ao Brasil: legislação; remuneração e jornada; programas, agendas e órgãos; jurisprudência e fiscalização; avaliação objetiva dos trabalhos; acordos coletivos e segregação ocupacional. Cada um destes tópicos representa um conjunto de medidas brasileiras inseridas no bojo da aplicação da Convenção, a respeito do qual a CEACR julgou necessário realizar observações, de especial relevo para a concretização do princípio estudado.

A distribuição dos temas nos comentários produzidos pela CEACR no espectro temporal analisado (1999 a 2020) foi descrita na tabela 3, a seguir.

TABELA 3 – Distribuição dos temas sobre a aplicação do princípio da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho nos comentários da CEACR ao Brasil na aplicação da Convenção 100 da OIT (de 1999 a 2020)

Tema	Total de comentários que mencionam	Ano dos comentários que mencionam
Legislação	4	2002 (SD), 2004 (SD), 2014 (SD), 2018 (SD)
Remuneração e jornada	7	2002 (SD), 2004 (SD), 2007 (SD), 2010 (SD), 2013 (SD), 2014 (SD), 2018 (SD)
Programas, agendas e órgãos	6	2002 (SD), 2007 (SD), 2010 (SD), 2013 (SD), 2014 (SD), 2018 (SD)
Jurisprudência e fiscalização	6	2002 (SD), 2004 (SD), 2010 (SD), 2013 (SD), 2014 (SD), 2018 (SD)
Avaliação objetiva dos trabalhos	5	2004 (SD), 2010 (SD), 2013 (SD), 2014 (SD), 2018 (SD)
Acordos coletivos	4	2002 (SD), 2004 (SD), 2007 (SD), 2010 (SD)
Segregação ocupacional	2	2002 (SD), 2004 (SD)

Fonte: autoria própria.

Nota: A sigla SD está para Solicitação Direta.

Não há menção às Solicitações Diretas de 2008 (CEACR, 2008a) e 2009 (CEACR, 2009a) pois não foram encontradas informações relevantes a esse estudo em seu conteúdo, tendo em vista que elas repetiam a Solicitação Direta de 2007, já que o governo não forneceu dados suficientes para novo comentário.

Dado o assunto central da Convenção, qual seja, a igualdade salarial por trabalho de igual valor, verifica-se que os temas abordados pela CEACR em seus comentários dizem respeito a diversos aspectos de sua aplicação. Enfatiza-se que a recorrência dos temas não indica sua menção isolada, pois os comentários apresentam, por vezes, a associação de duas ou mais categorias, especialmente em relação à legislação, frequentemente inserida na discussão de outro tema. Portanto, a descrição dos temas apresentados indicará tanto sua menção como assunto principal quanto sua junção a outro tópico.

4.3.1.1 Legislação

A legislação brasileira inerente à aplicação do princípio de igualdade salarial defendido pela Convenção 100 da OIT é de especial relevo para a concretização do princípio da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho, conforme indicado anteriormente. Há menção à legislação em 4 ocasiões ao longo dos comentários, que serão explanadas adiante.

A principal fonte legislativa mencionada nos comentários à Convenção 100 é a CLT. De fato, seus dispositivos são trazidos à tona em 3 das 4 citações.

Primeiramente, na Solicitação Direta de 2002 (CEACR, 2002a), a CEACR aponta a introdução do art. 373-A à CLT, por meio da lei 9799 de 1999. Conforme visto anteriormente, este dispositivo estabelece os critérios vedados de discriminação contra as mulheres no trabalho, e pode ser indicado como a base do princípio no ordenamento brasileiro, tendo sido eleito o marco temporal para a análise proposta nessa dissertação. A incorporação do rol desse artigo foi notada pela Comissão com interesse, ou seja, como medida a ser acompanhada pela organização, dada sua importância para a aplicação do documento em tela. Foi solicitado ao Brasil que fornecesse informações nos relatórios subsequentes sobre a aplicação da nova determinação legal.

Ainda neste comentário (CEACR, 2002a) foi indicada a adoção do art. 401-B da CLT, que dispunha:

Art. 401B. sem prejuízo do prescrito no artigo anterior, os infratores dos arts. 373A, 390A, 390B, 390D, 392, §4º, desta Consolidação, sujeitam-se às seguintes cominações:

- I – multa administrativa de dez vezes o valor do maior salário pago pelo empregador, elevado em cinquenta por cento em caso de reincidência;
- II – proibição de obter empréstimo ou financiamento junto a instituições financeiras oficiais. (BRASIL, 1999b)

Contudo, tal artigo foi vetado no mesmo ano, pois a matéria já era disciplinada pela lei nº 9029 de 1995, segundo a qual:

Art. 3º Sem prejuízo do prescrito no art. 2º desta Lei e nos dispositivos legais que tipificam os crimes resultantes de preconceito de etnia, raça, cor ou deficiência, as infrações ao disposto nesta Lei são passíveis das seguintes cominações: (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015) (Vigência)

- I - multa administrativa de dez vezes o valor do maior salário pago pelo empregador, elevado em cinquenta por cento em caso de reincidência;
- II - proibição de obter empréstimo ou financiamento junto a instituições financeiras oficiais. (BRASIL, 2015b)

Tal dispositivo também foi notado com interesse pela CEACR, que demandou ulteriores informações sobre a aplicação da referida multa (CEACR, 2002a).

Em seguida, na Solicitação Direta de 2004 (CEACR, 2004a), a CEACR mencionou a adoção da lei 10.244 de junho de 2001, que retirou o art. 376 da CLT, que proibia o trabalho extraordinário das mulheres, conforme segue:

Art. 376 - Somente em casos excepcionais, por motivo de força maior, poderá a duração do trabalho diurno elevar-se além do limite legal ou convencionado, até o máximo de 12 (doze) horas, e o salário-hora será, pelo menos, 25% (vinte e cinco) superior ao da hora normal. (Revogado pela Lei nº 10.244, de 2001)

Parágrafo único - A prorrogação extraordinária de que trata este artigo deverá ser comunicada por escrito à autoridade competente, dentro do prazo de 48 (quarenta e oito) horas. (BRASIL, 2019a).

Trata-se de medida notada com interesse pela CEACR, tendo em vista o grande impacto que teria sobre o trabalho feminino, sendo necessário acompanhar a sua aplicação. De fato, a permissão legal do trabalho extraordinário para as mulheres sem a imposição de excepcionalidade ou de autorização prévia constitui grande avanço na igualdade de direitos trabalhistas entre os gêneros, pois garante igual oportunidade de decisão sobre a própria jornada a todos os empregados. Além disso, afeta diretamente a igualdade salarial, tendo em vista o adicional de remuneração sobre as horas extras, que, se percebido apenas por homens, contribuía ao alargamento das diferenças salariais entre os gêneros.

Por sua vez, há menção à legislação brasileira na Solicitação Direta de 2014 (CEACR, 2014a), onde a CEACR nota a proposição do Projeto de Lei do Senado (PLS) 136/2011, sobre igualdade de oportunidades e tratamento no emprego. Seu art. 2º dispõe que

Art. 2º São formas de discriminação contra a mulher:

I – a remuneração menor quando desenvolvida a mesma função ou atividade; [...]. (BRASIL, 2011a)

A CEACR destacou tal proposta legislativa no bojo do art. 1º da Convenção 100 da OIT, que consolida o princípio da igualdade de remuneração por trabalho de igual valor. De acordo com essa fonte normativa da OIT, a igualdade de remuneração deve prosperar não apenas quando exercidas as mesmas funções ou atividades nas mesmas condições e especificações, mas deve englobar também a comparação de trabalhos de naturezas distintas que tenham o mesmo valor. Portanto, a CEACR solicitou que o Brasil informasse, nos relatórios seguintes, sobre a tramitação desse projeto, e que se desse ampla expressão à correta compreensão do princípio da igualdade salarial (CEACR, 2014a).

Proposto em 2011, o PLS 136/2011 foi arquivado definitivamente em 20 de dezembro de 2018, tendo em vista que se encontrava em tramitação há duas legislaturas, conforme determinado pelo art. 332, §1º, do Regimento Interno do Senado Federal (BRASIL, 2011a).

Sucessivamente, na Solicitação Direta de 2018, a CEACR apreciou as modificações implementadas pela Reforma Trabalhista (lei 13.467 de 2017) à CLT (BRASIL, 2019a). O dispositivo indicado com destaque para o princípio da igualdade de remuneração da Convenção 100 foi o art. 461 da CLT, que, conforme mencionado anteriormente, foi emendado para garantir a paridade salarial em casos específicos. A CEACR indicou que a aplicação do princípio da igualdade de remuneração não se limita ao mesmo estabelecimento ou empregador,

e que as provisões do novo art. 461 da CLT são mais restritas do que o princípio defendido na Convenção 100. Assim, a CEACR solicitou que o Brasil modificasse a própria legislação de modo a dar expressão completa ao princípio da igualdade de remuneração para trabalho de igual valor em abordagem mais ampla que a adotada pela nova CLT (CEACR, 2018a).

Ademais, o mesmo comentário mencionou quatro projetos de lei em tramitação no Congresso Nacional de relevância para a aplicação do princípio da igualdade salarial, quais sejam: o PL 6653/09, que objetivava promover a igualdade entre os gêneros, por meio de mecanismos antidiscriminatórios de abrangência nacional, nos “entes de direito público externo, empresas públicas, sociedades de economia mista e suas subsidiárias” (BRASIL, 2009c); o PLS 136/2011, já mencionado, que visava garantir a igualdade de oportunidades e tratamento para mulheres no trabalho (BRASIL, 2011a); o PLS 130/2011, que propõe o acréscimo do §3º ao art. 401 da CLT, para estabelecer multa em prol do combate à diferença salarial entre homens e mulheres (BRASIL, 2011b); e o PL 371/2011, cujas previsões incluem punições e métodos de fiscalização contra a desigualdade salarial entre os gêneros (BRASIL, 2011c).¹

A respeito da igualdade salarial em função das modificações legislativas da Reforma Trabalhista e dos projetos de lei em tramitação, a CEACR demanda ao Brasil maiores informações a respeito das medidas tomadas em prol do princípio, e sobre a tramitação dos projetos de lei mencionados, que, assim como indicado para a CLT, devem englobar a visão ampla defendida na Convenção 100 sobre igualdade salarial (CEACR, 2018a).

4.3.1.2 Remuneração e Jornada

O tópico da remuneração e das jornadas de trabalho é o mais recorrente entre os temas abordados nos comentários da CEACR para a Convenção 100 pois o cerne do referido documento é a igualdade salarial por trabalho de igual valor. Na realidade, este tema permeia todas as demais categorias analisadas, mas se optou por trata-lo separadamente nesta subseção para discutir os dados estatísticos e as observações específicas da CEACR ao Brasil que não se enquadravam nas demais. Observa-se sua aparição nesses moldes em 7 dos 9 comentários analisados.

¹ Para os projetos de lei 130/2011 e 371/2011 há erro na numeração indicada pela Solicitação Direta de 2018 da CEACR (2018a), tanto na versão em inglês, quanto naquelas em espanhol e francês. A CEACR indica, respectivamente, os números 130/2001 e 371/2000, cujos conteúdos não correspondem às proposições que os Peritos visaram enfatizar.

Em sua maioria, as informações trazidas sob essa categoria incluem estatísticas sobre as diferenças salariais entre homens e mulheres (“wage gap”), sobre o salário das mulheres propriamente dito, em relação à participação feminina no mercado e, por fim, a respeito da jornada feminina. Por vezes, tais dados encontram-se desagregados por raça e/ou classe. Portanto, esta subseção objetiva apresentar breve panorama das estatísticas mais relevantes ao longo dos 20 anos analisados.

De início, na Solicitação Direta de 2002 (CEACR, 2002a) a CEACR indica queda nas disparidades salariais entre os anos de 1993 e 1999, e elevação da proporção do salário feminino em relação ao masculino – de 62,2% em 1995 a 69,1% em 1999. Ademais, houve aumento na média salarial feminina em 43,4% no referido período, em comparação a elevação de 24,3% da média nacional. A participação feminina no mercado de trabalho aumentou de 38,8% em 1993 para 40,4% em 1999.

Já na Solicitação Direta de 2004 (CEACR, 2004a), os Peritos indicam que houve redução do “wage gap”, mas que as diferenças salariais entre os gêneros são mais incidentes entre mulheres negras e mulatas, que ganham, em média, 605 do salário de homens brancos. Ademais, a parcela de mulheres que recebiam um salário mínimo (24,7%) era maior que dos homens (17%). Entre os trabalhadores mais bem pagos, que ganham mais de 20 vezes o salário mínimo, 75% eram homens. A quantidade de mulheres que trabalhavam menos de 40 horas semanais era o dobro da de homens. Além disso, o salário médio dos homens brancos era de R\$ 6,30 por hora; para os homens negros e mulheres brancas, era de R\$ 4,50 por hora, e, para as mulheres negras, R\$ 2,92 por hora.

Na Solicitação Direta de 2007, a CEACR indica que o “wage gap” se manteve desde a anterior (CEACR, 2007a). Em 2010, o salário médio das mulheres correspondia a 82,7% do dos homens, e a diferença era maior em relação a mulheres negras (CEACR, 2010a). Posteriormente, em 2013, foi reiterada a estagnação das diferenças salariais entre homens e mulheres por trabalho de igual valor, na taxa de 17,3%. Além disso, apesar do aumento da participação feminina no mercado formal, as mulheres continuavam tendo mais de 20% de trabalhadoras a menos no mercado. As mais afetadas eram as mulheres afrodescendentes, particularmente pelo desemprego e pelo trabalho informal, mas em 2010 houve aumento em sua participação superior que em comparação a homens afrodescendentes, a taxas de 6,5% e 3,1%, respectivamente (CEACR, 2013a).

Em 2014 a discussão das diferenças salariais no comentário da CEACR incluiu a queda de 17,3% para 17,2% entre 2010 e 2011, mas verificou-se que, virtualmente, a taxa se manteve igual desde 2002 (17,66%). Ulteriormente, o “wage gap” se mostrava particularmente elevado

entre trabalhadores com alta escolaridade. Por fim, a CEACR indica que a remuneração média dos homens foi maior que a das mulheres em todos os setores em 2011, exceto na construção e nas indústrias de extração (CEACR, 2014a).

Por fim, a Solicitação Direta de 2018 apontou a queda das diferenças salariais de 27,69% em 2009 para 25,83% em 2014, se considera a média da remuneração real. Os homens, novamente, detinham a superioridade das médias salariais em todos os setores, salvo na construção, mas se percebeu queda na margem entre as taxas. No trabalho formal, a diferença de participação permaneceu virtualmente imutada de 2002 (17,66%) a 2013 (17,65%). No trabalho não remunerado encontravam-se 8,5% da força de trabalho feminina e 4,7% da masculina. Ademais, 18% das mulheres economicamente ativas concentravam-se no trabalho doméstico. O aumento do salário mínimo repercutiu em aumento na remuneração média das mulheres. Para as mulheres negras, a remuneração média era de 49,16% daquela dos homens brancos em 2013 (CEACR, 2018a).

Percebe-se, dessa forma, que as estatísticas são utilizadas pela CEACR com o intuito de introduzir aspectos mais profundos das disparidades salariais entre homens e mulheres, a título de concretizar as dificuldades de implementação da Convenção 100. Além disso, quando necessário, a Comissão solicitou ao governo brasileiro que fornecesse dados detalhados por gênero e raça, conforme é possível notar nos comentários mais recentes. Também é possível notar que há indicadores, como o “wage gap” presentes em praticamente todos os comentários, enquanto outros, como a participação no trabalho formal e a diferença de jornada, são mencionados apenas em alguns. Essa falta de uniformidade dificulta uma análise compreensiva dos dados apresentados, pois os fragmenta se vislumbrados em um longo período de tempo, como feito nessa dissertação. Contudo, cabe evidenciar o crescente detalhamento das informações e a inclusão de dados mais relevantes à conjuntura brasileira em específico, como as disparidades de raça e de classe, que favorecem uma visão localizada das sugestões da CEACR.

4.3.1.3 Programas, agendas e órgãos

A categoria dos programas, agendas e órgãos criados e desenvolvidos pelo Brasil ao longo dos vinte anos analisados em prol do princípio da igualdade de remuneração, com fulcro para a não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho, é certamente uma das mais relevantes para o estudo proposto pela riqueza de informações trazidas nos comentários

da CEACR, vide sua inclusão em 6 dos 9 comentários analisados. Nesta subseção, proceder-se-á à análise das iniciativas mais relevantes e do percurso da CEACR em seu exame.

Primeiramente, a Solicitação Direta de 2002 indica com interesse a criação de núcleos de promoção da igualdade e da erradicação das discriminações no ambiente de trabalho no seio das Delegacias Regionais do Trabalho (CEACR, 2002a). Tal iniciativa foi retomada na Solicitação Direta de 2007, em que a CEACR apresentou que, no ano de 2004, 154 casos foram investigados por tais núcleos. Nesse caso, os Peritos solicitaram que o Brasil informasse qual porcentagem destes era de relevo para a aplicação da Convenção 100 e qual o desfecho que tomaram, bem como o fornecimento de cópias das decisões proferidas (CEACR, 2007a). Por fim, em 2010, a CEACR informou que os núcleos foram substituídos por comissões regionais sobre igualdade de oportunidades em matéria de gênero, raça, pessoas com deficiência e combate à discriminação, e solicitou ao Brasil o provimento de informações sobre as denúncias recebidas, seus resultados e eventuais decisões judiciais decorrentes (CEACR, 2010a). Também é de interesse o programa “Brasil: gênero e raça”, inaugurado em 1997, foi apontado, com interesse, pela CEACR na Solicitação Direta de 2002, ocasião em que notou aumento das atividades de conscientização tomadas em seu bojo, inclusive a criação dos núcleos de igualdade supramencionados (CEACR, 2002a). Esse programa será retomado ao longo dos comentários da CEACR ao Brasil no seio da Convenção 111, tendo em vista que foi construído sobre seus princípios.

A Agenda Nacional do Emprego e Trabalho Decente foi lançada em 2006, e mencionada com interesse pela CEACR na Solicitação Direta do ano seguinte, em que requisitou ao Brasil que informasse sobre as medidas tomadas para concretizar o projeto e a Convenção 100 (CEACR, 2007a). Foi retomada no comentário de 2010, em que a CEACR informou que os dados fornecidos não especificaram as solicitações feitas anteriormente. Desta forma, a CEACR demandou, nessa ocasião, que o Brasil informasse detalhadamente sobre os passos tomados para promover o princípio da igualdade de remuneração enaltecido na Convenção 100 e seu impacto na redução das diferenças salariais, com especial atenção às medidas implementadas sob o segundo Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (PNPM); às ações empreendidas para promoção de igualdade de oportunidades entre os gêneros, raças, etnias, pessoas com deficiências e para combater as discriminações e às iniciativas sob o programa de Promoção da Igualdade de Oportunidades para Todos, instituído pelo Ministério Público do Trabalho (CEACR, 2010a).

Nos comentários mais recentes, de 2014 e 2018, ressalta-se a atuação da Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM), especialmente na promoção de atividades contra os

estereótipos de gênero nos treinamentos vocacionais e educação e na promoção da participação das mulheres em setores dominados por homens, como as ciências, as engenharias e a tecnologia da informação. A SPM também realizou eventos de fomento à capacitação, empoderamento e empoderamento econômico das mulheres (CEACR, 2014a). Assim, em 2018, a CEACR reconheceu que as ações da SPM contribuíram à melhoria dos direitos das trabalhadoras, especialmente domésticas (CEACR, 2018a). Em ambas as ocasiões, a CEACR solicitou que o Brasil informasse sobre as medidas adotadas pela SPM e seus efeitos práticos, com fulcro no objetivo de reduzir e erradicar as diferenças salariais entre homens e mulheres.

Cabe mencionar, por fim, que a CEACR indicou, com interesse, as diretrizes do PLANFOR (Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador) 1999-2002, que determinavam o acesso preferencial a pessoas vulneráveis, incluindo mulheres chefes de família e donas de casa a treinamentos vocacionais de qualificação (CEACR, 2002a). No entanto, não foi dada continuidade ao exame dessa iniciativa ao longo dos comentários no bojo da Convenção 100, pois o plano se encerrou em 2002.

4.3.1.4 Jurisprudência e fiscalização

Ao longo dos 9 comentários analisados sobre a aplicação da Convenção 100 da OIT no Brasil, há menção a decisões judiciais e fiscalização do cumprimento do princípio da igualdade salarial, com fulcro na não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho, em 6 deles. No entanto, trata-se de breves apontamentos sobre casos julgados ou atuação dos fiscais do trabalho no Brasil, de repercussão limitada para o objetivo principal da Convenção.

Primeiramente, na Solicitação Direta de 2002, há menção à Ação Civil Pública nº 003/1995, movida pelo Estado do Piauí contra a empresa Pintos Ltda., estabelecida na cidade de Teresina, onde foi verificada discriminação salarial contra mulheres, sendo a primeira decisão desse gênero no Brasil. Tal informação foi notada com interesse pela CEACR, no intuito de dar prosseguimento ao acompanhamento do tratamento das cortes brasileiras do princípio da igualdade salarial e da não-discriminação. De fato, a CEACR solicitou que o Brasil informasse sobre decisões judiciais semelhantes por ocasião do comentário subsequente (CEACR, 2002a).

Por sua vez, na Solicitação Direta de 2004, a CEACR solicitou que o Brasil informasse o número de denúncias de discriminação salarial investigadas sob o princípio da Convenção 100 e sob a égide da lei 9799 de 1999 (CEACR, 2004a).

Em 2010, a CEACR indicou que foram realizados treinamentos de inspetores do trabalho para identificar e processar situações de discriminação salarial fundada no gênero e nos demais critérios vedados pela Convenção 100. Em função desse fato, a CEACR solicitou que o Brasil informasse sobre violações comunicadas aos fiscais do trabalho e as providências tomadas em decorrência delas, como penalidades e demais medidas (CEACR, 2010a).

Na Solicitação Direta de 2013 o tema da fiscalização foi retomado, e a CEACR apontou que entre 2009 e 2011 os fiscais examinaram apenas um caso de discriminação salarial, e solicitou ao Brasil que informasse sobre o conhecimento de violações do princípio, programas de treinamento para fiscais do trabalho, assim como violações denunciadas ou identificadas pelos fiscais, e as sanções impostas. Na mesma ocasião, os Peritos indicaram que as decisões judiciais fornecidas pelo Brasil como aplicações do princípio da Convenção 100 não se referiam especificamente a esse propósito, e, por isso, pediram que o país informasse sobre treinamentos para os trabalhadores do Poder Judiciário sobre o princípio, bem como a respeito de decisões relevantes, administrativas ou judiciais (CEACR, 2013a).

No comentário do ano seguinte, o governo brasileiro informou à CEACR que os fiscais do trabalho apuraram 161 casos de discriminação salarial entre abril de 2011 e maio de 2013, sob a égide do art. 461 da CLT, que proíbe a discriminação baseada em idade, sexo ou nacionalidade. Em decorrência disso, a CEACR solicitou que o Brasil informasse detalhadamente sobre a natureza das violações apuradas e como os casos foram resolvidos, fornecendo cópias das decisões proferidas. Além disso, demandaram informações sobre medidas dedicadas a incentivar a capacitação dos fiscais, juízes e outros servidores para identificar e lidar com violações do princípio, bem como sanções e reparações aplicadas (CEACR, 2014a).

Por fim, a Solicitação Direta de 2018 retomou o tópico da fiscalização, indicando que foram apurados 354 casos de discriminação entre janeiro de 2013 e junho de 2015, e reiterando as orientações do comentário de 2014, indicadas acima (CEACR, 2018a).

Neste tema, nota-se a insuficiência das informações fornecidas pelo Brasil à CEACR, o que pode ser explicado pela ausência, de fato, de julgamentos inerentes ao princípio ou, com maior probabilidade, ao não enquadramento de casos como especificamente relativos às discriminações salariais contra as mulheres. Ademais, é interessante notar a ênfase dada pelos Peritos à atuação dos fiscais do trabalho, o que demonstra que a aplicação da Convenção 100 não se limita a medidas judiciais e legislativas, tornando-se imperiosa a análise de outras fontes e iniciativas para cumprir adequadamente o princípio defendido pela organização.

4.3.1.5 Avaliação objetiva dos trabalhos

O tema da avaliação objetiva dos trabalhos está atrelado à aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho de igual valor conforme a abrangência pretendida pela Convenção 100 da OIT. Conforme afirmado anteriormente, a convenção endossa uma visão da igualdade salarial que não admite restrições demasiadas, como exigências de trabalho em condições idênticas ou na mesma localidade, por exemplo. Na realidade, o intuito do princípio do salário igual para trabalho de igual valor é garantir que atividades laborais diferentes, mas que carregam a mesma relevância, que produzem o mesmo impacto sobre os trabalhadores e sobre o mercado, sejam equiparados e atinjam o mesmo patamar salarial. Portanto, faz-se necessária a criação de métodos de avaliação dos trabalhos para fins de estabelecimento dos pisos salariais, das garantias, deveres e direitos correspondentes, que sejam consoantes à aplicação do princípio nos moldes entendidos pela Convenção.

O assunto é mencionado 5 vezes ao longo dos 9 comentários da CEACR em análise. É tratado, primeiramente, na Solicitação direta de 2004, em que os Peritos solicitam que o Brasil informe quais atividades estavam sendo adotadas para a implementação das avaliações objetivas nos setores público e privado (CEACR, 2004a). Posteriormente, no comentário de 2010, a CEACR determinou que se fazia necessário utilizar métodos de avaliação objetiva do trabalho que permitissem a comparação de diversos tipos de trabalho com base em critérios não discriminatórios, a fim de evitar desvalorização dos trabalhos predominantemente desempenhados por mulheres, e demandou que o país informasse sobre as atitudes tomadas em consequência dessa orientação (CEACR, 2010a). As disposições de 2010 foram repetidas nas Solicitações Diretas de 2013 (CEACR, 2013a), de 2014 (CEACR, 2014a) e de 2018 (CEACR, 2018a).

Observa-se, em relação a esse tema, que a aplicação do princípio da igualdade se desdobra concretamente de diversas maneiras no mercado de trabalho, desde sua regulamentação até sua fiscalização, e que a compreensão profunda do objetivo da convenção é imperativa para uma correta implementação da igualdade salarial pretendida, e, consequentemente, para a erradicação das discriminações decorrentes. Nota-se que o Brasil não forneceu informações suficientes sobre esse aspecto da aplicação da Convenção à CEACR, o que prejudica profundamente a análise feita pelos Peritos, tornando os comentários repetitivos e inconclusivos sobre o assunto.

4.3.1.6 Acordos coletivos

Trata-se da inserção de cláusulas de igualdade salarial entre homens e mulheres em acordos coletivos a nível empresarial e setorial no Brasil. Esse tema é tratado por 4 vezes ao longo dos 9 comentários da CEACR ao Brasil sobre a aplicação da convenção 100 no intervalo de 1999 a 2020.

Primeiramente, na Solicitação Direta de 2002, a CEACR nota aumento no número de acordos coletivos, e demanda que o Brasil informe sobre medidas adotadas para inclusão de cláusulas de garantia da igualdade de remuneração entre homens e mulheres no texto dos acordos (CEACR, 2002a). Depois, na Solicitação Direta de 2004, a CEACR reitera o pedido que o Brasil informasse sobre a existência de cláusulas de igualdade em convenções coletivas, e indicasse o número de acordos em negociação, e a porcentagem deles que inclui a aplicação do princípio (CEACR, 2004a).

Já na Solicitação Direta de 2007, a CEACR indica que o governo informou que o melhor meio para aplicação da igualdade é a negociação, e que, apesar de a maioria dos acordos coletivos conter cláusulas favoráveis às trabalhadoras, apenas 1% deles fazia referência à igualdade. Então, a Comissão demandou que o Brasil continuasse a informar sobre as atividades da Comissão Tripartite de Igualdade de Raça e Gênero, indicando medidas adotadas pelo governo para promoção do uso de negociações coletivas como meio de assegurar a concretização do princípio (CEACR, 2007a). Esse pedido é reiterado brevemente na Solicitação Direta de 2010, que faz breve menção ao assunto (CEACR, 2010a).

Desta forma, vislumbra-se que os acordos coletivos são indicados pela CEACR como um dos meios mais acessíveis de concretização do princípio da igualdade conforme a Convenção 100, e serão retomados ao longo dos comentários à Convenção 111 e também nos comentários para a França.

4.3.1.7 Segregação ocupacional

A segregação ocupacional é mencionada 2 vezes nos 9 comentários analisados para a Convenção 100 no Brasil. De início, na Solicitação Direta de 2002 a CEACR indica a existência de segregação ocupacional vertical nos empregos governamentais, e solicita que o Estado informe sobre medidas de promoção e garantia da igualdade no acesso aos cargos mais altos e a treinamentos vocacionais que fomentem a ascensão na carreira, bem como o fornecimento de estatísticas atualizadas sobre a distribuição de homens e mulheres nos diferentes cargos e níveis da administração pública (CEACR, 2002a).

Em seguida, a CEACR demandou ao Brasil, em sua Solicitação Direta de 2004, que fornecesse informações sobre medidas adotadas para melhorar o acesso a posto de trabalho melhor remunerados nos setores público e privado, para igualar a remuneração e o número de horas trabalhadas, a fim de superar a segregação ocupacional, especialmente em relação às mulheres negras (CEACR, 2004a).

Da ausência de menção do assunto nos comentários seguintes não se deve inferir superação do problema da segregação ocupacional, mas, na realidade, o assunto passou a ser abordado em maior detalhe sob a ótica da aplicação da Convenção 111 da OIT, que será analisada a seguir.

4.3.2 Comentários da CEACR ao Brasil sobre a aplicação da Convenção 111 da OIT em relação ao princípio da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho

A Convenção 111 da OIT trata da discriminação em matéria de emprego e ocupação, e é um dos documentos mais relevantes para o estudo do princípio da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho, conforme visto na seção anterior.

Desta forma, analisar a sua aplicação é de extrema importância para compreender os desafios enfrentados, e quais os obstáculos que impedem a concretização da igualdade e da erradicação das discriminações por ela propostas.

Para o Brasil, no período de 1999 a 2020, a CEACR emitiu 20 comentários: 12 observações e 8 solicitações diretas. A partir desse dado, podemos inferir que, diferentemente de quanto ocorreu em relação à Convenção 100, na aplicação da Convenção 111 o Brasil incorreu em violações graves e longevas dos dispositivos nela consagrados, pois essa forma de falha é analisada exclusivamente pelas observações. Dos 20 resultados, a Observação de 2001 (CEACR, 2001a), a Observação de 2003 (CEACR, 2003a) e a Observação de 2005 (CEACR, 2005a) não apresentaram informações relevantes ao princípio da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho.

Assim como para a Convenção 100, os tópicos abordados foram reunidos em categorias, de modo a facilitar sua análise. São elas: legislação; programas, agendas e órgãos; jurisprudência e fiscalização; assédio sexual e empregadas domésticas. Tais temas reúnem as formas mais relevantes indicadas pela CEACR de aplicação do princípio da não-discriminação defendido na Convenção 111, assim como os pontos fulcrais de atuação do governo brasileiro para garantia do mesmo.

A distribuição dos temas ao longo dos comentários da CEACR por ano obedece ao descrito na tabela 4, abaixo.

TABELA 4 – Distribuição dos temas sobre a aplicação do princípio da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho nos comentários da CEACR ao Brasil na aplicação da Convenção 111 da OIT (de 1999 a 2020)

Tema	Total de comentários que mencionam	Ano dos comentários que mencionam
Legislação	4	2000 (OBS), 2002 (OBS), 2007 (OBS), 2009 (SD), 2000 (OBS), 2000 (SD), 2002 (OBS), 2004 (SD), 2004 (OBS), 2007 (SD), 2007 (OBS), 2009 (SD), 2009 (OBS), 2010 (SD), 2010 (OBS), 2013 (SD), 2014 (SD), 2018 (SD)
Programas, agendas e órgãos	14	2002 (OBS), 2004 (SD), 2007 (SD), 2009 (SD), 2010 (SD), 2013 (SD), 2014 (SD), 2018 (SD)
Assédio	8	2000 (OBS), 2010 (OBS), 2014 (OBS), 2018 (OBS)
Empregadas domésticas	4	2000 (OBS), 2002 (OBS), 2009 (SD)
Jurisprudência e fiscalização	3	

Fonte: autoria própria.

Nota: a sigla OBS está para Observação e a sigla SD está para Solicitação Direta.

Assim como para a Convenção 100, as categorias mencionadas indicam a ocorrência dos temas principais, mas há intersecções entre eles, como, por exemplo, a menção à legislação ao se tratar de assédio. Trata-se de múltiplos aspectos da implementação da Convenção 111 no Brasil, que, sob a ótica da CEACR, se destacam como principais caminhos a serem percorridos em prol do princípio da não-discriminação defendido no documento.

4.3.2.1 Legislação

O tópico das inovações e mutações legislativas é recorrente na análise da CEACR sobre a aplicação da Convenção 111 no Brasil. De fato, há informações a esse respeito em 4 dos 20 comentários analisados, que compreendem o período de 1999 a 2020. Note-se, ademais, que a

legislação brasileira é mencionada em outros tópicos nos comentários, notadamente na discussão sobre o assédio e sobre a situação das empregadas domésticas, cujo arcabouço jurídico sofreu mudanças significativas no arco de tempo em tela. Portanto, essa subseção inclui apenas as menções isoladas à legislação, enquanto aquelas atreladas a outras categorias serão oportunamente verificadas.

De início, a Observação de 2000 traz destaque à Lei 9799 de 1999, assim como ocorreu na Solicitação Direta de 2002 para a aplicação da Convenção 100 (CEACR, 2002a). Novamente, enfatiza-se a importância desse dispositivo para a legislação antidiscriminatória brasileira, tendo em vista que insere o art. 373-A à CLT, o qual traz os critérios vedados de discriminação e autoriza a adoção de medidas temporárias para estabelecer políticas de igualdade de oportunidade e treinamento, especialmente dedicadas a corrigir desigualdades que afetam o acesso das mulheres ao emprego e treinamento vocacional. Nessa ocasião, a CEACR demandou ao Brasil a apresentação de dados sobre a aplicação da lei, com detalhes de seus impactos sobre minorias étnicas e raciais (CEACR, 2000a). A Observação de 2002 reiterou o pedido (CEACR, 2002b).

A Observação de 2007, por sua vez, elenca inovações legislativas relevantes para o contexto brasileiro, e demanda que sejam fornecidas informações sobre sua execução. É mencionada a Emenda Constitucional 45 de 2004, que, conforme visto na seção 2.2.1.1 desta dissertação, inseriu o §3º no art. 5º da Constituição de 1988 (BRASIL, 2020a), de modo a elevar os tratados internacionais de direitos humanos ao status de emenda constitucional, desde que aprovados pelo mesmo rito, o que se aplica também às Convenções da OIT. Ademais, cita-se a lei 10.683 de 28 de maio de 2003, que criou a Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM) e a Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR) e os Decretos de 20 de agosto de 2004, que cria a Comissão Tripartite do Ministério do Trabalho e do Emprego (TEM), e o nº 5390 de 8 de março de 2005, que instituiu o primeiro Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (PNPM) (CEACR, 2007b).

Finalmente, a Solicitação Direta de 2009 menciona o Decreto 3122 de 2007, que modificou o art. 97 do Regime Geral da Previdência Social, que passou a reconhecer o direito de mulheres ao salário-maternidade em caso de demissão anterior à gravidez ou, ao longo da gestação, em caso de dispensa por justa causa ou a pedido da trabalhadora. A CEACR solicitou informações sobre a aplicação desse Decreto (CEACR, 2009b).

4.3.2.2 Programas, agendas e órgãos

Tendo em vista a amplitude do escopo da Convenção 111, qual seja, a erradicação das discriminações e a promoção da igualdade no emprego e na ocupação, a legislação não é suficiente para sua plena conquista. Portanto, a instituição de programas, agendas e órgãos governamentais faz-se imperativa para o alcance da igualdade material almejada. A relevância dessa abordagem é demonstrada, inclusive, pela recorrência do tema nos comentários da CEACR ao Brasil sobre a aplicação da referida convenção: de 20 comentários, há menção em 14, sendo o tópico mais frequente entre os concernentes ao princípio da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho.

O programa “Brasil: gênero e raça” também é citado pela CEACR nos comentários à Convenção 111, assim como para a Convenção 100, o que serve de indício à importância dessa iniciativa para o princípio da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho brasileiro. De início, a Observação de 2000 informa que o programa foi inaugurado em 1997, e insere-se no bojo do Programa Nacional de Direitos Humanos (PNDH), de maio de 1996.² O programa incluía campanhas de conscientização sobre práticas discriminatórias no trabalho, assim como a criação dos núcleos de prevenção de discriminação no trabalho e emprego, no quadro das Delegacias Regionais do Trabalho, notada com interesse pelos peritos. Tais núcleos atuavam na aplicação da política de igualdade de oportunidade a nível nacional, e eram compostos de representantes governamentais, sindicatos, empresas, universidades, associações, organizações de representação de minorias, mulheres, negros, indígenas e pessoas com deficiência. Além disso, eles eram competentes para receber denúncias de práticas discriminatórias, encaminhadas ao Ministério Público ou à Defensoria Pública, caso a mediação fornecida pelas Delegacias Regionais fosse insuficiente. Nesse comentário, a CEACR solicitou que o Brasil informasse sobre as atividades empreendidas no bojo do programa, especialmente aquelas desempenhadas pelos núcleos, com estatísticas sobre o número e o tipo de denúncias recebidas e as ações tomadas (CEACR, 2000a).

Na Solicitação Direta de 2002 o programa foi retomado, assim como os núcleos, e a CEACR informou o estabelecimento de 58 núcleos. Para o ano de 2002, fixou-se a meta de fundação de um núcleo em cada Delegacia Regional do Trabalho no país. Tais órgãos empreenderam atividades com movimento negro de conscientização, assim como negociações com associações de empregadores. Nesse caso, os peritos solicitaram maiores informações

² O próprio PNDH foi notado com interesse pela CEACR na Observação de 2000, e solicitaram informações sobre o impacto da atuação da Secretaria de Direitos Humanos do Ministério da Justiça (CEACR, 2000a).

sobre o impacto das medidas do programa, com foco na posição das mulheres e das pessoas negras no mercado de trabalho (CEACR, 2002b).

Posteriormente, na Observação de 2009, a CEACR indicou que o programa, associado aos PLANTEQs (Planos Territoriais de Qualificação), à Política Nacional de Desenvolvimento Sustentável dos Povos e Comunidades Tradicionais (PNPCT), sob a coordenação da Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR), da Presidência da República, atuaram em prol da igualdade, implementando múltiplas medidas. A CEACR solicitou que o Brasil continuasse a adotar medidas para promoção da igualdade, e que informasse sobre os passos tomados (CEACR, 2009c). Finalmente, na Solicitação Direta de 2013, a Comissão requisitou a apresentação dos resultados do programa (CEACR, 2013b).

Também merece destaque a atuação do extinto Ministério do Trabalho e do Emprego (MTE), cuja liderança na criação de órgãos e políticas de igualdade e antidiscriminação foi ressaltada diversas vezes pela CEACR, como se verá adiante.

O MTE foi responsável pela criação do Grupo de Trabalho para Eliminação da Discriminação no Emprego e na Ocupação (GTDEO), em 1996, notado pela CEACR na Solicitação Direta de 2000, a respeito do qual os peritos demandaram maiores informações sobre as diretrizes de implementação da IV Conferência Mundial Sobre a Mulher, ocorrida em Pequim, em 1995 (CEACR, 2000b).

Em seu comentário do tipo Observação, de 2002, a CEACR registrou o anúncio do MTE de que iria destinar 20% do Fundo de Assistência aos Trabalhadores (FAT) a treinamento ocupacional da população negra e mulata, dando preferência às mulheres, e os peritos solicitaram maiores informações sobre a concretização dessa promessa (CEACR, 2002b). No mesmo documento, a CEACR indicou que o MTE emitiu a Portaria nº 1740, de 26 de outubro de 1999, determinando que os formulários da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) e do CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados) deveriam conter informações sobre raça e cor dos trabalhadores. Consequentemente, a CEACR solicitou que o Brasil informasse sobre os resultados dessa medida, com a apresentação de estatísticas sobre a situação das mulheres e das populações indígenas, negras e mestiças (CEACR, 2002b). A CEACR reiterou o pedido de atualizações sobre a Portaria na Solicitação Direta de 2003 (CEACR, 2003a).

Ainda em sua Observação de 2002, a plataforma de Pequim foi retomada, dado que o MTE forneceu relatório sobre a sua implementação, que ocasionou o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho e de sua mobilidade ocupacional; ineficiência em relação às diferenças salariais e à segregação ocupacional; aumento das mulheres desempregadas, e

reconhecimento das discriminações múltiplas sofridas pelas mulheres negras, em função do sexo, raça e cor (CEACR, 2002b).

Por sua vez, na Solicitação Direta de 2004, a CEACR enfatizou que o governo não acionou o GTDEO do MTE e demandou justificativas (CEACR, 2004b). O assunto não foi retomado nos comentários posteriores.

Na Observação de 2007, a CEACR apontou a criação da Comissão Tripartite de promoção de políticas públicas de igualdade de oportunidades e de tratamento, e de combate a todas as formas de discriminação de gênero e de raça, no emprego e na ocupação, no âmbito do MTE, por meio do Decreto de 20 de agosto de 2004, e demandou informações a respeito dos impactos práticos das medidas implementadas (CEACR, 2007b).

Já na Solicitação Direta de 2009, descreveu-se a adoção do Plano de Ação da Comissão Tripartite, ocorrido em 2006, cujos objetivos eram: promover a aplicação da legislação em vigor; promover estudos sobre a Convenção 156 da OIT; desenvolver ações para fomento da educação e capacitação profissional para mulheres, afrodescendentes e para prevenção do assédio sexual; incentivo a boas práticas; avaliação anual das iniciativas da comissão; inclusão de cláusulas que estabeleçam explicitamente o princípio da igualdade de oportunidade e de tratamento em acordos coletivos entre organizações de empregadores e trabalhadores. A respeito desse plano, a CEACR pediu que o Brasil informasse sobre sua implementação, e fornecesse exemplos de acordos coletivos que incluíssem a referida cláusula (CEACR, 2009b).

A Solicitação Direta de 2010 mencionou a Portaria 219 de 07 de maio de 2008 do MTE, que criou a Comissão de Igualdade de Oportunidades de Gênero, de Raça e Etnia, de Pessoas com Deficiências e de Combate à Discriminação, assim como subcomissões competentes para implementação de ações afirmativas em prol da igualdade. Além disso, o MTE instituiu a Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho. A respeito desses órgãos, a CEACR instou o Brasil a informar sobre as ações por eles empreendidas e os resultados obtidos (CEACR, 2010b).

O trabalho da Coordenadoria foi retomado na Solicitação Direta de 2014, em que a CEACR descreve sua competência para, em associação a outros órgãos do MTE, monitorar e avaliar a implementação de medidas de igualdade. No entanto, o governo brasileiro não forneceu, nessa ocasião, informações suficientes sobre o assunto, e os Peritos reiteraram que, sob o compromisso da Convenção 111, os Estados devem implementar medidas concretas para contribuição efetiva aos princípios das convenções. Portanto, a CEACR requisitou ao Brasil maiores detalhes sobre as iniciativas inauguradas, bem como sobre a avaliação periódica das políticas de igualdade (CEACR, 2014b).

No comentário mais recente, a Solicitação Direta de 2018, a CEACR menciona a publicação de folheto informativo para homens e mulheres sobre seus direitos no trabalho, de autoria do MTE, e solicita novos dados sobre as medidas adotadas pelo ministério e seus órgãos em prol da igualdade e da não-discriminação (CEACR, 2018c).

Também há diversas menções ao trabalho da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SEPM, posteriormente SPM) e da Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR), criadas pela lei 10.683 de 28 de maio de 2003, no seio da Presidência da República. A primeira delas ocorreu na Observação de 2007, sobre sua fundação (CEACR, 2007b). Em seguida, a SEPPIR é indicada na Observação de 2009, conforme mencionado acima (CEACR, 2009c). O Plano Plurianual 2008-2011 também menciona as secretarias, dado que gênero e raça foram incluídos nele como temas transversais (CEACR, 2010b). O Decreto 9417 de 2018 transferiu a SPM para a pasta do Ministério dos Direitos Humanos, sob a denominação de Secretaria Nacional de Políticas para as Mulheres (SNPM) (BRASIL, 2018).

O trabalho da SPM foi retomado na Solicitação Direta de 2014, em que a CEACR indica que, entre 2009 e 2012, o órgão investiu mais de R\$ 26 milhões em acordos de cooperação com governos estaduais e municipais e organizações não governamentais para melhorar a empregabilidade de mulheres nos meios rural e urbano, atingindo 21.680 trabalhadoras. A comissão solicitou maiores informações a respeito (CEACR, 2014b). Na Solicitação Direta de 2018, a CEACR registrou que a SPM realizou investimento de mais de R\$ 48 milhões entre 2011 e 2014, em novos acordos de cooperação nos mesmos moldes descritos em 2014, atendendo 46.436 mulheres. Novamente, a CEACR incentivou a apresentação de mais dados sobre o assunto em relatórios posteriores (CEACR, 2018c).

O Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (PNPM) foi instituído pelo Decreto nº 5390 de 8 de março de 2005, destacado na Observação de 2007 (CEACR, 2007b). A Solicitação Direta de 2009 indicou as medidas tomadas pelo PNPM, quais sejam: colaboração entre os núcleos e organizações de proteção dos direitos das mulheres; capacitação para oficiais das delegacias do trabalho e membros das organizações das trabalhadoras; promoção dos princípios das convenções 100 e 111, e a realização da Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres. A CEACR requisitou informações sobre os obstáculos evidenciados pela conferência para a implementação do PNPM e quais medidas foram adotadas em função delas (CEACR, 2009b).

O II PNPM foi implementado pelo Decreto nº 6387 de 5 de março de 2008, e, dentre seus objetivos, a CEACR destacou como mais relevantes para a não-discriminação os seguintes:

acesso a emprego e educação; participação das mulheres no exercício do poder e na tomada de decisões, e o acesso à terra. Além disso, o II PNPM priorizou a alocação laboral das mulheres por meio do Programa Nacional de Emprego. Assim, na Solicitação Direta de 2010, a CEACR requisitou informações sobre os resultados obtidos com o I PNPM e sobre as medidas em andamento do II PNPM (CEACR, 2010b). Também na Observação de 2010 há menção ao II PNPM, como uma das medidas de promoção da igualdade adotadas pelo governo, especialmente na área de educação e conscientização contra os preconceitos de raça e de gênero (CEACR, 2010c).

Na Solicitação Direta de 2013, a CEACR analisa os resultados do I PNPM, entre 2009 e 2010: houve a proliferação da igualdade de gênero em políticas públicas, que ocasionou elevação da taxa de emprego das mulheres, de 50,7% em 2003 para 52,4% em 2007; além disso, ao menos metade dos beneficiários dos treinamentos oferecidos eram mulheres; foram concedidos microcréditos, cujas principais destinatárias eram mulheres; foram realizados ao menos 400 mil empréstimos a trabalhadoras rurais, e a mesma quantidade de títulos de propriedade foi distribuída a famílias beneficiárias da reforma agrária; foram realizadas atividades de capacitação e elevação do nível de educação das trabalhadoras domésticas, e foi oferecido treinamento vocacional e capacitação sindical para 350 mulheres. Além disso, no bojo do I PNPM, foi realizado o “Consórcio da Juventude”, entre 2003 e 2007, em que 215 mil pessoas foram treinadas, das quais 55% eram jovens mulheres. Também criou o Programa Economia Solidária, que promovia a autonomia economia econômica financeira das mulheres, no qual foram registrados 22 mil empreendimentos econômicos solidários, com alta taxa de participação feminina. Por fim, foi realizado o Programa Pró-equidade de Gênero, cujo objetivo era encorajar organizações públicas e privadas a adotar medidas antidiscriminatórias, atribuindo selo de igualdade a 58 empresas (CEACR, 2013b).

Sobre o II PNPM, ainda no mesmo comentário, a CEACR identificou que sua implementação era guiada pela SNPM. Entre suas ações, foi oferecido treinamento de 56.043 mulheres para integração ao mercado de trabalho; foram idealizadas e implementadas políticas de igualdade em 33% dos Estados; foram criados 14 grupos de trabalho e órgãos de supervisão, bem como redes de acolhimento para mulheres vítimas de violência. Em relação a todas essas provisões, a CEACR solicitou que o Brasil continuasse a fornecer informações sobre os efeitos práticos no mercado de trabalho (CEACR, 2013b).

Em seguida, na Solicitação Direta de 2014, a CEACR notou que, em virtude da aplicação do PNPM 2013-2015, o desemprego feminino caiu de 58% em 2009 para 21,8% em 2011, mas o emprego feminino caiu de 42,6% em 2009 para 42,2% em 2011. Em continuidade ao

Programa Pró-equidade de Gênero, notou-se aumento na participação das mulheres em altos cargos empresariais. Contudo, os níveis de remuneração nas empresas participantes não se alteraram, indicando que as medidas adotadas não endereçaram a questão da diferença salarial. Portanto, a CEACR demandou informações sobre o prosseguimento da aplicação do referido PNPM (CEACR, 2014b).

Finalmente, a Solicitação Direta de 2018 também abrangeu o PNPM, e informou aumento no número de mulheres que optaram por estudos nos ramos de tecnologia e ciências, bem como elevação da participação feminina no mercado de trabalho, onde representam 52% dos novos empreendedores e 56% dos cargos de liderança das organizações e empresas da economia solidária. No Programa Pró-equidade de Gênero, das 83 empresas participantes, 78,2% ofereceram benefícios para cuidado dos filhos; 11% forneciam berçário; 29,48% tinham sala de amamentação, e 42,3% davam licença paternidade estendida. Contudo, as diferenças salariais permaneceram, principalmente entre os trabalhadores com escolaridade superior, sendo, nesse caso, a remuneração das mulheres 60,93% da dos homens. Assim, a CEACR demandou ulteriores informações sobre as medidas especificamente adotadas no bojo do PNPM e outras que promovam a igualdade, bem como a apresentação de seus resultados e impacto (CEACR, 2018c).

O programa “Brasil: gênero e raça” e os Planos Territoriais de Qualificação (PLANTEQs) inseriam-se no Plano Nacional de Qualificação (PNQ), e construíram a Agenda Nacional do Trabalho Decente, mencionada na Solicitação Direta de 2009, cujo objetivo principal era realizar seminários e capacitações sobre igualdade de gênero e discriminação racial no Brasil. Nesse programa, 58,01% dos participantes eram mulheres, e 57,89% eram indígenas. A CEACR demandou, de início, maiores informações sobre o desenvolvimento da Agenda Nacional do Trabalho Decente (CEACR, 2009b).

Em sua Solicitação Direta de 2010, a CEACR notou que em 2008, 54% dos participantes das ações dos PLANTEQs eram mulheres, e demandou dados sobre o impacto da participação sobre o acesso ao emprego e progressão na carreira (CEACR, 2010b).

Na Solicitação Direta de 2013, a CEACR menciona a realização, no bojo dos PLANTEQs, de treinamentos vocacionais para 154.544 trabalhadores, dos quais 64,51% eram mulheres, com o objetivo de integrar ao menos 30% deles ao mercado de trabalho. Foi fornecido treinamento para jovens, e havia planejamento de estender os cursos às mulheres na prisão. Assim, os Peritos demandaram indicação da taxa de integração das mulheres ao mercado, bem como de afrodescendentes e indígenas, como resultado dos PLANTEQs (CEACR, 2013b).

Além dessas iniciativas, cabe destacar algumas menos frequentes nos comentários da CEACR. Primeiramente, a criação da Secretaria de Estado pelos Direitos das Mulheres (SDM), em 2002, mencionada pela comissão na Observação de 2004, em que solicitou ser informada sobre as medidas por ela adotadas (CEACR, 2004c). Também há inclusão da instituição do Programa de Fortalecimento Institucional para Igualdade de Gênero, Raça, Erradicação da Pobreza e Geração de Emprego (GRPE), pela própria OIT, que requereu informações sobre sua aplicação na Solicitação Direta de 2007 (CEACR, 2007b). O assunto foi retomado na Solicitação Direta de 2009, em que a CEACR informa o encerramento, em 2006, do GRPE, e a realização do seminário internacional sobre “Gênero, raça, pobreza e emprego: experiências e desafios”, e demandou informações a respeito das informações coletadas nesse evento (CEACR, 2009b).

A propósito dos programas, agendas e órgãos criados pelo Brasil em função da aplicação da Convenção 111, cabe destacar a lista de organismos primordiais fornecida na Solicitação Direta de 2013. São eles:

- Comissão de Igualdade de Oportunidades de Gênero, de Raça e Etnia, de Pessoas com Deficiências e de Combate à Discriminação;
- Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres e a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial;
- Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho no MTE;
- CTRI: Comissão tripartite de relações internacionais;
- CTIO: Comissão tripartite de igualdade de oportunidades e tratamento de gênero e raça;
- Comissão quadripartite para programa de fortalecimento de salário mínimo e analisar seus impactos;
- CTPP: Comissão tripartite paritária permanente;
- CNIg: Conselho Nacional de Imigração;

Apesar da extensa lista de órgãos, o governo indicou sumariamente as ações empreendidas e seu impacto (CEACR, 2013b).

É possível aduzir, a partir desta subseção, a amplitude e a transversalidade dos programas, agendas e órgãos criados pelo governo brasileiro para a implementação da Convenção 111 no território nacional. Apesar da extensa descrição e da grande quantidade de informações fornecidas, os impactos causados pelos órgãos encontram limitações que não são ignoradas pela CEACR. Ao longo dos anos analisados, nota-se gradual aprofundamento dos

dados analisados e das implicações das medidas tomadas. Ainda assim, as orientações da CEACR limitam-se a requisitar maiores informações sobre as mesmas.

Ulteriormente, destaca-se a fragmentação do tema da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho entre as incontáveis iniciativas e órgãos, cuja nomenclatura semelhante não facilita a compreensão da repartição de competências. Questiona-se se a adoção de uma política centralizada no Governo Federal não produziria efeitos mais concretos, tendo em vista que as medidas mais profícuas foram justamente as implementadas pelo extinto Ministério do Trabalho e Emprego, cuja pasta foi repartida entre outros órgãos, como o Ministério da Economia, da Cidadania e, em relação às Mulheres, o Ministério dos Direitos Humanos, e os próprios Planos Nacionais de Políticas para as Mulheres, por efeito da lei 13.844 de 2019 (BRASIL, 2020b).

4.3.2.3 Assédio

O tema do assédio, especialmente o assédio sexual, é tratado repetidamente pelos comentários da CEACR sobre a aplicação da Convenção 111 da OIT no Brasil, tendo em vista se tratar de uma modalidade mais evidente de discriminação, frequentemente associada à violência de gênero, embora não necessariamente. De fato, a conceituação do assédio é matéria sobre a qual diversos pesquisadores versaram profundamente, e não se pretende esgotar o assunto nessa subseção, mas apenas indicar quais medidas adotadas pelo Brasil foram analisadas pela CEACR sob a perspectiva do princípio da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho, inserido na execução da referida Convenção. Entre os 20 comentários analisados, o assédio é mencionado 8 vezes, como se verá adiante.

Primeiramente, a Observação de 2002 nota com interesse a inclusão do assédio sexual como crime no Código Penal brasileiro, pelo art. 216-A, inaugurado pela lei 10.224 de 2001, que dispõe:

Assédio sexual (Incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de 2001)

Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. (Incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de 2001)

Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos. (Incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de 2001)

Parágrafo único. (VETADO) (Incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de 2001)

§ 2º A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos. (Incluído pela Lei nº 12.015, de 2009) (BRASIL, 2019c)

Assim, para dar continuidade à análise do assédio sexual como quebra do princípio da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho, a CEACR demandou que o Brasil informasse sobre a aplicação do novo dispositivo legal (CEACR, 2002b).

Posteriormente, a Solicitação Direta de 2004 identifica um possível veto do Presidente da República em parcela do art. 216-A do Código Penal, excluindo o assédio em relações domésticas, de coabitação ou hospitalidade, ou no caso de violação dos deveres derivados de contrato de trabalho. O Ministério da Justiça alegava ilegalidade de tal ato. Ademais, os núcleos de promoção da igualdade das Delegacias Regionais do trabalho registraram 26 casos de assédio em 2001 e 22 em 2002. De acordo com o Ministério do Desenvolvimento Agrário e com o Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária (Incra), 52% das mulheres economicamente ativas já sofreram alguma forma de assédio sexual. A respeito desses dados, a CEACR pediu que o Brasil a mantivesse informada nos relatórios seguintes (CEACR, 2004b). Tal requisição foi repetida na Solicitação Direta de 2007, tendo em vista que o governo não respondeu aos questionamentos apresentados (CEACR, 2007b).

Na Solicitação Direta de 2009, a CEACR indicou que não foi adotado programa específico contra o assédio sexual no Brasil, mas a pauta havia sido incluída na agenda da Comissão Tripartite do MTE e no PNPM. Em resposta, a CEACR demandou que o Brasil adotasse medidas para proteção das mulheres contra o assédio sexual, e que informasse sobre as atividades realizadas sob o PNPM, bem como sobre a aplicação do art. 216-A do Código Penal (CEACR, 2009b).

Em seguida, na Solicitação Direta de 2010, a CEACR notou que o governo havia empreendido medidas de incentivo à capacitação das autoridades regionais do trabalho a respeito do assédio sexual, e a CEACR, por sua vez, requisitou informações sobre o andamento de tal iniciativa, e reiterou os pedidos da Solicitação anterior (CEACR, 2010b).

Na Solicitação Direta de 2013, a CEACR mencionou que todos os programas governamentais por ela citados, listados na seção 3.4.2.2 dessa dissertação, incluíam medidas de combate ao assédio sexual e indicações sobre os procedimentos de denúncia pelo telefone ou pela internet. Assim, a CEACR solicitou que se implementassem medidas de proteção aos trabalhadores, que se informasse sobre as denúncias recebidas, e se o projeto de lei sobre igualdade e erradicação da discriminação (o PLS 136/2011) continha previsões sobre o assédio sexual (CEACR, 2013b).

A Solicitação Direta de 2014 também menciona o assédio, especialmente seu tratamento no PLS 136/2011, que incluía o assédio moral, físico, psicológico e sexual, bem como a violência patrimonial como formas de discriminação contra as mulheres. Além disso, a CEACR informa que foram recebidas, entre 2010 e 2013, 51 denúncias de assédio. Os denunciantes foram orientados a procurar assistência dos sindicatos e a formalizar as denúncias no Ministério Público do Trabalho, e também a se utilizarem de mecanismos de denúncia a nível empresarial.

Em resposta, a CEACR demandou que o Brasil informasse sobre a tramitação do PLS e sobre medidas, sanções e soluções impostas em função das denúncias. Ainda, orientou para que a nova legislação, se adotada, contivesse clara definição e proibição do assédio sexual (CEACR, 2014b).

Por último, a Solicitação Direta de 2018 informa que as leis específicas sobre o assédio ainda não foram implementadas, mas a maioria dos órgãos públicos possui diretrizes sobre os direitos das mulheres de proteção contra o assédio sexual, e ferramentas de prevenção, como o número de telefone de emergência da SPM. Entre 2013 e 2014, somente 28 denúncias de assédio chegaram aos órgãos de proteção dos direitos das mulheres, já que a maioria das pessoas que as realizam são aconselhadas a se dirigirem aos sindicatos, ao Ministério Público do Trabalho, a realizarem denúncias internas nas empresas, a recorrerem à Defensoria ou a advogado particular, conforme aduzido anteriormente. A respeito disso, a CEACR solicitou maiores informações sobre as denúncias recebidas e as sanções impostas, bem como sobre medidas de prevenção, proibição e conscientização sobre o assédio sexual. Também aconselhou o governo a estimular a adoção de nova legislação, que deve conter clara definição e proibição do assédio sexual (CEACR, 2018c).

4.3.2.4 Empregadas domésticas

Apesar de mencionado apenas 4 vezes ao longo dos 20 comentários analisados, o tema do trabalho doméstico é de especial relevo para a aplicação do princípio da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho nos moldes da Convenção 111 no Brasil, tendo em vista que se trata de um ramo da ocupação extremamente significativo para a economia nacional, no qual as mulheres constituem a ampla maioria, conforme mencionado anteriormente.

Inicialmente, a Observação de 2000 elenca três leis recentemente adotadas de importância para a matéria: a lei 9459 de 1997, que tipifica crimes resultantes de preconceito de raça ou cor; a lei 9029 de 1999, que proíbe empregadores de requisitar a apresentação de certificado de esterilidade como condição de contratação, e a lei 9799 de 1999, que proíbe discriminação no acesso a emprego e treinamento vocacional. Tais dispositivos foram notados com interesse pelos peritos, que demandam informações sobre sua aplicação (CEACR, 2000a).

Somente na Observação de 2010 há nova menção ao assunto, em que a CEACR afirma que os estereótipos de gênero e raça continuam a aumentar a segregação de trabalhadores afrodescendentes, indígenas e mulheres a trabalhos de menor qualidade. Além disso, as

mulheres eram (e permanecem) super-representadas no trabalho doméstico, de produção para consumo familiar e não remunerado. Tais dados são utilizados como embasamento para descrever as medidas adotadas pelo governo em prol da não-discriminação, já expostas na seção 3.4.2.2 dessa dissertação (CEACR, 2010c).

Na Observação de 2014, a CEACR reconhece a adoção da Emenda Constitucional 72 de 2013, sobre o trabalho doméstico, que modificou a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição de 1988. A partir dela, as trabalhadoras domésticas passam a ser protegidas contra discriminação no recrutamento, emprego, salário, em razão do sexo, idade, cor, estado civil e deficiência, pois se aplicam os incisos XXX e XXXI do dispositivo em questão. O governo informou a CEACR que a Emenda foi adotada com a colaboração de organizações das empregadas domésticas a nível federal, estadual e municipal. Em resposta, a CEACR solicita informações sobre os efeitos práticos da Emenda (CEACR, 2014c).

Finalmente, a Observação de 2018 nota com interesse que, em 2011, havia 6,65 milhões de trabalhadores domésticos no Brasil dos quais 92,6% eram mulheres. Além disso, atestam a adoção da Lei Complementar 150 de 2015, em cumprimento à Emenda Constitucional de 2013, discutida anteriormente nessa dissertação. Ademais, a CEACR aduz a criação do Projeto de Decreto Legislativo 627 de 2017, que visava a aprovação da Convenção 189 e da Recomendação 201 da OIT sobre trabalho doméstico, ratificada pelo Brasil em 2018. A CEACR, por sua vez, demandou que o governo informasse sobre a tramitação do projeto e sobre os impactos da Lei Complementar 150 sobre o mercado de trabalho (CEACR, 2018b).

4.3.2.5 Jurisprudência e fiscalização

Na aplicação da Convenção 111 no Brasil, a menção à jurisprudência e à fiscalização está frequentemente associada ao tópico do assédio, conforme visto. No entanto, em 3 ocasiões ocorre a citação de medidas dessa espécie isoladamente.

Primeiramente, a Observação de 2000 atesta que não haviam ocorrido, até aquele momento, denúncias de condutas discriminatórias sob a lei 9459 de 1997, que tipifica crimes resultantes de preconceito de raça ou cor, que poderiam ocorrer no mercado de trabalho contra mulheres. Portanto, a CEACR demanda ao Brasil a apresentação de explicações desse fato (CEACR, 2000a).

Já na Observação de 2002, a CEACR aponta que, no seio da atuação dos núcleos de prevenção de discriminação no trabalho e emprego das Delegacias Regionais do Trabalho, houve aumento no número de denúncias de discriminação com base no sexo, mas aquelas com

base em raça e cor continuam baixas. O governo alegou, como justificativa, a dificuldade de constituir prova de tais acontecimentos. A CEACR, por outro lado, afirma que esse motivo não deve obstaculizar a denúncia, e recomenda a criação de mecanismos de denuncia acessíveis e efetivos, bem como a promoção de atividades de disseminação do conhecimento da lei entre os trabalhadores. Além disso, requer informações sobre os casos de denúncias, inclusive com o número de casos encaminhados ao Ministério Público do Trabalho e à Defensoria Pública (CEACR, 2002b).

Em 2009, em sua Solicitação Direta, a CEACR apontou que os núcleos passaram a ter competência para promover negociações, e demandam que se informasse sobre quais tipos de denúncia foram recebidos e quais acordos foram concluídos (CEACR, 2009b).

4.3.3 Conclusões sobre a aplicação das Convenções 100 e 111 pelo Brasil com base nos Comentários da CEACR

Ao comparar os dois conjuntos de comentários ao Brasil, nota-se, de início, que a maior quantidade de comentários sobre a Convenção 111 e a utilização exclusiva de Solicitações Diretas para a Convenção 100 indicam claramente a preponderância de dificuldades na consolidação da não-discriminação e de violações contínuas à mesma, o que não significa que a igualdade salarial seja menos importante. Na realidade, a igualdade salarial, embora de complexa aplicação, é mais concreta do que a não-discriminação, o que restringe a gama de medidas a serem implementadas.

Para o Brasil, é importante notar que foi recorrente nos comentários às duas Convenções o pedido da CEACR de fornecimento de informações mais detalhadas, especialmente destrinchadas por sexo e raça. O descumprimento dessa recomendação prejudica a qualidade da análise que a Comissão pode realizar, tendo em vista que o mecanismo de controle da OIT por ela exercido se baseia no fornecimento de dados por parte do Estado, que serão analisados e respondidos posteriormente. Logo, questiona-se o motivo pelo qual o Brasil falha em atender a essa demanda, já que o levantamento dos dados requisitados é essencial para o próprio Governo Federal e demais entes na análise do mercado de trabalho brasileiro. Tendo em vista que o relatório estatal a ser enviado para a produção dos comentários não provém unicamente de entes governamentais, mas conta com a participação também de outras organizações, como as dos empregados e dos empregadores, aponta-se a necessidade de aprimorar a coordenação entre os colaboradores dos relatórios e as fontes de onde extraem os dados a serem enviados, de modo a manter certa continuidade no fornecimento dos mesmos e a fim de possibilitar uma

análise satisfatoriamente abrangente pela CEACR. Portanto, essa é uma das principais faltas brasileiras perceptíveis por meio dos comentários analisados.

Um outro tópico de interesse para a situação brasileira, que constitui ponto fulcral da análise da igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho do país, é a recente extinção do Ministério do Trabalho e do Emprego, produzida em 2019, após a transição para o atual governo, que reunia grande parte dos órgãos, agendas, pautas e coordenações das políticas de igualdade no país, como visto. As pastas do MTE foram distribuídas entre outros órgãos, inclusive o Ministério da Economia, da Cidadania e o Ministério dos Direitos Humanos (BRASIL, 2020b). Será necessário acompanhar a resposta da CEACR a esse destrinchamento, e principalmente quanto à continuidade nas medidas iniciadas antes do desmembramento em prol da igualdade profissional entre homens e mulheres, ou se serão propostas novas iniciativas e qual a importância dada ao princípio, já que a atuação do antigo órgão era um dos pilares da aplicação da não-discriminação no mercado de trabalho brasileiro.

5 A APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA NÃO-DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO NA FRANÇA E A VISÃO DA CEACR SOBRE SEU DESEMPENHO

5.1 Mulheres e mercado de trabalho francês

No início dos anos 1970 surgiram, na França, sob influência do movimento feminista, cada vez mais forte, diversos trabalhos destinados a fundamentar a compreensão da divisão sexual do trabalho no país, com o objetivo de refundar a concepção de trabalho como um todo, para além das desigualdades entre os gêneros. O pilar desse movimento teórico é o reconhecimento do trabalho doméstico como atividade laboral propriamente dita. Essa onda de produção se originou na etnologia, irradiando para a sociologia e para a história, tomando os jornais e popularizando-se através do lema “estamos cheias”. Assim, a visão inicial disseminada na França sobre a divisão sexual do trabalho era de articulação entre o trabalho feminino e masculino, cuja correlação foi articulada sob a denominação “relações sociais de sexo” (HIRATA; KEROGAT, 2007, p. 596-598).

Até os anos 1980 é perceptível a ocorrência de sensível mudança ideológica na França, impulsionada pela entrada massiva das mulheres mais jovens no mercado de trabalho, que ali permaneceram mesmo após a maternidade, ainda no modelo rígido de separação entre o trabalho remunerado e o não remunerado, e divisão das incumbências das mulheres e dos homens. Após quinze anos esse molde foi questionado, a partir dos novos planos de vida das mulheres, incompatíveis com a visão inicial, adotando-se nova perspectiva mesclada dos papéis de gênero, e foi criada, em 1985, a APE (alocação parental de educação), um subsídio governamental destinado aos pais que decidirem cessar sua atividade laboral para cuidar dos filhos de até três anos, inicialmente endereçada apenas às mulheres (BADINTER, 2004, p. 3).

Essa década também viu a inauguração de um ministério especificamente voltado aos direitos das mulheres, mas, ainda assim, é possível observar no contexto francês que as construções culturais não são favoráveis à adoção de abordagens centradas nas questões das mulheres, cuja legitimidade é recorrentemente questionada. Esse posicionamento reflete-se no tratamento e discussão da discriminação, tendo em vista a resistência oposta aos conceitos de ações afirmativas e discriminações positivas, intrinsecamente ligadas à concepção francesa da igualdade. A cultura política e jurídica do país não é favorável, de modo geral, a discutir assuntos relacionados às mulheres sob a ótica de direitos, tendo em vista que a concepção universalista consolidada no país corrobora-se no conceito de sujeito universal, sem determinações de gênero ou outros marcos identitários. Tais concepções podem ser atribuídas, em parte, à sub-representação das mulheres nos entes de tomada de decisão: as mulheres eram,

em 2013, 18,9% da Assembleia Nacional e 21,9% do Senado (HELLUM; AASEN, 2013, p. 534-536).

Vislumbra-se, dessa forma, duas correntes de posicionamento quanto a essa questão na França: a primeira defende a compatibilização entre a cultura política francesa e uma abordagem sensível ao gênero sustentando que a diferenciação de gênero é diferente de outras separações, e seria a única compatível com a perspectiva universalista; já a outra condena esse pensamento por considerá-lo fruto de visão essencialista, que levaria à vitimização da mulher (HELLUM; AASEN, 2013, p. 537).

Nos últimos quarenta anos, a participação das mulheres no mercado de trabalho aumentou consideravelmente, aproximando-se da dos homens; em 2018, para as mulheres que haviam concluído sua formação básica de 1 a 4 anos antes, a taxa de atividade é de 83%, comparada a 86% para os homens nas mesmas condições. No entanto, ao longo da carreira as taxas de inatividade se diversificam, atingindo 9 pontos percentuais de diferença entre os gêneros, com vantagem para os homens. Os motivos também são modificados: no início da vida ativa, a inatividade está ligada à retomada dos estudos ou à opção por não trabalhar, para ambos os gêneros; já em idade mais avançada, a inatividade das mulheres desponta em relação à dos homens, em razão, sobretudo, dos deveres de cuidado com os filhos, motivação quase exclusiva para o trabalho feminino (INSEE, 2019a).

Em relação às taxas de desemprego, é interessante notar que, após histórico de superioridade no número de mulheres desempregadas, os níveis entre os gêneros se equiparam em 2009. Não obstante, para as mulheres no início da vida laboral, o desemprego é menos presente do que para sua contraparte, como demonstram os dados de 2018: 15% das mulheres dessa faixa estavam desempregadas, em comparação a 19% dos homens. No decorrer da carreira, a taxa se inverte, atingindo 7,5% de desemprego entre as mulheres que saíram do ensino há 11 ou mais anos, e 7,1% para os homens na mesma posição (INSEE, 2019a).

O acesso ao emprego representa para muitos franceses a experiência inicial de um contrato por tempo determinado, realizados majoritariamente pelas mulheres, das quais, nos primeiros 4 anos após a conclusão da instrução básica, 34,5% estão alocadas dessa categoria, em contraste com 30,7% dos homens (INSEE, 2019a).

Na França, as mulheres estão mais alocadas em pequenas empresas e em setores menos remunerados, o que se constata da segregação ocupacional do país - as mulheres são mais de 70% em apenas 14 dos 84 ramos de trabalho-, e os analistas apontam que esse fator seria o principal responsável pela diferença salarial entre gêneros no país. Os cargos menos remunerados são aqueles em que as mulheres predominam, e os homens que trabalham nos

ramos majoritariamente femininos são também menos remunerados. Em relação à educação, homens e mulheres detêm níveis parecidos na França, mas as mulheres são menos recompensadas, sua taxa de efetivação e tempo de experiência são menores, além de passarem por mais interrupções ao longo da carreira (BENDER, PIGEYRE, 2016, p. 268-269).

Ademais, relevante notar as diferenças salariais entre homens e mulheres na França. Ao longo de toda a vida laboral os salários médios são mais elevados para os homens, apesar da já mencionada semelhança na formação. No início, entre o primeiro e o quarto ano após a finalização da instrução básica, o salário médio das mulheres é de 1.400 euros, comparado a 1.500 euros para os homens. Na faixa seguinte, entre o quinto e o décimo ano após a formação, a média das mulheres se eleva de apenas 100 euros, enquanto o salário médio dos homens atinge 1.750 euros. Por fim, para os trabalhadores formados há 11 ou mais anos, o salário médio das mulheres é de 1.590 euros, e dos homens, 2.000 euros. Portanto, entre o primeiro ano e o décimo primeiro ano após a formação, o salário dos homens aumenta 33,3%, enquanto o das mulheres apenas 13,6% (INSEE, 2019a).

Por fim, cabe ressaltar a situação das mulheres alocadas nos chamados “subempregos” na França, que compreende o trabalho a tempo parcial, sujeito a maiores desvantagens em termos de direitos trabalhistas, salário e condições de trabalho. Essa espécie de trabalho tem forte presença feminina ao longo de toda a carreira: no início, entre o primeiro e o quarto ano sucessivos à conclusão do ensino, 12,3% das trabalhadoras se dedicam ao tempo parcial, em comparação a 6,8% dos homens; no período compreendido do quinto ao décimo ano, trabalham nessa modalidade 8,6% das mulheres e 4,6% dos homens; em estágio mais avançado da carreira, a partir do décimo primeiro ano de carreira, 8,1% das mulheres desenvolvem esse trabalho, em contraste com 2,9% dos homens (INSEE, 2019a).

Os dados apresentados reforçam a segregação ocupacional característica do mercado francês, a ser retomada em diversas ocasiões pelos comentários da CEACR, como se verá adiante. Em seguida, passa-se à análise da legislação francesa inerente ao princípio da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho.

5.2 O princípio da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho no direito francês

5.2.1 A construção do princípio na legislação francesa

Na França pós-revolucionária, o Código Napoleônico de 1804 se destaca como instrumento jurídico fundante da nova ordem, por ter se tornado, posteriormente, código civil e penal. Nessa fonte, as normas relevantes às mulheres estão diretamente relacionadas ao seu

estado civil, na medida em que seu estado jurídico se atrela diretamente às ligações com os homens e à maternidade, tendo em vista que o Código reconhece as mulheres celibatárias, também chamadas de moças adultas, as mulheres casadas, as viúvas com filhos e as viúvas sem filhos. As mais autônomas entre essas são as adultas e as viúvas, já que, apesar do fundamento da liberdade individual que emerge do espírito revolucionário e permeia o novo diploma, as mulheres casadas estão totalmente subordinadas ao seu cônjuge. As mulheres casadas são consideradas incapazes para o exercício de direitos individuais, e o próprio Código, em seu art. 1.124, afirmava essa posição, já que elas se enquadram no rol de pessoas desprovidas de direitos, como os menores, os criminosos e os mentalmente inválidos. Ademais, se o marido fosse menor de idade, condenado, encarcerado ou inválido, era substituído por um juiz; se morto, pelo conselho da família. (SCHWEITZER, 2002, p. 13-14).

O direito ao trabalho da mulher é relegado ao segundo plano, já que, para trabalhar, a mulher necessitava da autorização do cônjuge, e mesmo as não casadas estavam sujeitas a influência paterna ou de outros homens da família. Para as trabalhadoras urbanas, a situação se modifica no final do século XVIII, e em certas profissões em Paris, por exemplo, como na costura, a intervenção direta de maridos e outras figuras masculinas era proibida (SCHWEITZER, 2002, p. 18).

O primeiro instrumento legal a tratar as mulheres propriamente como sujeitos de direito do trabalho foi a lei de maio de 1874, que excluía as mulheres casadas, mas proibia as mulheres de 16 a 21 anos do trabalho noturno e jornadas superiores a 12 horas, além de vedar para elas o trabalho no subsolo. A proibição do trabalho noturno é reforçada pela lei de 1892, que o justificava sob argumentos de fragilidade física, incompatibilidade de uma jornada longa com os serviços domésticos, incapacidade jurídica, e necessidade de proteção especial. Contudo, trata-se de impedimento seletivo, relativo apenas ao trabalho industrial, não aplicável ao trabalho doméstico e a outros ramos do trabalho em que as mulheres são majoritárias, como nos escritórios, lojas, ateliês, hospitais e até mesmo na agricultura. Na prática, essa lei reforça a divisão sexual do trabalho na França, e produz exclusões sob o pretexto de proteção das trabalhadoras (SCHWEITZER, 2002, p. 27- 29).

Em 1907 as mulheres casadas tiveram reconhecido seu direito de dispor livremente de seus salários, e em 1909 foi promulgada lei de proteção às mulheres grávidas e de instituição da licença-maternidade, de 8 semanas de duração, com garantia de seu emprego, mas sem remuneração. Em 1920 as mulheres obtiveram o direito de aderir a sindicatos sem autorização marital; oito anos depois, a licença-maternidade foi estendida para dois meses com remuneração

para as empregadas do setor público; finalmente, em 1938 foi extinta a incapacidade civil das mulheres (MARUANI; MERON, 2012, p. 41; SCHWEITZER, 2002, p. 29; FRANÇA, 2018).

A República de Vichy, em 1940, trouxe retrocesso em matéria trabalhista para as mulheres, que tiveram seus direitos praticamente extintos, especialmente em relação às casadas. Contudo, em 1944, já ao final da Segunda Guerra Mundial, ano da libertação da França da ocupação alemã, as mulheres obtiveram o direito de votar e serem eleitas. A Constituição de 1946, que inaugura a Quarta República francesa, insere a igualdade formal entre homens e mulheres no preâmbulo, que atualmente completa o texto constitucional em vigor (MARUANI; MERON, 2012, p. 41; FRANÇA, 2018).

Duas décadas depois, em 1965, as mulheres finalmente obtêm o direito de exercer atividade profissional sem o consentimento do marido, e em 1967 a legislação civil sobre casamento foi modificada para incorporar essa nova previsão sobre o trabalho. No mesmo ano, a Loi Neuwirth autoriza o uso de contraceptivos (MARUANI; MERON, 2012, p. 41; FRANÇA, 2018).

No início da década seguinte, a lei francesa estabelece que a licença-maternidade será indenizada em 90% pelo seguro maternidade; cria-se também a licença parental de educação, e é suprimida a noção de chefe de família. Em 1972, a lei de 22 de dezembro positiva a igualdade de remuneração por trabalho de igual valor, e em 1975 o legislador proíbe a publicação de anúncios de trabalho sexistas, de recusar contratação ou rescindir contrato de trabalho em razão do sexo (MARUANI; MERON, 2012, p. 41; FRANÇA, 2018).

Em 1983 é editada a Loi Roudy, que complementa e amplia os dispositivos anteriores, completando, segundo Maruani e Meron (2012, p. 41), a passagem do princípio negativo da não-discriminação, ao princípio positivo da igualdade, acrescentando-se a igualdade de oportunidades como direito das trabalhadoras. Essa lei introduziu novas previsões, como os planos de igualdade profissional, os relatórios sobre a comparação da situação laboral de homens e mulheres e a possibilidade de atuação sindical em nome de uma ou várias trabalhadoras vítimas de discriminações.

Em 1992 foi sancionada lei sobre o assédio sexual nas relações de trabalho; em 1993 foi levantada a criminalização do aborto por vontade da gestante, e no ano de 1995 foi criado o observatório da paridade entre mulheres e homens. No final da década, em 1999, a Constituição foi modificada para garantir o igual acesso de homens e mulheres aos mandados eleitorais e funções eletivas (FRANÇA, 2018).

O passo legislativo seguinte de relevância para o trabalho feminino na França foi a Loi Génisson de 2001, sobre a igualdade profissional entre homens e mulheres. Essa norma teve

como objetivo fulcral a promoção do diálogo social sobre a participação feminina no mercado de trabalho, além de combater as discriminações nesse ambiente, determinando o regime jurídico da prova sobre essa matéria. Suas disposições incluem: obrigação de negociar sobre a igualdade profissional; reforço dos indicadores utilizados nos relatórios sobre a comparação da situação trabalhista de mulheres e homens nas empresas; arranjo de contratos de igualdade; introdução do princípio de representação equilibrada das mulheres e homens nas eleições dos conselhos dos tribunais do trabalho, bem como nas instâncias representativas dos trabalhadores (MARUANI; MERON, 2012, p. 41-42; FRANÇA, 2018).

A lei de 2006 reforçou essas disposições, especialmente em relação à igualdade salarial, fixando a meta de erradicação das disparidades salariais entre mulheres e homens no prazo de cinco anos, fundada principalmente na negociação entre empregadores e empregados nas atividades laborais (MARUANI; MERON, 2012, p. 42).

Dois anos mais tarde, a lei de 27 de maio de 2008 inseriu na legislação francesa o dever de adapta-la ao direito comunitário em prol da não discriminação, especialmente no que diz respeito à maternidade e à licença correspondente. Também sofreu modificação o art. 1º da Constituição de 1958 pela lei constitucional de 23 de julho de 2008, que passou a prever o dever estatal de promoção do igual acesso de mulheres e homens aos mandados eleitorais e funções eletivas, bem como nas responsabilidades profissionais e sociais (FRANÇA, 2017a e 2018).

A lei de 6 de novembro de 2010, que entrou em vigor somente em 2012, determinou a obrigação das empresas que contassem com no mínimo 50 empregados estabelecerem relatório comparativo sobre a situação das trabalhadoras e dos trabalhadores, que incluísse um plano de combate e erradicação das desigualdades profissionais. Caso não houvesse acordos ou plano de ação sobre essa matéria, poderia ser imposta sanção financeira de até 1% da massa salarial bruta da empresa (MARUANI; MERON, 2012, p. 41; FRANÇA, 2018).

Por fim, em 2012, o Decreto nº 2012-1408 reforçou as medidas de promoção da igualdade no mercado de trabalho, e determinou a aplicabilidade de penalidades aos empregadores que deixarem de atendê-las; ademais, a lei nº 2012-347 tratou do incentivo ao acesso a empregos titulares no setor público e ao combate às discriminações no serviço público (FRANÇA, 2018).

5.2.2 Constituição e Código do Trabalho franceses sobre o princípio da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho

Cabe, em seguida, analisar a legislação inerente ao princípio da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho extraída da Constituição e do Código do Trabalho, que se somam aos fundamentos analisados anteriormente.

Inicialmente, é notável o disposto no art. 1º da Constituição francesa de 1958, que corrobora a igualdade entre os gêneros em matéria trabalhista:

ARTIGO 1º A França é uma República indivisível, laica, democrática e social. Assegura a igualdade de todos os cidadãos perante a lei sem distinção de origem, raça ou religião. Respeita todas as crenças. Sua organização é descentralizada. A lei promove a igualdade de acesso das mulheres e dos homens aos mandatos eleitorais e funções eletivas, bem como às responsabilidades profissionais e sociais. (FRANÇA, 2017b)

Conforme visto anteriormente, o segundo parágrafo foi inserido por meio de reforma do texto ocorrida em 1999, e instaura a igualdade especificamente direcionada à matéria do gênero no mercado de trabalho, pela menção às responsabilidades profissionais, e fora dele, no âmbito social.

As regras gerais relativas ao trabalho das mulheres conforme a disciplina do Código do Trabalho francês embasam-se na proibição das discriminações em razão do sexo no ambiente profissional (GRANDGUILLOT, 2016, p. 98). Tendo em vista os apontamentos que serão feitos em seguida sobre o princípio da igualdade, observe-se, desde já, que em sua maioria as normas interferem no âmbito da maternidade e situações correlacionadas, embora seja ampla a gama de dispositivos sobre o tema.

Assim como no direito brasileiro, a principal fonte de normas trabalhistas relevantes para o direito francês sobre a não-discriminação em estudo é o Código do Trabalho. O Código, atual, de 2007-2008, com sucessivas modificações, é composto por uma parte legislativa e uma reguladora, respectivamente indicadas pelas letras “L” e “R” no início da composição do número do artigo. A parte reguladora é composta por decretos do Conselho de Estado e por decretos simples, indicados pela letra D. A numeração das duas partes é contínua e é construída da seguinte forma: primeiramente, a letra correspondente à parte (L ou R), seguida de quatro cifras numéricas que indicam, na sequência, a parte, o livro, o título e o capítulo em que o artigo se insere, por último, há mais uma cifra numérica antecédida por hífen, separando-a das demais, que aponta o número do artigo (GRANDGUILLOT, 2016, p. 22).

Para a dissertação apresentada, são interessantes o título III, do primeiro livro, da primeira parte da porção legislativa do Código, que trata da discriminação, bem como a

subseção 3, da seção 3, do capítulo II, do título IV, do livro II, da segunda parte, ainda da porção legislativa (FRANÇA, 2020).

Primeiramente, o art. L1131-2, inserido no Código pela lei 2017-86 de 2017, determina que em todas as empresas com ao menos 300 empregados e naquelas especializadas em recrutamento, os empregados encarregados dessa atividade receberão treinamento sobre a não-discriminação no emprego ao menos uma vez a cada cinco anos (FRANÇA, 2020).

Em seguida, o art. L1132-1, modificado recentemente pela lei 2020-760, de 2020, dispõe sobre o princípio da não-discriminação:

*Article L1132-1. Modifié par LOI n°2020-760 du 22 juin 2020 - art. 15.
Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français. (FRANÇA, 2020).¹*

Assim, esse dispositivo consagra a proteção contra a discriminação em todo o percurso profissional do trabalhador, compreendendo desde sua candidatura a uma vaga, até a ruptura do contrato (ROY, 2015, p. 35). Esse dispositivo realiza enumeração de critérios vedados de discriminação no mercado de trabalho francês. Trata-se de rol bastante detalhado em comparação ao brasileiro, que engloba diversas espécies de discriminações, além daquela em

¹ Artigo L1132-1. Ninguém pode ser descartado de um processo de recrutamento ou de nomeação ou de acesso a um estágio ou a período de formação em uma empresa; nenhum empregado pode ser sancionado, despedido ou ser discriminado, direta ou indiretamente, conforme define o artigo 1º da lei nº 2008-496 de 27 de maio de 2008, que contém diversas disposições de adaptação ao direito comunitário no âmbito da luta contra as discriminações, notadamente em matéria de remuneração, de acordo com o art. L3221-3, de medidas de incentivo ou distribuição de ações, formações, reclassificação, atribuição, qualificação, classificação, promoção profissional, mutação ou renovação de contrato em razão de sua origem, sexo, suas maneiras, orientação sexual, identidade de gênero, idade, situação familiar, gravidez, características genéticas, peculiar vulnerabilidade resultante de sua situação econômica, aparente ou conhecida pelo autor, de seu pertencimento ou não-pertencimento, verdadeiro ou suposto, a uma etnia, nação ou raça, de suas opiniões políticas, atividades sindicais ou mutualistas, exercício de mandato eletivo, convicções religiosas, aparência física, sobrenome, local de residência ou domicílio bancário, ou em razão de seu estado de saúde, perda de autonomia ou deficiência e de sua capacidade de se expressar em outra língua que não o francês. (FRANÇA, 2020, tradução nossa).

razão do gênero, relevantes no contexto sociocultural atual, tendo em vista a preocupação com as discriminações de falantes de outras línguas, em razão da proveniência ou da religião, condizentes com a forte presença de imigrantes no país.

Por sua vez, o art. L 1133-1 determina que as diferenças de tratamento motivadas por exigência da profissão a ser exercida, essenciais e determinantes à mesma, desde que o objetivo perseguido seja legítimo, não constituem discriminação. Em relação às discriminações fundadas no sexo, o Conselho de Estado expedirá decreto informando em quais casos as diferenciações fundadas nesse critério não serão consideradas violações, conforme o art. L1142-2-1 (FRANÇA, 2020).

O Título IV dispõe sobre a igualdade profissional entre mulheres e homens. Inicialmente, o art. L1141-1 determina que seu conteúdo será aplicável aos trabalhadores da iniciativa privada e aos do serviço público se equiparados às condições de direito dos primeiros. Os artigos seguintes reforçam algumas vedações a condutas discriminatórias que atingem diretamente as mulheres, como o anúncio de trabalho que mencione o sexo ou a situação familiar; a recusa de emprego, promoção, remoção ou renovação fundada no sexo, na situação familiar ou na gravidez, e quaisquer atitudes baseadas nesses critérios para fins de remuneração, formação, qualificação, classificação, promoção ou modificação no contrato de trabalho (art. L1142-1) (FRANÇA, 2020).

Em seguida, o art. L1142-3 instaura a nulidade de cláusulas de convenções ou acordos coletivos ou de contratos de trabalho que reservem um benefício a determinados trabalhadores em razão do sexo, a menos que se destinem à proteção da maternidade, à proibição do trabalho pré e pós-parto, à amamentação, ao pedido de demissão de trabalhadora grávida e às licenças parentais e de adoção (FRANÇA, 2020). Em relação às grávidas, especificamente, para protegê-las de discriminação, o direito trabalhista francês permite que elas rompam a relação contratual sem cumprir o aviso prévio, e, caso seja despedida em estado de gravidez desconhecido pelo empregador, poderá informá-lo formalmente no prazo de quinze dias para anular a rescisão; todas as despedidas realizadas fora desses moldes serão nulas (ROY, 2015, p. 84-85).

Por sua vez, o art. L1142-4 estabelece que as disposições anteriores não obstem a intervenção por medidas temporárias em benefício exclusivo das mulheres que visem assegurar a igualdade de oportunidades (FRANÇA, 2020).

O Código do Trabalho francês também atribui ao empregador a incumbência de zelar pela igualdade de remuneração entre mulheres e homens (art. L1142-7), além de prever que nas empresas com ao menos 50 trabalhadores, o empregador deverá publicar anualmente indicadores relativos às disparidades salariais, e sobre as ações despendidas para sua supressão

(art. L1142-8). Caso os resultados observados estejam abaixo dos níveis definidos em legislação competente, as negociações sobre a igualdade profissional, disciplinadas pelo art. L2242-1, deverão abordar medidas para sua correção e sobre a programação anual ou plurianual, se possível, de medidas financeiras de compensação salarial; se o acordo for mal-sucedido, tais medidas deverão ser impostas pelo próprio empregador, e posteriormente analisadas por órgão administrativo competente (art. L1142-9). Ademais, na hipótese dos resultados insuficientes, o prazo para adequação será de 3 anos, ao final do qual será possível aplicar penalidade financeira ao empregador que ainda não tiver obtido nível idôneo de igualdade profissional em sua firma (art. L1142-10). Ainda, note-se que, se concluídas as negociações sem obtenção de acordo, o empregador poderá impor plano de igualdade profissional, que contenha medidas para a igualdade entre homens e mulheres (art. L1143-1 e L1143-2) (FRANÇA, 2020).

Na segunda parte da porção legislativa, livro II, título IV, capítulo primeiro, encontra-se o art. L2241-1, já mencionado, que descreve justamente a negociação a ser realizada entre as organizações de um mesmo ramo de atividade ou ligadas por acordos profissionais, pelo menos uma vez a cada quatro anos, para tratar de temas inerentes ao princípio estudado, como os salários (§1º) e a igualdade profissional entre mulheres e homens (§2º). Na subseção 3, da seção 3, do mesmo capítulo, o art. L2241-11 adiciona que a cada três anos deverão se reunir as referidas organizações para negociar sobre a igualdade, que versarão especialmente sobre as condições de acesso ao emprego, à formação e à promoção, com fulcro na situação dos trabalhadores por tempo parcial (FRANÇA, 2020).

Em relação a regras processuais, a prescrição em casos de discriminação, assim como em caso de assédio, obedece ao prazo quinquenal (ROY, 2015, p. 9).

Desde a crise financeira de 2008, diversos países membros da União Europeia vêm efetuando reformas em seu direito trabalhista, entre eles a França, onde as modificações legislativas foram frequentes desde então, principalmente em matéria de aposentadoria e proteção legal dos trabalhadores assalariados. O direito do trabalho francês reformado coloca ainda mais em evidência as negociações coletivas a nível empresarial, que assumem papel protagonista na promoção da igualdade profissional entre homens e mulheres (MINÉ, 2017).

Em relação ao trabalho feminino, conforme visto, o Código do Trabalho francês determina que as empresas devem realizar, anualmente, uma negociação coletiva que abarca diversos temas, entre os quais a igualdade profissional entre homens e mulheres e seus desdobramentos, como a questão da remuneração, da jornada, e outros (MINÉ, 2017).

As principais problemáticas derivam justamente da alocação da promoção da igualdade profissional entre homens e mulheres a um sistema descentralizado e concentrado na modalidade negocial como instrumento central. Primeiramente, a nova formulação não impõe que essa negociação seja promovida em paridade de condições entre empregadores e representantes dos trabalhadores, sendo o seu procedimento maculado por algumas falhas. Conforme dispõe o art. L1142-8 do Código, os empregadores devem fornecer informações sobre o desempenho em relação ao tema, o que é feito por meio de indicadores sobre tópicos como gravidez, formação, promoção, entre outros. Tais indicadores se embasam em dados econômicos e sociais estabelecidos, atualizados e disponibilizados unilateralmente pelo empregador aos representantes dos empregados e aos sindicatos, tendo em vista que foi extinta a possibilidade de serem solicitadas informações adicionais pelos receptores (MINÉ, 2017).

Ademais, apesar de o Código impor a frequência anual para a realização das negociações, elas poderão ser intervaladas em até três anos, a depender da modalidade adotada por cada empresa e dos temas tratados em cada sessão (MINÉ, 2017).

O resultado das negociações será um acordo coletivo ou um plano de ação, cuja legalidade pode ser confirmada mesmo sem suprimir, de fato, as discriminações contra as mulheres no trabalho. Por exemplo, se for constatado que na empresa em que se realiza o acordo existe disparidade salarial entre homens e mulheres por trabalho de igual valor, não é necessário que o acordo estabeleça uma norma que a encerre categoricamente, mas é suficiente, para que o instrumento esteja em conformidade com a lei, que se inclua uma medida atenuadora. Assim, os acordos resultantes dessa modalidade negocial são demasiadamente formais e não possuem alcance real sobre as situações vividas pelos trabalhadores (MINÉ, 2017).

Para a França, ainda deve ser considerado o direito da União Europeia (UE) como fonte de direito do trabalho. Inicialmente, cabe distinguir o direito europeu em sentido amplo, onde se enquadram as normas do Conselho da Europa, criado em 1949, que dizem respeito às liberdades fundamentais, e o direito comunitário, parte integral do direito positivo francês, onde se enquadram as diretivas e regulamentos da UE (ROY, 2015, p. 2).

As diretivas da UE são de especial relevo para essa dissertação, pois integram o direito trabalhista da França. Consistem em instrumento legislativo por meio do qual a UE dispõe sobre objetivo geral para todos os membros, mas difere do regulamento por não possuir sua força legislativa, já que sua exigibilidade depende de incorporação do conteúdo ao direito interno, isto é, de transposição (UNIÃO EUROPEIA, 2019). O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) determina, em seu art. 288º, que as diretivas vigoram como lei nos países-membros após sua transposição; portanto, é vinculante quanto ao seu conteúdo, ao

resultado almejado, mas a forma de aplicação será de discricionariedade de cada Estado (UNIÃO EUROPEIA, 2018a). O prazo de transposição está contido em cada diretiva, e a supervisão de sua aplicação é realizada pela Comissão Europeia; caso o país falhe em observar essas orientações, a Comissão poderá inaugurar procedimento formal de infração contra o mesmo, e se persistir a falha, é cabível acionar o Tribunal de Justiça da União Europeia (UNIÃO EUROPEIA, 2016).

As diretivas compreendem temas como a livre circulação de pessoas e trabalhadores, os direitos fundamentais dos trabalhadores, a igualdade entre mulheres e homens, as condições de trabalho, entre outros (ROY, 2015, p. 2).

As mais expressivas para o princípio da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho são a diretiva 79/7/CEE e a diretiva 2006/54/CE.

A diretiva 79/7/CEE trata da realização progressiva da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de segurança social, sendo aplicável a regimes legais de seguridade social que prevejam proteções em razão de doenças, invalidez, acidentes laborais, doenças laborais, desemprego e envelhecimento, bem como aos regimes de assistência social. É de relevo essa fonte pois consagra a igualdade de tratamento contra discriminações diretas ou indiretas, conceituadas em seu texto, fundadas no sexo, no bojo dos regimes e no acesso a eles, bem como no pagamento e nas condições de gozo de benefício. Essa diretiva do Conselho da UE é de 1978, e, apesar de sua longevidade, é frequentemente retomada em relação às consequências a longo prazo das discriminações contra as mulheres no mercado de trabalho (UNIÃO EUROPEIA, 2018b).

Já a diretiva 2006/54/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 2006, trata da aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres no emprego e na atividade profissional. Trata-se de consolidação de diversas diretivas anteriores, cuja finalidade é garantir modernização e melhoria à legislação comunitária sobre o tema. Assim como a de 1978, a diretiva de 2006 veda discriminações diretas ou indiretas, dessa vez em matéria de contratação, acesso ao emprego ou trabalho independente, despedida, formação e promoção profissional e filiação a organizações de trabalhadores ou empregadores (UNIÃO EUROPEIA, 2015).

A discriminação fundada no sexo é vedada pelo TFUE no desempenho de trabalhos iguais ou de igual valor, em sintonia com o preceituado pela OIT. A diretiva dispõe, adicionalmente, que são admissíveis diferenciações baseadas no critério do sexo em virtude da essência do trabalho a ser realizado, desde que as medidas diferenciadoras sejam legítimas e proporcionais. Ademais, a diretiva elucida sua aplicabilidade ampla, e aborda também as

licenças maternidade, paternidade e de adoção, ao final das quais os trabalhadores manterão seus postos de trabalho, retomando o mesmo que ocupavam ou equivalente. Também comanda que os países adotem medidas para promoção do acesso dos trabalhadores à defesa de seus direitos, judicial e extrajudicialmente, bem como a estipulação de medidas sancionatórias, reparatórias e indenizatórias aos prejudicados por discriminações (UNIÃO EUROPEIA, 2015).

5.2.3 A questão da igualdade no direito francês

Como visto anteriormente, o princípio da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho decorre diretamente do princípio da igualdade. No direito francês essa ligação traz consigo outras implicações, que geram debate acerca da aplicabilidade do princípio antidiscriminatório.

Em relatório de 1996, o Conselho de Estado descreve o princípio da não-discriminação (aqui entendido em sua concepção genérica, e não propriamente relativo ao mercado de trabalho) como aplicação estrita do princípio da igualdade entre os sexos, afirmado no preâmbulo da Constituição de 1946, que, contudo, não poderia se destinar à pretensão de igualdade em todos os aspectos da vida social, pois implicaria em choque entre a igualdade formal e material. Essa posição conduziu à limitação da aplicabilidade e da compreensão dos dispositivos que se prestam ao combate às desigualdades materiais, especialmente prejudiciais às mulheres (FONDIMARE, 2017, p.1).

Diante dessa oposição, a interpretação da não-discriminação a favor da erradicação de discriminações concretas contra as mulheres encontra obstáculo também no fato de que os juristas, ao realizarem a hermenêutica do princípio da igualdade, não se limitam a opor suas vertentes formal e material, mas optam pela prevalência da formalidade. Esse é o fundamento legal que permite aos homens acionarem a justiça francesa pleiteando a revisão de discriminações positivas a favor das mulheres, de modo a evidenciar que essa acepção jurídica não permite, em muitos casos, que se favoreçam minorias desvantajadas (FONDIMARE, 2017, p. 2).

No ano de 2003, em julgamento sobre a reforma previdenciária, o Conselho Constitucional admitiu que vantagens sociais em relação à aposentadoria poderiam ser concedidas unicamente às mulheres, considerado caso de derrogação do princípio da igualdade, se justificadas pelo interesse público. Sobre a igualdade em âmbito de participação política, a mesma Corte declarou constitucionais os dispositivos legais que impunham condições numéricas de participação de cada sexo, também de caráter derogatório (FONDIMARE, 2017, p. 3).

É possível depreender desses entendimentos que as discriminações positivas estão em conformidade com a igualdade se limitadas temporalmente e se destinadas a compensar, e não a corrigir, desvantagens. Assim, a posição adotada pelas duas cortes reforça a visão meritocrática do princípio da igualdade, fundada no espírito da Declaração de 1789, perspectiva consubstanciada na igualdade de oportunidades (FONDIMARE, 2017, p. 5-6).

Também há amplo debate na França sobre a adoção do termo “gênero” na legislação, que é atualmente empregado na língua francesa somente para designação de gênero gramatical, ou seja, feminino e masculino. Não é utilizado na terminologia própria da teoria do gênero e seus conceitos, como a diferença salarial entre os gêneros (*gender pay gap*) ou identidade de gênero. A discussão se tornou ainda mais relevante a partir do projeto de lei de 2013 sobre a igualdade entre homens e mulheres. Os que se opõem à sua utilização alegam que se trata de anglicanismo desnecessário à língua, que já possui expressões suficientes para designar a ideia pretendida; ao invés de utilizar igualdade de gênero, deve-se empregar igualdade entre homens e mulheres, e assim sucessivamente. Nessa posição, cabe questionar a identificação de gênero e sexo e a consequente reafirmação do binário feminino-masculino pela nomenclatura proposta. Esse problema foi abordado no direito francês antes da proposição da nova lei, na jurisprudência das cortes civis que, desde os anos 1980, ao tratarem de processos envolvendo pessoas transexuais, alargaram a definição de sexo para incluir o sexo psicossocial do indivíduo, para além do sexo biológico, anatômico ou hormonal (FONDIMARE, 2014).

Dessa forma, observa-se que a interpretação jurisprudencial francesa sobre o princípio da não-discriminação encontra limitação no princípio da igualdade. Então, as medidas de combate à discriminação atêm-se ao texto constitucional que impõe a realização exclusiva de regras que permitam prioridades fundadas no mérito. Ainda assim, em 1999 e em 2008 as cortes autorizaram expressamente discriminações positivas fundadas no gênero, para favorecer o acesso a mandados eleitorais, funções eletivas e profissionais. No entanto, as decisões, de forma geral, mantêm-se fiéis à interpretação estrita da igualdade conforme o bloco de constitucionalidade já estabelecido (SARIGNY, 2020).

Contudo, note-se que a postura adotada pelos tribunais franceses não condiz com a orientação da Corte Europeia de Direitos Humanos e tampouco pelo Tribunal de Justiça da União Europeia, que preferem uma abordagem concreta da igualdade, pois consideram que esse princípio enseja obrigações positivas de extinguir discriminações fundadas sobre critérios vedados, como o sexo (SARIGNY, 2020).

É possível visualizar, dessa maneira, que a França observa, desde o início da década de 2000, com o fortalecimento da globalização, uma tendência de flexibilização das formas de

trabalho, que implicam, para as mulheres, na alocação a cargos mais precários do ponto de vista dos direitos trabalhistas garantidos. Ao mesmo tempo, a legislação enfrenta um dilema sobre qual a melhor opção para acompanhar as mudanças que a realidade impõe: se institucionalizar e fortalecer as formas precárias de trabalho já em vigor, como o parcial, ou criar novas modalidades de trabalho, que conjuguem os direitos flexibilizados com maior proteção social (HIRATA, 2002, p. 151-153). Certamente não há resposta concreta ainda a essa questão, mas é possível observar que a tendência atual é de relativização dos direitos trabalhistas em prol de uma igualdade estrita, e da manutenção da situação empregatícia e assalariada apesar das lacunas protetivas, como estratégia de contenção do desemprego crescente, agravado pela crise pandêmica da Covid-19 (INSEE, 2021). Assim, resta analisar se essa interpretação interferirá na aplicação das Convenções da OIT sobre o princípio em estudo, e qual será a aceção da CEACR sobre a matéria.

5.3 Comentários da CEACR à França sobre o princípio da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho na aplicação das Convenções 100 e 111 da OIT

Proceder-se-á, em seguida, à análise da aplicação das Convenções 100 e 111 da OIT pela França. O intuito desse estudo é comparar os princípios defendidos pelas duas Convenções, quais sejam, a igualdade salarial por trabalho de igual valor e a não-discriminação, respectivamente, com a prática francesa. A implementação dos preceitos pactuados na OIT se dá por diversos meios, seja legislativos, seja extra normativos, como a criação de políticas e programas governamentais. Os comentários da CEACR nomeiam as iniciativas implementadas, analisam brevemente sua eficácia, e fazem solicitações e sugestões ao país. Tais comentários servem de parâmetro para compreender a profundidade e a adequação da incorporação dos textos convencionados na França, assim como feito anteriormente para o Brasil.

5.3.1 Comentários da CEACR à França sobre a aplicação da Convenção 100 da OIT em relação ao princípio da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho

No período de 1999 a 2020 foram encontrados 12 comentários da CEACR à França relevantes para o estudo do princípio da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho, sobre a aplicação da Convenção 100 no país. Desses, 9 são Solicitações Diretas e 3 são Observações. A partir dessa primeira informação, é possível aduzir que não houve muitas violações duradouras do princípio da igualdade salarial por trabalho de igual valor defendido pela Convenção, que são verificadas nas Observações.

Ao longo dos comentários, foi possível notar a repetição de certos temas, mais relevantes para a aplicação do princípio. Dessa forma, optou-se pela separação da análise em sete categorias de assuntos mais recorrentes para tanto: legislação; programas, agendas e órgãos; remuneração e jornada; acordos coletivos; avaliação objetiva dos trabalhos; trabalho por tempo parcial, e jurisprudência e fiscalização.

As categorias eleitas assemelham-se, em grande parte, às analisadas para o Brasil na aplicação da mesma Convenção. Destaca-se, porém, a seção “emprego por tempo parcial”, que constitui um desafio específico da realidade francesa, pois concentra, em grande parte, mulheres em seu exercício.

A distribuição desses temas em cada comentário obedece à descrição da tabela 5, a seguir.

TABELA 5 – Distribuição dos temas sobre a aplicação do princípio da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho nos comentários da CEACR à França na aplicação da Convenção 100 da OIT (de 1999 a 2020)

Tema	Total de comentários que mencionam	Ano dos comentários que mencionam
Legislação	9	2001 (SD), 2003 (OBS), 2003 (SD), 2006 (SD), 2008 (SD), 2008 (OBS), 2013 (SD), 2018 (OBS), 2018 (SD)
Programas, agendas e órgãos	7	2001 (SD), 2003 (SD), 2006 (SD), 2008 (SD), 2008 (OBS), 2012 (SD), 2018 (SD)
Remuneração e jornada	8	2001 (SD), 2005 (SD), 2006 (SD), 2008 (SD), 2011 (SD), 2012 (SD), 2013 (SD), 2018 (OBS)
Acordos coletivos	9	2001 (SD), 2003 (SD), 2005 (SD), 2006 (SD), 2008 (SD), 2011 (SD), 2012 (SD), 2013 (SD), 2018 (SD)
Avaliação objetiva dos trabalhos	7	2005 (SD), 2006 (SD), 2008 (SD), 2011 (SD), 2012 (SD), 2013 (SD), 2018 (OBS)
Trabalho por tempo parcial	5	2003 (SD), 2008 (SD), 2011 (SD), 2012 (SD), 2013 (SD)
Jurisprudência e fiscalização	4	2011 (SD), 2012 (SD), 2013 (SD), 2018 (SD)

Fonte: autoria própria.

Nota: a sigla OBS está para Observação e a sigla SD está para Solicitação Direta.

Percebe-se, pelo quadro, que a distribuição dos temas é mais uniforme entre os comentários, o que fortalece a hipótese de que os dados fornecidos pela França são mais aprofundados do que os relatados pelo Brasil. A seguir, será realizada análise de cada um dos tópicos mencionados e das principais medidas tomadas em prol do princípio da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho em seu âmbito.

5.3.1.1 Legislação

A legislação constitui certamente um dos mecanismos fulcrais de aplicação de um tratado internacional, tendo em vista que detém o poder de fazer modificações estruturais com efeitos mais imediatos. No caso da aplicação da Convenção 100 da OIT na França, as modificações e inovações legislativas são ferramenta frequente, conforme se constata por ter sido citada 9 vezes entre os 12 comentários da CEACR analisados. Ressalte-se que a menção à legislação pode estar atrelada a outro tema no interior dos comentários; nesta subseção, far-se-á somente a análise dos segmentos que invocam a legislação isoladamente.

De início, a CEACR menciona a adoção, pela Assembleia Nacional, em 7 de março de 2000, de lei sobre a igualdade ocupacional de homens e mulheres, que estabeleceu obrigações específicas de negociação a nível empresarial sobre o assunto, sujeita a sanções penais, bem como deveres de garantir representação paritária entre homens e mulheres em cargos de eleição no setor público francês. A Comissão solicitou mais informações sobre a aplicação da lei (CEACR, 2001b).

O conteúdo da Observação de 2003 se restringe a modificações legislativas, todas notadas com interesse pela CEACR. De início, são trazidas à análise algumas adições ao Código do Trabalho em 16 de novembro de 2001 pela lei n. 2001-1066 sobre o combate à discriminação, em particular seu art. 6º, que modificou o art. L 140-8 do Código do trabalho, sobre o ônus da prova em casos de igualdade de remuneração: quando um empregado apresentar fatos dos quais se pode presumir a ocorrência de discriminação, caberá ao acusado provar que não houve violação. Ademais, foram inseridos os arts. L 122-45 e L 122-45-2 do Código do Trabalho, que introduzem a possibilidade de sindicatos realizarem denúncias de desigualdade em nome das vítimas. Também foi adotada a lei 2001-397 de 2001 sobre igualdade ocupacional entre homens e mulheres, que modificou o art. L 432-3-1 do Código do Trabalho sobre o relatório anual que deverá conter comparação entre as condições gerais de trabalho e a formação de homens e mulheres em uma empresa. Ademais, o Decreto 2000-832 de 2000 trouxe novas provisões sobre o relatório, que deverá incluir as seguintes informações estatísticas

desagregadas por sexo sobre igualdade de remuneração: faixa salarial, salário mensal médio, número de mulheres trabalhadoras nas dez faixas mais elevadas. Assim, a CEACR demandou que a França fornecesse cópia dos relatórios e informações detalhadas sobre os mesmos (CEACR, 2003b).

Na Solicitação Direta de 2003, a CEACR reitera a adoção da lei 2001-1066 de 2001, que modificou o art. L 136-2 do Código do Trabalho, segundo o qual os empregadores são obrigados a acompanhar a implementação de acordos coletivos sobre o princípio da igualdade de remuneração por trabalho de igual valor e a analisar as causas de desigualdade. Em resposta, a CEACR solicitou informações sobre os resultados dos relatórios e sobre as causas identificadas (CEACR, 2003c).

No ano de 2006, a Solicitação Direta da CEACR mencionou a criação da *Charte nationale de l'égalité entre les hommes et les femmes*² em 2004, com mais de 300 itens, dos quais 15% foram completados no ano de criação, e outros 37% estavam em curso. A respeito disso, a CEACR solicitou ao governo francês informações mais detalhadas sobre as medidas adotadas (CEACR, 2006a). No mesmo documento, a CEACR mencionou a existência de Projeto de lei sobre igualdade de remuneração do Senado (número 139, de julho de 2005), que alargaria o prazo para erradicação das diferenças salariais para cinco anos, até 31/12/2010, além de reforçar a obrigação dos empregadores de conduzir negociações sobre igualdade ocupacional pela introdução de medidas que, por exemplo, autorizem o Ministério do Trabalho a intervir e desencadear negociações quando elas ainda não tenham sido feitas, bem como torná-las requisitos para que um acordo coletivo entre em vigor. Ademais, dispõe que o *Conseil supérieur de l'égalité professionnelle* deverá preparar relatório sobre a aplicação dessas provisões. Em resposta, a CEACR pede informações sobre a tramitação do projeto de lei e sobre seu impacto nas diferenças salariais, caso seja adotado. Também solicitou que se incluíssem informações sobre o trabalho do Conselho, especialmente em relação à implementação e avaliação das emendas sobre igualdade salarial do Código do Trabalho (CEACR, 2006a).

Por sua vez, a Solicitação Direta de 2008 contou com a menção à adoção da lei de igualdade salarial nº 340 de 23 de março de 2006, pela qual a exigência dos relatórios anuais foi adaptada a empresas com menos de 50 trabalhadores com o objetivo de recompensar e encorajar todas as empresas que estão promovendo a igualdade. Além disso, as *maisons de l'emploi*³ foram incumbidas de organizar campanhas de defesa e informação sobre igualdade ocupacional e redução das diferenças salariais. Consequentemente, a CEACR demandou que o

² “Carta nacional da igualdade entre homens e mulheres”, tradução nossa.

³ As *maisons d'emploi* são centros regionais de recrutamento profissional.

governo fornecesse dados sobre as atividades que as *maisons* desenvolveram para promover o princípio da convenção e sua aplicação, e sobre as condições para confirmar a igualdade em determinada empresa, bem como a respeito do impacto da lei sobre igualdade salarial (CEACR, 2008b).

A lei 340 de 23 de março de 2006 também é tratada na Observação de 2008, segundo a qual, além das diretrizes mencionadas anteriormente, um de seus objetivos era erradicar as diferenças salariais entre os sexos até 30/12/2010. Inclui também provisões que visam reconciliar a vida profissional e familiar, para enfrentar as dificuldades que obstaculizam a igualdade. Para averiguar o cumprimento ou não da meta traçada, a lei estipulou avaliação de seus progressos na metade desse período feita pelo *Conseil supérieur de l'égalité professionnelle*⁴ (CEACR, 2008c). Essa norma foi retomada na Solicitação Direta de 2013, onde se verificou o esgotamento do prazo previsto para erradicação das diferenças salariais, em razão de que a CEACR demandou informações sobre as diferenças salariais nos diversos setores da economia e sobre a análise de causas das disparidades, assim como a respeito de eventuais mudanças nas normas para aplicação das sanções das empresas que ferirem as previsões de igualdade (CEACR, 2013d).

Ainda no referido comentário de 2013, a CEACR aduz a adoção da lei 2012-347 sobre acesso a emprego permanente e melhoria das condições de contratação no serviço público e combate à discriminação, em prol da igualdade de remuneração no serviço público. Em resposta, a CEACR recomendou que se continuasse a tomar medidas de combate às causas de diferenças salariais e segregação ocupacional, vertical e horizontal, e a informar sobre elas. Ademais, garantir a ampla adoção do princípio de salário igual para trabalho de igual valor, especialmente na aplicação do *prime de fonctions et de résultats*⁵ (PFR) (CEACR, 2013d).

Por sua vez, a Observação de 2018 aponta, com interesse, a lei 2014-873 sobre igualdade entre homens e mulheres, cujas determinações incluem que as políticas de igualdade de gênero devem incluir ações direcionadas a garantir igualdade no emprego e remuneração, bem como equilíbrio na distribuição dos trabalhadores, e a obrigação de negociações anuais para os empregadores para eliminar as disparidades salariais. Ademais, o mecanismo de sanção em caso de descumprimento, instituído pela lei 2010-1330 sobre reforma previdenciária, foi emendado pela lei 2015-1702 sobre o financiamento da seguridade social. Consequentemente, a CEACR pede que a França informe sobre a implementação da obrigação de negociação e os resultados atingidos, a respeito do novo mecanismo de sanção, indicando o número de

⁴ “Conselho superior da igualdade profissional”, tradução nossa.

⁵ “Bônus de função e performance”, tradução nossa.

inspeções conduzidas e as empresas envolvidas, bem como a quantidade de sanções aplicadas em caso de descumprimento, e, por fim, sobre nova legislação ou medidas administrativas, especialmente diante da reforma do trabalho que estava em curso (CEACR, 2018d).

Finalmente, a Solicitação Direta de 2018, ao tratar do combate à segregação ocupacional e promoção da igualdade de gênero no trabalho, indica a adoção do Decreto 2011-1830, que implementou acordo sobre equidade de gênero no emprego e igualdade ocupacional para assistir no financiamento de treinamentos e adaptar postos de trabalho em profissões dominadas por homens. Em resposta, a CEACR solicitou maiores informações, especialmente sobre o combate a estereótipos de gênero e acesso a treinamento vocacional, e sua efetividade (CEACR, 2018e).

Constata-se, dessa forma, a pluralidade de inovações legislativas implementadas em razão do princípio da não-discriminação contra a mulher no mercado de trabalho no seio da Convenção 100 e sua aplicação na França, mas, por outro lado, resta evidente a insuficiência das normas por si mesmas para atingir a plena eficácia do princípio da igualdade salarial. Portanto, as demais categorias de iniciativas tornam-se essenciais a um estudo completo da aplicação da Convenção no país.

5.3.1.2 Programas, agendas e órgãos

Também são múltiplos os programas, as agendas e os órgãos criados na França para a aplicação da Convenção 100 da OIT, mencionados em 7 dos 12 comentários analisados.

O *Conseil supérieur de l'égalité professionnelle*⁶ (CSEP), criado pela mencionada Loi Roudy em 1983, foi citado na Solicitação Direta de 2001, com interesse, em que a CEACR constata o desenvolvimento de atividades para promover a igualdade ocupacional, com 2 novos grupos de trabalho em 1998 e 3 em 1999. Além disso, foi preparado um guia sobre a igualdade de remuneração entre homens e mulheres para negociadores e um estudo sobre a comparação do valor do trabalho. Em resposta, a comissão solicitou o fornecimento de cópias desse estudo, com fulcro na jornada de trabalho, acesso a treinamentos e impactos sobre a carreira das mulheres, além de informações sobre medidas práticas tomadas com vistas ao desenvolvimento e aplicação de sistemas de avaliação e classificação do trabalho que reduzam ou eliminem as disparidades salariais nos setores privado e público, assim como a respeito de melhoria da

⁶ “Conselho Superior de igualdade profissional”, tradução nossa.

nomenclatura dos trabalhos no “Institut national de la statistique et des études économiques”⁷ (INSEE) (CEACR, 2001b).

O trabalho do CSEP é mencionado também na Solicitação Direta de 2003, em que a CEACR informa que o órgão promoveu atividades e estabeleceu novo grupo de trabalho em 2000 para desenvolver modelo analítico e examinar o conceito de remuneração igual por trabalho de igual valor. Assim, a CEACR pediu que a França fornecesse cópia das conclusões do grupo de trabalho e sobre a metodologia usada ao comparar trabalhos de igual valor (CEACR, 2003c).

A Solicitação Direta de 2006 menciona com interesse a realização do *Accord national interprofessionnel*⁸ de 01 março de 2004, sobre diversidade e igualdade profissional entre homens e mulheres, onde se reafirmou o compromisso dos agentes sociais com a efetiva aplicação do princípio de igualdade salarial, comprometeu os empregadores a empreender ações concretas para melhorar a igualdade salarial pela redução das diferenças e para assistir as mulheres nessa diminuição, e incluiu previsão de realização de uma análise setorial a cada cinco anos para identificar e remediar critérios de avaliação ocupacional que sejam propensos à discriminação. O acordo não continha objetivos numéricos ou sanções, mas um plano de ação para futuras negociações em setores industriais ou empresariais. Por sua vez, a CEACR demandou que a França indicasse como, na prática, os objetivos do acordo sobre igualdade salarial seriam incorporados a acordos subsequentes, e que informasse quais medidas práticas os empregadores estavam adotando sob esse acordo, e se elas tinham se provado bem-sucedidas na redução da desigualdade salarial (CEACR, 2006a).

A Solicitação Direta de 2008 indicou a adoção de medidas do *Directeur général du travail*⁹, do *Comité de suivi de la négociation salariale de branche*¹⁰ e os presidentes da comissão mista para monitorar e assistir os acordos coletivos sobre igualdade salarial, que concluíram que penalidades deveriam ser aplicadas contra setores e empresas que não negociassem. Note-se que as penalidades eram leves, e a lei possibilitava que as empresas que não fossem bem-sucedidas nas negociações tivessem acesso a uma contribuição financeira baseada nos salários, se garantidas pela lei a ser adotada em 2008. Portanto, a CEACR orientou a França para o fato de que as autoridades envolvidas no monitoramento dos acordos coletivos deveriam assegurar que o princípio fosse aplicado em todos os acordos setoriais e empresariais,

⁷ “Instituto Nacional de Estudos Estatísticos e Econômicos”, tradução nossa.

⁸ “Acordo nacional interprofissional”, tradução nossa.

⁹ “Diretor Geral do Trabalho”, tradução nossa.

¹⁰ “Comitê de monitoramento de negociação salarial setorial”, tradução nossa.

e pediu que o governo continuasse a informar sobre como os agentes sociais aplicavam o princípio nos acordos e a respeito do número e dos resultados das penalidades aplicadas em caso de não negociação (CEACR, 2008b).

Já a Solicitação Direta de 2011 tratou do PFR, já mencionado, implementado em 2008, e notou que essa medida visou reformar o sistema de benefícios no serviço público, e envolveu a elaboração de uma tipologia de empregos em cada ministério e atribuição de uma classificação a eles, a fim de prevenir disparidades. Então a CEACR solicitou que a França tomasse medidas para que o princípio fosse considerado na avaliação dos trabalhos realizados na aplicação do PFR e que informasse sobre elas (CEACR, 2011a).

Já em 2012, na Solicitação Direta daquele ano, a CEACR mencionou a criação de Grupo de trabalho para avaliar trabalhos a fim de reduzir desigualdades pela HALDE (*Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité*¹¹), compreendendo representantes dos trabalhadores e empregadores, economistas, sociólogos, ergonomistas e servidores públicos. O trabalho tinha previsão de finalização no começo de 2012 e seus principais objetivos eram: comparar concretamente os trabalhos dominados por homens e dominados por mulheres para superar a subavaliação de certos trabalhos com super-representação feminina; desenvolver ferramentas metodológicas; incentivar reflexão ampla sobre hierarquias ocupacionais e sociais e desenvolver critérios coletivos para demonstrar que a revisão das classificações ocupacionais está ligada a revisões das performances. Nesse sentido, a CEACR solicitou ser informada sobre os resultados das pesquisas do grupo de trabalho (CEACR, 2012a).

Finalmente, a Solicitação Direta de 2018 traz duas menções a iniciativas governamentais em prol da igualdade salarial que afetam diretamente o trabalho feminino. A primeira delas é a realização do fórum de ação pela equidade de gêneros, iniciado em 2014, cujo objetivo era atingir a igualdade em 33% dos trabalhos (que à época estava em 12%), com foco específico em alguns setores-chave, como estabelecimentos de cuidado infantil, segurança civil, energia e transporte, etc. Em segundo lugar, a CEACR indica a instituição de planos setoriais pela equidade, como, por exemplo, o de transporte em 2013, o digital em 2017, entre outros. Em resposta, a CEACR pede maiores informações sobre o impacto destas medidas (CEACR, 2018e).

¹¹ “Alta autoridade de luta contra as discriminações e pela igualdade”, tradução nossa.

5.3.1.3 Remuneração e jornada

O tópico da remuneração e das jornadas de trabalho é identificado pela CEACR em 8 de seus 12 comentários para a França sobre a aplicação da Convenção 100, o que denota sua grande importância no seio do princípio da igualdade salarial por trabalho de igual valor.

Primeiramente, a Solicitação Direta de 2001 nota com interesse a realização de numerosas iniciativas do governo para promover a igualdade ocupacional, especialmente o relatório do *Conseil d'analyse économique*¹², sobre os aspectos econômicos das diferenças entre os sexos. Segundo ele, as diferenças salariais entre os sexos têm origem nas discriminações no mercado de trabalho, que dificultam o acesso a trabalhos melhores, e nas escolhas individuais relacionadas a conciliar a vida profissional e pessoal, tendo em vista que a distribuição das tarefas domésticas permanece desequilibrada em desfavor das mulheres (CEACR, 2001b).

Já na Solicitação Direta de 2005, a CEACR atesta que o princípio da igualdade salarial para trabalho de igual valor não é completamente aplicado e as diferenças persistem. Numerosas iniciativas foram adotadas, e o governo indica que os empregadores serão encorajados a examinar e compreender melhor as razões da persistência. Ainda, o governo relata que as mulheres não buscam uma carreira da mesma forma que os homens por diversas razões, como: maternidade, indisponibilidade para serem flexíveis em relação a mobilidade ou disponibilidade para trabalhar horas extras, tendência a optar por trabalho por tempo parcial, e os estereótipos de profissões femininas. Por fim, o governo francês alega que está desenvolvendo indicadores para medir desigualdades salariais e no acesso a treinamentos e promoções. Em resposta, a CEACR solicita que a França informe sobre os modos pelos quais as diferentes abordagens das mulheres às suas carreiras resultam em subvalorização de seu trabalho (CEACR, 2005b).

Também na Solicitação Direta de 2006 há menção às disparidades salariais entre homens e mulheres. Nela, verifica-se que, apesar de uma significativa redução da diferença entre 1950 e 1995, recentemente elas haviam estagnado. Além disso, desde a adoção da lei de igualdade ocupacional (nº 2001-397), a aplicação do princípio não era efetiva. Por exemplo, em 2003, a diferença salarial entre os gêneros no setor privado era de 24,8%, e no setor público, 14,2% em 2002. O governo indica que ainda persiste uma diferença de 5% sem explicação (CEACR, 2006a).

A Solicitação Direta de 2008 aborda o *wage gap*, e informa que permanecia a diferença salarial das médias mensais, e houve pequeno aumento na parcela de mulheres ocupando

¹² “Conselho de Análise Econômica”, tradução nossa.

trabalhos em setores majoritariamente ocupados por homens. Ademais, as mulheres representavam 80% das pessoas que recebiam menos que o salário mínimo de garantia de crescimento. Além disso, o salário médio das mulheres era 13,8% menor que o dos homens. As pensões para as servidoras públicas eram 19% menores nos três ramos de ocupação na França, mas em alguns segmentos e em certos cargos havia algum grau de feminização. Assim, a CEACR reitera as recomendações da Observação de 2006, e solicita ser informada sobre como tem sido aplicada a política de igualdade no setor público e como ela incorpora o princípio, bem como a respeito de outras iniciativas relevantes para o princípio (CEACR, 2008b).

Conforme a Solicitação Direta de 2011, o *wage gap* médio mensal líquido no setor privado era de 23,2% em 2007 (23,1% em 2006), e por hora bruta era de 16,9% em 2007 e 17,9% em 2008. A CEACR demandou informações sobre a implementação do “selo de igualdade”, criado pela lei de 23 de março de 2006, para as empresas que cumprissem o dever de realizar negociação anual sobre remuneração, como forma de identificar as razões dos dados apresentados (CEACR, 2011a).

Esse tema é retomado na Solicitação Direta de 2012, em que a CEACR informa que os salários líquidos anuais médios para mulheres que trabalham em tempo integral nos setores privado ou semi-público eram 19,2% menores que os dos homens em 2008. A diferença salarial no serviço público era de 14,6%, nos hospitais públicos, 22,3% e as razões apontadas eram principalmente as discriminações diretas e indiretas. Ademais, 50,60% dos trabalhos ocupados pelas mulheres se concentravam em 12 dos 87 ramos de trabalho. Contudo, o governo não informou sobre a aplicação da lei de 23 de março de 2006. Em decorrência, a CEACR pediu informações sobre aplicação da lei e, especialmente, do relatório de meio termo de sua vigência. Também instou a França a indicar as medidas tomadas contra a segregação ocupacional, principalmente para aumentar a participação das mulheres nos ramos predominantemente ocupados por homens (CEACR, 2012a).

Ulteriormente, em 2011, foi realizado um relatório sobre o assunto, e foi aberto um processo de consulta entre a administração e os sindicatos para implementação de algumas medidas. Nele, havia 6 propostas para igualdade, relativas especialmente ao progresso na carreira das mulheres: fortalecimento das informações estatísticas para melhor identificar os obstáculos ao avanço na carreira; fixar objetivos claros e obrigatórios sobre a proporção de mulheres nos postos de gerência; medidas relacionadas à gestão de recursos humanos (para evitar interrupções nas carreiras); incentivo à conciliação trabalho-família; plano de treinamento e comunicação nacional sobre igualdade no emprego; compartilhamento desses objetivos com sindicatos para abranger o serviço público em esfera nacional. A esse propósito,

a CEACR recomendou considerar a segregação ocupacional ao realizar as avaliações dos trabalhos na implementação das propostas, bem como informar sobre medidas adotadas para corrigir as disparidades no serviço público (CEACR, 2012a).

Em sua Solicitação Direta de 2013 à França, a CEACR apresenta algumas estatísticas sobre a igualdade entre homens e mulheres nos anos anteriores, quais sejam: em 2009, o salário líquido médio anual das mulheres trabalhadoras em tempo integral era 20,1% menor que o dos homens no setor público (19,2% em 2008), 14,55% menor no serviço civil estatal (14,6% em 2008), 9,3% menor no serviço civil territorial (11,55% em 2008) e 21,2% menor no serviço hospitalar estatal (22,3% em 2008). Segundo o governo, as posições menos favorecidas de mulheres devem-se ao fato de que elas ocupam menos postos de gerência; estão geralmente alocadas em trabalhos que demandam menor qualificação e geralmente não têm antiguidade no cargo. Quando as características são similares, o salário médio por hora das mulheres é 9% menor que o dos homens, diferença sem explicação clara. Ademais, os benefícios das mulheres são em média 25% menores que os dos homens (CEACR, 2013d).

Já a Observação de 2018 (CEACR, 2018d) também fornece estatísticas sobre o assunto, segundo as quais o salário anual médio líquido das mulheres era 18,6% menores que os dos homens no setor privado e nas empresas públicas em 2014, e, em condições idênticas, persistia a diferença de 9,8% nos salários. Quanto à aplicação do princípio da igualdade salarial no serviço civil, a CEACR aponta a produção de um relatório do Primeiro Ministro de 2016 sobre importância do conceito de trabalho de igual valor na implementação da igualdade salarial, com mais de 50 recomendações para:

- Reavaliar em termos financeiros ocupações e especializações dominadas por mulheres que são subvalorizadas em termos das mesmas funções e restrições
- Estabelecer critérios neutros de avaliação e reforçar o treinamento para os avaliadores
- Criar um portal único para todo o serviço civil e listar as condições salariais do posto em questão
- Conduzir experimentos sobre transparência da remuneração na administração
- Criar ferramenta de avaliação online sobre a previsão de remuneração
- Estabelecer um fundo com os rendimentos das multas derivadas de casos de descumprimento
- Identificar e emendar textos regulatórios que não estejam de acordo com o princípio da neutralidade de gênero na designação da ocupação do serviço civil

A respeito dessas iniciativas, a CEACR solicitou que a França prosseguisse no fornecimento de informações sobre sua implementação para apreciação nos comentários posteriores (CEACR, 2018d).

5.3.1.4 Acordos coletivos

Assim como no Brasil, a implementação de acordos coletivos que contenham cláusulas de igualdade é um dos mecanismos mais incentivados pela CEACR para a aplicação do princípio da igualdade salarial por trabalho de igual valor contida no art. 2º da Convenção 100 da OIT. De fato, constatarem-se 9 incidências do tema ao longo dos 12 comentários acessados, que serão analisadas a seguir.

De início, a Solicitação Direta de 2001 fornece dados de negociações coletivas para 1998 e 1999, que foram notados com interesse pela comissão, pois pendiam para a supressão de medidas específicas para as mulheres, cujo efeito era prevenir seu acesso a certos trabalhos, ou seja, a tendência era eliminar benefícios tradicionais reservados às mães, e torna-los aplicáveis a todos ou a estabelecer novos direitos sem distinção para mães e pais. Contudo, a expressão “salário igual para trabalho igual” utilizada nos referidos acordos coletivos não contemplava o escopo da convenção em sua totalidade. Dessa forma, a CEACR instou a França a se atentar ao conceito mais amplo de trabalho de igual valor, inclusive mencionado no art. L 140-2 do Código do Trabalho (CEACR, 2001b), que determina: “*Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes*” (FRANÇA, 2020).¹³

Sucessivamente, na Solicitação Direta de 2003, a CEACR informa que foi concluído acordo entre os “*ministères chargés de l'équipement, des transports, du logement, de l'éducation nationale, des droits des femmes*”¹⁴ e a *Fédération française du bâtiment*¹⁵ para realizar estudo sobre as diferenças salariais entre homens e mulheres no setor da construção, a respeito da qual a CEACR demandou informações (CEACR, 2003c).

A Solicitação Direta de 2005 aponta que diversos acordos coletivos continham definição de trabalho de igual valor, mas precisavam ser mais desenvolvidos a nível dos segmentos de ocupação para implementar completamente o princípio segundo a Convenção. A respeito disso,

¹³ “Todos os empregadores devem assegurar, para um mesmo trabalho ou para trabalho de igual valor, a igualdade de remuneração entre homens e mulheres” (FRANÇA, 2020, tradução nossa).

¹⁴ “Ministérios da infraestrutura, da habitação, da educação, dos direitos das mulheres”, tradução nossa.

¹⁵ “Federação francesa de construção”, tradução nossa.

a CEACR solicitou mais informações ao governo da França, para acompanhar a aplicação de tais instrumentos (CEACR, 2005b).

Por sua vez, a Solicitação Direta de 2006 indica que, desde 2004, os acordos coletivos a nível setorial que lidavam especificamente com igualdade ocupacional e incorporavam elementos do *Accord national interprofessionnel* foram negociados nas indústrias da eletricidade, do gás e farmacêutica. Porém, são menos comuns a nível empresarial. Além disso, 72% das empresas questionadas a esse respeito indicaram que nunca realizaram negociações sobre igualdade ocupacional (CEACR, 2006a), apesar da imposição do art. L 132-27 do Código do Trabalho, que determina a realização anual de negociação sobre os salários, jornadas e organização do tempo de trabalho, especialmente quanto à introdução da modalidade de trabalho por tempo parcial, a pedido dos empregados (FRANÇA, 2020). Em decorrência, a CEACR demanda que a França informe sobre os esforços do governo para assegurar que todos os empregadores cumpram suas obrigações legais, e que indique quaisquer outras medidas planejadas para promover o princípio no setor privado (CEACR, 2006a).

Posteriormente, a Solicitação Direta de 2008 informa que em 2006 foi concluído um acordo sobre igualdade salarial no setor bancário, no qual as desigualdades deveriam ser reduzidas por meio de atualizações, e com o objetivo de aumentar em 40% a participação feminina em postos de gerenciamento. No entanto, a nível empresarial, somente 2% dos acordos assinados atingiam a questão da igualdade. Os acordos concluídos em 2005 no setor das telecomunicações e distribuição farmacêutica estabeleceram o princípio do salário igual para trabalho igual. Contudo, essa concepção não refletia o escopo do princípio da igualdade salarial por trabalho de igual valor da convenção e do art. L 140-2 do Código do Trabalho, pois não consideravam as avaliações de “igual valor” defendidas pelo texto da Convenção 100 (CEACR, 2008b).

Já a Solicitação Direta de 2011 registra que o ano de 2008 foi marcado pela aceleração das negociações sobre igualdade no emprego, principalmente salarial. 19 acordos específicos sobre igualdade foram assinados e outros 34 faziam referência à igualdade. A maioria dos acordos apenas reiteravam a lei de 2006 e se referiam ao princípio do “salário igual para trabalho igual”. Assim, a CEACR instou a França a adotar medidas de conscientização entre os atores sociais em prol do princípio do salário igual para trabalho de igual valor e sua inserção nas negociações, e assegurar que os acordos empresariais e setoriais incorporassem previsões específicas sobre o princípio. Também pediu informações sobre medidas adotadas para esse fim, e, mais especificamente, a respeito de: ações tomadas após o relatório de 2009 sobre as diferenças de tratamento em relação ao acesso ao emprego e desenvolvimento no mesmo,

redução das diferenças salariais e eliminação da segregação ocupacional; colaboração com os atores sociais sobre igualdade de remuneração; implementação de medidas específicas e ações planejadas para a eliminação das diferenças salariais em determinados acordos, e medidas tomadas contra empresas e setores que não realizaram as negociações para eliminação da diferença salarial até 31/12/2010 (CEACR, 2011a).

Em seguida, a Solicitação Direta de 2012 informa que de 41 acordos realizados em 2011 sobre negociação salarial, 38 apenas mencionavam a lei de 23 de março de 2006, 3 analisavam a situação de homens e mulheres e faziam recomendações às empresas para redução das diferenças. O governo enfatiza a dificuldade de analisar as diferenças salariais para quantificá-las, estabelecer um programa de medidas e acompanhar os resultados. Ademais, o número de acordos que abordam especificamente o assunto estagnou: 34 em 2009 e 37 em 2010. Em decorrência, a CEACR incentiva a França a aumentar os esforços para conscientização para que o princípio seja incluído nas negociações, e pede que continue a informar sobre as negociações setoriais e empresariais (CEACR, 2012a).

O tema foi retomado na Solicitação Direta de 2013, em que se verifica que o número de acordos continuava insuficiente, apesar de certa melhoria em seu conteúdo, e de terem aumentado entre 2010 e 2011. Foi feita análise dos acordos setoriais em 2011 pelo *ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé*¹⁶, que possibilitou diversas medidas para reduzir as diferenças, com foco em políticas de recrutamento e mobilidade interna, treinamento vocacional, implementação de política salarial, organização e balanceamento da vida familiar e profissional. A CEACR, em contrapartida, demandou que a França continuasse a informar sobre o conteúdo dos acordos setoriais e empresariais (CEACR, 2013d).

A Solicitação Direta de 2018 indicou a obrigação de realização anual dos acordos setoriais e empresariais sobre igualdade salarial sob a lei 2012-1408, e informou a conclusão de 140 acordos em 2014 e 122 em 2013. Ademais, aumentou o número de acordos que continham medidas específicas sobre igualdade, e notou-se influência positiva dos atores sociais ao estabelecer sistemas de comunicação e avaliação e ao enfatizar o recrutamento e a mobilidade interna, bem como o treinamento vocacional. Também foram implementadas medidas específicas para combater as diferenças, como métodos de análise e avaliação dos postos, objetivos estatísticos, estabelecimento de corpos dedicados particularmente ao assunto nas empresas, direito de receber explicações sobre a remuneração e atividades de conscientização. A CEACR pediu que a França a mantivesse informada sobre os acordos, e

¹⁶ “Ministério do Trabalho, Emprego e Saúde”, tradução nossa.

incentivou o governo a divulgar as boas práticas identificadas a nível setorial e empresarial (CEACR, 2018e).

Finalmente, no mesmo comentário há a menção a um acordo nacional sobre equidade de gênero e igualdade ocupacional de 2013, assinado pelo *ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social*¹⁷, pelo *ministère des Droits des femmes et Pôle emploi*¹⁸, a respeito do qual a CEACR solicitou informações sobre sua efetividade (CEACR, 2018e).

5.3.1.5 Avaliação objetiva dos trabalhos

A avaliação objetiva dos trabalhos é método de aplicação da Convenção 100 defendido pela OIT como mecanismo que permite equiparar trabalhos diferentes a fim de fixar, para eles, o mesmo patamar de remuneração, tendo em vista que possuem o mesmo valor. Trata-se de uma das formas mais concretas de facilitação da aplicação do princípio da igualdade salarial por trabalho de igual valor, e nota-se sua relevância por ser citado em 7 dos 12 comentários analisados.

De início, a Solicitação Direta de 2005 traz apenas pedido da CEACR à França de informações a respeito de medidas tomadas para incentivar avaliações objetivas de cargos, para verificar se o trabalho realizado por homens e mulheres em cargos diferentes é de igual valor, e que se levassem em consideração as diferenças entre as estruturas das carreiras de homens e mulheres (CEACR, 2005b).

Já a Solicitação Direta de 2006 informou que a desigualdade de remuneração no setor público era especialmente pronunciada entre os cargos executivos (18,1%), mas menor entre os obreiros (13,6%) e ainda mais reduzida entre os empregados (6,5%). Por isso, a CEACR demandou informações sobre medidas de avaliação dos cargos nesse setor, para promoção da igualdade salarial entre homens e mulheres (CEACR, 2006a).

Na Solicitação Direta de 2008, a CEACR trata da avaliação objetiva de cargos no setor privado, e nota a emissão da Circular SDFE/DGT/DGEFP de aplicação da lei de 23 de março de 2006, que apresenta indicadores de diferenças salariais, que são o salário médio conforme o sexo e a parcela de mulheres em cada tipo de emprego. A circular propõe corrigir a subavaliação que caracteriza os empregos predominantemente femininos. A CEACR solicita informações

¹⁷ “Ministério do emprego, trabalho, treinamento vocacional e diálogo social”, tradução nossa.

¹⁸ “Ministério dos direitos das mulheres e a secretaria nacional do emprego”, tradução nossa.

sobre as medidas de promoção e de aplicação desses indicadores, e sobre os resultados derivados (CEACR, 2008b).

Na Solicitação Direta de 2011 há informação de que, desde agosto de 2008 havia um guia online de assistência para preparação do relatório sobre a situação comparativa de homens e mulheres, de produção obrigatória para empresas com mais de 50 empregados, e cujo objetivo é identificar desigualdades e estabelecer medidas a serem tomadas. Portanto, a CEACR incentiva a França a informar sobre o impacto dos relatórios comparativos na implementação de avaliações objetivas do trabalho nas empresas e nas diferenças salariais, e na reavaliação de trabalhos predominantemente ocupados por mulheres, de modo a identificar se essa medida favorece a extinção do *wage gap* (CEACR, 2011a).

Posteriormente, há breve menção do assunto na Solicitação Direta de 2012, em que a CEACR pede informações sobre o impacto dos relatórios comparativos na implementação da avaliação profissional objetiva nas empresas e nas diferenças salariais, reiterando o que havia requisitado no comentário anterior (CEACR, 2012a).

Já a Solicitação Direta de 2013 indica que o *Accord national interprofessionnel* de 2004 dispunha sobre a necessidade de reformular e revisar os critérios de avaliação dos trabalhos, que, no entanto, não foi atendida. Portanto, a CEACR solicitou informações sobre a sua implementação e no tocante ao impacto dos relatórios comparativos que as empresas deveriam realizar (CEACR, 2013d).

Por fim, na Observação de 2018 há menção, com interesse, de medidas tomadas em prol da avaliação objetiva de trabalhos, pois foram publicados dois guias que enfatizam a importância do conceito de trabalho de igual valor: sobre avaliação não-discriminatória de trabalhos dominados por mulheres, publicado em 2013 pelo *Défenseur des droits*¹⁹; guia sobre considerar a igualdade de gênero nos sistemas de classificação, publicado em 2017 pelo CSEP (*Conseil supérieur de l'égalité professionnelle*). O objetivo dos guias é demonstrar que métodos aparentemente neutros podem desencadear discriminações. Além disso, a lei 2014-873 incumbiu o CSEP e a *Commission nationale de la négociation collective*²⁰ de acompanhar a revisão das classificações ocupacionais e análises das negociações e boas práticas realizadas nessa matéria.

¹⁹ Órgão semelhante à Defensoria Pública.

²⁰ “Comissão nacional de negociação coletiva”, tradução nossa.

5.3.1.6 Trabalho por tempo parcial

Conforme tratado na seção 4.1 dessa dissertação, o trabalho a tempo parcial representa modalidade com alta presença feminina no mercado francês, ou seja, é um dos casos mais visíveis de segregação ocupacional no país. Esse regime de trabalho apresenta desvantagens para as trabalhadoras, pois as condições de contratação e de trabalho são mais flexibilizadas e precárias. O trabalho por tempo parcial também afeta a igualdade salarial, tendo em vista que a remuneração percebida é inferior àquela de um trabalho por tempo integral, e, por serem as mulheres predominantes nesse setor, alarga-se o *wage gap* entre os gêneros. Por essa razão, o tema é tratado em 5 dos 12 comentários da CEACR à França sobre a aplicação da Convenção 100, dado que a valorização dessa espécie de trabalho e a paridade de gêneros em sua ocupação são objetivos essenciais à igualdade salarial no país.

Tais informações são corroboradas pela Solicitação Direta de 2003, que atesta que a desigualdade salarial é maior para a nova geração do que para a anterior, pois as mulheres tendem ao trabalho em tempo parcial para conciliá-lo com suas responsabilidades familiares (CEACR, 2003c).

O tema é tratado também na Solicitação Direta de 2008, onde a CEACR aponta que as mulheres constituíam 82% dos trabalhadores por tempo parcial, o que ocorria também no serviço civil estatal, em que representavam 78% dos trabalhos dessa modalidade. Logicamente, a incidência desse trabalho é refletida nas médias de salário por hora. No serviço civil, alguns critérios de promoção penalizam as mulheres que tiraram licenças ou trabalharam por tempo parcial. A respeito disso, a CEACR informa que a lei de igualdade salarial também demanda que as empresas negociem sobre as condições dos trabalhadores por tempo parcial. Portanto, a Comissão requer informações sobre as medidas tomadas no bojo da lei para assegurar a aplicação do princípio em relação aos trabalhadores por tempo parcial e para garantir que essa forma de trabalho não obstaculize o acesso a trabalhos melhor remunerados (CEACR, 2008b).

A Solicitação Direta de 2011 aborda o tema apenas para requisitar que a França inclua o debate sobre o trabalho por tempo parcial nos diálogos com os representantes dos setores que mais utilizam essa modalidade de trabalho, e que informe sobre os resultados dessa medida e de outras implementadas nesse âmbito (CEACR, 2011a).

Posteriormente, a Solicitação Direta de 2012 atesta a realização de novos acordos sobre igualdade com fulcro na questão do trabalho por tempo parcial. O governo considera o trabalho por tempo parcial como um meio privilegiado para conciliar vida familiar e laboral. Considerando o impacto dessa modalidade de trabalho nas diferenças salariais, a CEACR pede informações sobre medidas tomadas pela França para reduzir a alocação involuntária nessa

espécie de trabalho, e para assegurar sua aplicação. Também requisita informações sobre as negociações de acordos relativos ao tema (CEACR, 2012a). Diante da ausência de respostas a esses questionamentos, os pedidos foram reiterados na Solicitação Direta de 2013 (CEACR, 2013d).

5.3.1.7 Jurisprudência e fiscalização

O emprego de decisões judiciais e a análise da atividade governamental de fiscalização do mercado de trabalho são de extrema relevância para a aplicação da igualdade salarial prevista na Convenção 100 da OIT, pois consistem em meios de imposição de medidas e, por isso, devem ser analisados sob a ótica do princípio da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho. O tema é mencionado em 4 dos 12 comentários da CEACR à França sobre a aplicação da referida Convenção, no período de 1999 a 2020.

Primeiramente, a Solicitação Direta de 2011 indica, em relação à jurisprudência, uma decisão da Corte de Cassação de 6 de julho de 2010 (FRANÇA, 2010), em que reverteu suas decisões anteriores, segundo as quais incumbências diferentes não tinham o mesmo valor, e reconheceu a possibilidade de comparar os salários de pessoas que exerçam diferentes deveres a fim de determinar a existência de discriminação salarial. A CEACR pediu que a França desse continuidade à relatoria de decisões relevantes para o princípio (CEACR, 2011a).

Em relação à fiscalização, o referido comentário menciona a realização de uma campanha de fiscalização desde setembro de 2008 com foco em obrigações decorrentes da igualdade no emprego e ocupação, que teve seguimento em 2009, e possibilitou a imposição de sanções a serem aplicadas a partir de 2010. Assim, a CEACR pediu que a França relatasse detalhadamente as medidas tomadas no treinamento dos fiscais sobre igualdade de remuneração e sobre casos de desigualdade identificados por eles, as ações tomadas e as penalidades impostas, inclusive nos departamentos ultramarinos (CEACR, 2011a).

A Solicitação Direta de 2012 indicou decisão da Corte de Apelação de Aix-en-Provence em novembro de 2010 e da Corte de Apelação de Paris em outubro de 2010²¹, que confirmaram a orientação da Corte de Cassação de 2010. Novamente, a CEACR demandou que o governo francês continuasse a informá-la de novas decisões judiciais (CEACR, 2012a).

²¹ Não foi possível identificar, para as decisões das cortes de Aix-en-Provence e de Paris, as jurisprudências originais no banco de dados do governo francês (Legifrance), por incompatibilidade entre a data do julgamento fornecido e os resultados obtidos através de pesquisa digital. Acredita-se ter ocorrido erro material na transcrição das datas dos julgamentos, tendo em vista que não há menção aos números das decisões no comentário da CEACR, seja em inglês ou em francês.

Em relação à fiscalização, esse comentário indicou que o baixo número de inspeções realizadas durante a campanha entre 2008 e 2009 deveu-se às condições desfavoráveis da economia, que dificultou as atividades de conscientização. Em resposta, a CEACR aconselhou a França a envidar esforços para assegurar o monitoramento efetivo da aplicação da legislação sobre igualdade salarial, a fim de aumentar a conscientização das empresas sobre o princípio e indicar medidas para promover a fiscalização. Ademais, pediu que informasse o número de casos de descumprimento da igualdade de remuneração por trabalho de igual valor detectados pelos fiscais, e as penalidades impostas. Sobre sanções financeiras, requisitou informações sobre as medidas e sanções tomadas pelos *directions régionales des entreprises, de la concurrence, du travail et de l'emploi* (DIRECCTE)²² (CEACR, 2012a).

Posteriormente, a Solicitação Direta de 2013 reiterou o pedido de fornecimento de decisões judiciais sobre o princípio da igualdade salarial - o que se repetiu na Solicitação Direta de 2018 (CEACR, 2018e) -, e, sobre fiscalização do trabalho, mencionou que não foi imposta nenhuma multa, mas os fiscais aplicaram 70 observações e 10 notificações oficiais a empresas que deviam regularizar sua situação em relação às obrigações sobre igualdade. Em resposta, a CEACR requisitou informações sobre os resultados do monitoramento (CEACR, 2013d).

5.3.2 Comentários da CEACR à França sobre a aplicação da Convenção 111 da OIT em relação ao princípio da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho

O preceito defendido pela Convenção 111 da OIT é a não-discriminação no trabalho. Dessa forma, seu texto abrange diversas espécies de discriminação, diretas e indiretas, e fundadas em vários critérios, como o sexo. Sua implementação, assim como para a Convenção 100, se faz a partir de várias frentes, pois não é possível apontar uma única medida que solucione as discriminações já existentes e previna a emergência de novas condutas dessa espécie.

No período de 1999 a 2020 foram encontrados 17 comentários da CEACR à França sobre a aplicação da Convenção 111 da OIT, dos quais 9 eram Observações e 8 Solicitações Diretas. Esses números indicam certo equilíbrio entre as espécies de recomendações feitas pela Comissão, pois não há prevalência de violações graves (notadas em Observações) sobre matérias pontuais (descritas nas Solicitações Diretas).

Assim como para a Convenção 100, e como feito no caso brasileiro, o conteúdo dos comentários foi destrinchado em categorias, para facilitação da análise. São elas: legislação;

²² “Escritórios regionais para empresas, concorrência, emprego e ocupação”, tradução nossa.

programas, agendas e órgãos; acordos coletivos; assédio, e fiscalização e jurisprudência. À exceção das categorias empregadas domésticas (para o Brasil) e acordos coletivos (para a França), há identidade entre os temas relevantes para o caso brasileiro e o caso francês, o que aponta, em visão superficial, que os desafios para a concretização da não-discriminação se assemelham dada a natureza da organização do mercado de trabalho com base nas segregações ocupacionais presentes nos dois países.

A distribuição dos temas nos comentários analisados ocorre conforme descrito pela tabela 6, abaixo.

TABELA 6 – Distribuição dos temas sobre a aplicação do princípio da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho nos comentários da CEACR à França na aplicação da Convenção 111 da OIT (de 1999 a 2020)

Tema	Total de comentários que mencionam	Ano dos comentários que mencionam
Legislação	13	2001 (SD), 2003 (SD), 2003 (OBS), 2005 (OBS), 2006 (SD), 2006 (OBS), 2008 (SD), 2011 (SD), 2011 (OBS), 2013 (SD), 2013 (OBS), 2018 (OBS), 2018 (SD)
Programas, agendas e órgãos	9	2001 (SD), 2003 (SD), 2005 (OBS), 2006 (OBS), 2008 (SD), 2008 (OBS), 2011 (SD), 2013 (SD), 2018 (OBS)
Acordos coletivos	7	2003 (SD), 2003 (OBS), 2005 (OBS), 2006 (OBS), 2006 (SD), 2011 (SD), 2013 (SD)
Assédio	5	2003 (OBS), 2011 (SD), 2013 (SD), 2018 (SD), 2018 (OBS)
Jurisprudência e fiscalização	1	2003 (SD)

Fonte: autoria própria.

Nota: a sigla OBS está para Observação e a sigla SD está para Solicitação Direta.

Não há menção às Solicitações Diretas de 2005 e de 2012, tampouco à Observação de 2012, já que elas não trazem informações relevantes para a análise proposta.

Ademais, ressalta-se que as categorias propostas não são absolutas, pois há intersecção entre elas, de modo que o conteúdo será exposto no interior do tema de maior relevo. Por

exemplo, haverá menção à legislação sob o tema do assédio, pois é mais interessante separar a discussão sobre o assédio dada a sua recorrência nos comentários da CEACR.

5.3.2.1 Legislação

Conforme mencionado durante a análise do ordenamento jurídico francês sobre a não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho, o país apresenta grande variedade de normas úteis à aplicação desse preceito. Dessa forma, não é surpreendente o fato de ser esse o tema mais relevante entre os comentários da CEACR sobre a aplicação da Convenção 111 na França, que aparece em 13 dos 17 comentários em estudo.

Inicialmente, a Solicitação Direta de 2001 menciona o art. L 123-4-1 do Código do Trabalho, que possibilita a realização de contratos de emprego para promoção da paridade²³ entre os sexos no emprego e ações afirmativas para apoio a mulheres em empregos predominantemente ocupados por homens. A CEACR pede informações sobre a implementação de tais incentivos à igualdade (CEACR, 2001c).

Tais questionamentos foram respondidos na Solicitação Direta de 2003, na qual a CEACR atesta que, sob a égide do referido artigo do Código do Trabalho (CT), foram realizados 2.500 contratos para paridade e outras ações afirmativas. Além disso, sob a lei 2001-391, os empregadores passam a ser obrigados a manter registro sobre a igualdade em suas empresas. A CEACR requisita informações sobre a aplicação dos dois dispositivos, principalmente a respeito das principais queixas encontradas na preparação dos relatórios (CEACR, 2003d).

O mesmo comentário menciona a realização de um estudo sobre a instituição de jornada semanal de 35 horas como medida de igualdade entre homens e mulheres, e o Decreto 2002-1257, que aumentou o número de horas extras permitido. Assim, a CEACR requisitou informações mais claras sobre o regime de jornada em vigor e como o governo pretendia fomentar a igualdade por meio dele (CEACR, 2003d).

A Observação de 2003 dedica-se em grande parte à discussão da legislação francesa de concretização do princípio da não-discriminação. Primeiramente, aponta a Lei 2001-1066, que reformulou o art. L122-45 do CT, determinando a proibição de discriminação direta e indireta, e novos critérios proibidos de discriminação: orientação sexual, idade, aparência física e sobrenome. Também reformulou o art. L122-45 do CT, atribuindo o ônus da prova ao

²³ Trata-se dos chamados “contrats pour la mixité”, ou seja, contratos especificamente realizados com o intuito de promover a participação feminina no mercado de trabalho, para atingir a paridade dos gêneros em determinado ramo ou empresa.

empregador em casos de denúncia de discriminação fundada em critério vedado pela legislação francesa. Ademais, inclui os novos arts. L 122-45-1 e L 122-45-2 ao CT, que estipulam direito dos sindicatos de pleitearem em nome da vítima de discriminação (CEACR, 2003e).

Na Observação de 2005 há menção à *Charte nationale de l'égalité entre les hommes et les femmes*, de 2004, discutida sob viés da Convenção 100, anteriormente. Nesse caso, menciona-se que a Carta estabelece metas para um período de 3 anos visando uma nova distribuição dos papéis sociais entre homens e mulheres. Em resposta, a CEACR pede que a França informe sobre as medidas especificamente adotadas em razão desse dispositivo legal e os resultados obtidos (CEACR, 2005d).

A Solicitação Direta de 2006 retoma a Carta, e indica que vários ministérios programaram atividades para diversificar a orientação ocupacional e educacional (CEACR, 2006c). A Observação de 2006 também aborda a Carta, e menciona que ele criou o selo de igualdade e o guia de boas práticas para empresas e órgãos da administração pública. Também há menção, com interesse, ao projeto de lei do Senado nº 139 de 12 de julho de 2005, sobre igualdade de remuneração entre homens e mulheres, cujo objetivo é aumentar a porcentagem de mulheres nos corpos de governança das empresas públicas e em mecanismos de treinamento vocacional. A esse respeito, a CEACR solicita que o governo informe sobre sua implementação e sobre a tramitação do projeto (CEACR, 2006b).

A Solicitação Direta de 2008 cita a adoção da lei de 23 de março de 2006 sobre igualdade salarial, com foco no treinamento ocupacional, e a CEACR requisita informações sobre as medidas tomadas a nível regional para promover o acesso a todas as formas de treinamento e seus impactos (CEACR, 2008d).

Posteriormente, a Solicitação Direta de 2011 menciona a modificação do art. 1 da Constituição francesa para incluir igualdade nas responsabilidades profissionais e sociais, conforme tratado anteriormente. Ademais, indica que em 2004, a taxa de emprego das mulheres era 11% menor que a dos homens. Elas ocupavam 25% dos postos de gerência no setor privado, apesar de constituírem quase metade da população economicamente ativa. Nos territórios ultramarinos de Guadalupe e Guiana Francesa não foram observadas melhorias significativas nos anos antecedentes ao comentário. Em consequência, a CEACR demandou informações sobre ações afirmativas tomadas para promover a igualdade e seu impacto no combate à segregação ocupacional e sob a lei de paridade de representação e igualdade ocupacional (CEACR, 2011b).

O mesmo comentário apontou a adoção da lei 2010-1192, que determinou a proibição de ocultamento da face em locais públicos, o que suscitou preocupação na Comissão, pois

poderia afetar especialmente as mulheres muçulmanas que fazem uso de véu no mercado de trabalho. A CEACR pediu à França informações sobre o número de mulheres afetadas pela aplicação da lei e sua relação com emprego e ocupação (CEACR, 2011b).

A Observação de 2011 se dedica exclusivamente à discussão de matéria legislativa, notada com interesse. Trata-se da emenda ao art. 1 da Constituição pela lei 2008-496, que almejou adaptar a legislação nacional ao direito comunitário da União Europeia (UE), pela transposição de cinco diretivas da UE e emendas ao CT. A partir de então, o artigo prevê explicitamente a igualdade de acesso a mandatos eletivos e funções eleitorais, bem como nas responsabilidades sociais e profissionais. Também é citada a lei 2008-496, que incluiu no CT a definição de discriminações diretas e indiretas no emprego (art. L 1132-1 e L 1134-1), existindo casos em que as diferenças de tratamento são possíveis sem infringir a igualdade (L 1133-2 e L 1142-2). Essa lei se aplica a pessoas jurídicas de direito público e privado, bem como aos trabalhadores autônomos, e também trata do ônus da prova em casos de assédio sexual ou moral. A recomendação da CEACR foi que o país fornecesse mais informações sobre a aplicação de todos os dispositivos citados (CEACR, 2011c).

Por sua vez, a Solicitação Direta de 2013 discute a lei 2011-103, que determina a paridade na representação em cargos executivos e igualdade ocupacional pela introdução progressiva de cotas de representação, que devem ser de 40% em 2017. Os corpos devem discutir anualmente a política empresarial de igualdade vocacional e salarial, com base em relatório comparativo a ser preparado. Em 2011, apenas metade das empresas havia preparado o relatório. Também é notada a lei 2010-1330, cujo art. 99 estabelece penalidade financeira de até 1% do saldo de pagamentos em caso de ausência de acordo negocial ou plano de ação para igualdade ocupacional. No entanto, o Decreto 2011-822 determina que, em casos de dificuldade econômica, a penalidade pode ser retirada em ou reduzida. Ademais, um projeto de legislação está sendo preparado para revisar as sanções impostas a empresas que não cumprirem seus deveres. Em decorrência, a CEACR incentiva a França a informar sobre a implementação da lei 2011-103 sobre cotas e a respeito da lei 2010-1330 sobre penalidades (CEACR, 2013e).

A Observação de 2013 também versa majoritariamente sobre a legislação francesa. Inicialmente, menciona a lei 2010-1192 sobre emprego e educação, que envolve a proibição de utilização de véu, reiterando o pedido de indicação de quais medidas estavam sendo implementadas para sua aplicação, e se ocasionaram distanciamento das mulheres do emprego. Ademais, o relatório do governo francês não informou sobre igualdade no serviço público, e persistiam as segregações ocupacionais horizontais e verticais, desigualdade salarial e na progressão da carreira. Por outro lado, foi adotada a lei 2012-347 inerente ao acesso a emprego

permanente e melhoria dos termos e condições de trabalho no serviço público, que contém previsões de ações para combate à discriminação. Ademais, o Decreto 2012-601 estipulou o recrutamento paritário para altos níveis do serviço público, e determinou objetivos numéricos progressivos em seu art. 56: 20% em 2013-15, 30% 2015-17, 40% a partir de 2018. Também criou cotas de representação nos níveis executivos no serviço público e trouxe previsões sobre licença parental. Finalmente, estipulou que um relatório anual deveria ser entregue pelos órgãos públicos sobre a igualdade em sua composição. A CEACR instou a França a continuar a adotar medidas para promoção da igualdade, assim como incentivar o desenvolvimento profissional interno e a implementação de medidas de igualdade ocupacional, e informar os resultados obtidos (CEACR, 2013f).

A Observação de 2018 denotou a extensão da lista de critérios vedados do CT (L1132-1), que passou a contemplar as leis 2014-173 (planejamento urbano), 2016-832 (combate às discriminações baseadas em precariedade social); 2016-1547 (modernização do judiciário no século XXI); 2017-86 (igualdade e cidadania) e 2017-256 (planejamento de igualdade material). A CEACR, de sua parte, requisitou informações sobre as implicações práticas dessa medida (CEACR, 2018f).

Por fim, a Solicitação Direta de 2018 tratou da legislação sobre igualdade no serviço civil, notando assinatura de memorando de entendimento sobre igualdade ocupacional entre homens e mulheres nesse ramo, que visava a implementação de 15 medidas baseadas em 4 prioridades: diálogo social, igualdade de carreiras e salários, equilíbrio entre a vida pessoal e social e prevenção de violência e assédio no trabalho. Ademais, foi preparado relatório anual sobre a igualdade ocupacional no serviço público, submetido ao Parlamento, cujo foco foi a equidade nos postos de gerência e nas posições seniores. Também foi adotada a lei 2012-347 sobre acesso a contratos de trabalho no serviço civil para postos permanentes, que estabeleceu objetivos numéricos e progressivos, reforçada pelo Decreto 2012-601. Porém, o relatório da França não continha informações sobre a implementação do decreto e da lei, mas foram adotados dois novos textos sobre esse assunto: o Decreto 2014-1747 (que modifica o de 2012) e a Circular de 13 de abril de 2016 para a implementação do decreto de 2014. Assim, a CEACR pediu que a França fornecesse informações específicas sobre a implementação de medidas de igualdade ocupacional no serviço civil, inclusive sobre os objetivos numéricos e as cotas de nomeação estabelecidos pela lei, e a respeito de eventuais obstáculos e resultados alcançados. Também a incentivou a intensificar os esforços envidados em prol da igualdade, e a continuar a tomar medidas conjuntamente às organizações de trabalhadores e empregadores (CEACR, 2018g).

5.3.2.2 Programas, agendas e órgãos

A partir do estudo realizado sobre a aplicação da Convenção 100 na França, e utilizando o caso brasileiro, resta evidente que a legislação, por si só, é insuficiente para concretizar o princípio da não-discriminação almejado pela OIT. Assim, a instituição de programas, agendas e órgãos governamentais com esse objetivo se faz cada vez mais presente e, no caso da aplicação da Convenção 111 na França, é citada em 9 dos 12 comentários analisados, corroborando a sua posição central na conquista da igualdade de gêneros no trabalho.

A Solicitação Direta de 2001 trata da criação do grupo de trabalho do *Conseil supérieur de l'égalité professionnelle*, cujo foco seriam os arranjos de jornada e a igualdade ocupacional, bem como projetos inovadores para o desenvolvimento profissional de mulheres nas empresas. No mérito dessa iniciativa, a CEACR demandou maiores informações sobre sua implementação, e cópias dos relatórios produzidos (CEACR, 2001c), pedido reiterado na Solicitação Direta de 2003 (CEACR, 2003d).

O *Plan national d'action pour l'emploi*²⁴ (PNAE) é mencionado na Solicitação Direta de 2001, que nota com interesse sua criação no ano anterior, pois incorpora à ação governamental planos de acesso das mulheres a treinamentos, emprego e sobre sua situação nas empresas, a respeito do qual a CEACR solicita informações (CEACR, 2001c). Em seguida, é retomado pela Solicitação Direta de 2003, que reitera seu potencial para melhorar a integração ocupacional, a conscientização e o fortalecimento de políticas de oportunidades (CEACR, 2003d).

A Observação de 2003, por sua vez, nota a realização de debate, organizado pela CFDT (*Confédération française démocratique du travail*)²⁵ sobre o papel das mulheres no diálogo social e sobre a lei 2001-397, sobre igualdade ocupacional, onde se concluiu que é necessário refletir para que as mulheres sejam incluídas em todos os níveis de diálogo social. Portanto, a CEACR demandou atualizações sobre as medidas tomadas para garantir tal participação (CEACR, 2003e).

Na Observação de 2006 menciona-se, com interesse, a criação *Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité*²⁶ (HALDE), por meio da lei da 2004-1486, e trata-se de um corpo administrativo independente, composto por membros nomeados pelos três

²⁴ “Plano nacional de ação para o emprego”, tradução nossa.

²⁵ “Confederação francesa democrática do trabalho”, tradução nossa.

²⁶ “Autoridade superior para a luta contra as discriminações e pela igualdade”, tradução nossa.

poderes e pelo *Conseil économique et social*²⁷. A autoridade pode nomear um comitê consultivo com representantes dos trabalhadores e empregadores e outras organizações envolvidas no combate à discriminação. Suas competências abrangem: investigar denúncias, propor soluções por meio de mediação, fornecer apoio às vítimas, realizar atividades de treinamento, reconhecer boas práticas e apoiar iniciativas de organizações públicas e privadas. A CEACR pede que a França informe sobre a atuação da autoridade e forneça cópia de seu relatório anual, bem como de pesquisas e outros documentos relevantes (CEACR, 2006b). A HALDE é retomada na Solicitação Direta de 2011, em que a Comissão aponta a elaboração do relatório de 2009 e a adoção da Resolução 2009-237, em que recomenda a adoção de medidas legislativas específicas em prol da igualdade, bem como a reforma da licença parental e medidas de conscientização. Consequentemente, a CEACR pede informações para a França a respeito das ações empreendidas para dar efeito a tais recomendações (CEACR, 2011b).

A criação do *Service des droits des femmes et de l'égalité*²⁸ (SDFE) foi mencionada pela CEACR na Solicitação Direta de 2006, em que citou a baixa participação das mulheres nos órgãos de tomada de decisão, em resposta ao que a SDFE propõe medidas para inclusão, como modificações legislativas. A CEACR requer informações sobre quais foram adotadas (CEACR, 2006c). A Observação de 2008 indica que a SDFE, em conjunto com a *Direction de la population études migrations*²⁹ e *Fonds d'aide et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations*³⁰ (FASILD), realizou um acordo para promoção da integração das mulheres imigrantes e descendentes de imigrantes, da diversidade e da paridade nas empresas. A CEACR pediu maiores informações sobre os impactos (CEACR, 2008e).

A Solicitação Direta de 2008 citou que a *Agence nationale pour l'emploi*³¹ (ANPE) e o *ministère de la Parité et de l'Egalité professionnelle*³² formalizaram parceria nacional para promover a integração ocupacional das mulheres, fortalecer o equilíbrio entre os gêneros e a igualdade, a respeito da qual a CEACR solicitou mais informações, especialmente sobre seus impactos (CEACR, 2008d). O mesmo comentário menciona que as mulheres estavam em menor número do que os homens nos cargos altos, mas sua participação estava se elevando. Ademais, ocorreu a implementação de política de igualdade no serviço público, com planos plurianuais, focados nos altos cargos de gerenciamento e na compilação de estatísticas

²⁷ “Conselho econômico e social”, tradução nossa.

²⁸ “Serviço dos direitos das mulheres e da igualdade”, tradução nossa.

²⁹ “Diretoria de população e estudos migratórios”, tradução nossa.

³⁰ “Fundo de ajuda e apoio à integração e combate à discriminação”, tradução nossa.

³¹ “Agência Nacional do Emprego”, tradução nossa.

³² “Ministério da paridade e da igualdade profissional”, tradução nossa.

desagregadas por sexo. Nesse caso, a CEACR demandou informações sobre o impacto das medidas contra a segregação ocupacional nos cargos elevados (CEACR, 2008d).

Outra iniciativa válida do governo francês foi a realização da *Grande conférence sociale*³³, que reuniu o governo e a sociedade em julho de 2012, mencionada na Solicitação Direta de 2013. Nessa ocasião, foram traçadas as condições para um compromisso tripartite com a igualdade real e concordaram o estabelecimento de um comitê diretor e experimentos a nível regional. A CEACR pediu informações sobre as iniciativas tomadas e os impactos decorrentes da conferência (CEACR, 2013e).

Por fim, a Observação de 2018 menciona a instituição de uma política nacional da igualdade de oportunidades e tratamento entre homens e mulheres, por meio da lei 2014-873 sobre igualdade profissional, com medidas específicas de combate à violência contra as mulheres e ataques à sua dignidade, prevenção e combate a estereótipos, bem como para garantir igualdade ocupacional e salarial, e paridade de gênero, para promover equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, e distribuição equilibrada das responsabilidades parentais. Há menção, com interesse, ao estabelecimento do *Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes*³⁴ pela lei 2008-496 para adaptação da legislação nacional ao direito comunitário da UE, pela transposição de cinco diretivas da UE e emendas ao CT. O conselho é responsável por formular recomendações e opiniões, propor reformas ao Primeiro Ministro, contribuir à avaliação das políticas públicas sobre igualdade de gênero em todas as áreas e submeter relatório anual sobre o sexismo na França, e publicou um relatório em fevereiro de 2017 sobre a igualdade em treinamentos, recomendando a elaboração de um guia prático, bem como o treinamento para profissionais da educação. A CEACR solicitou informações sobre as medidas tomadas para implementar a política nacional e sobre as atividades do conselho, com ênfase no combate aos estereótipos e na promoção da paridade ocupacional (CEACR, 2018f).

5.3.2.3 Acordos coletivos

O mecanismo dos acordos coletivos demonstrou-se de extrema importância para a conquista da igualdade prevista na Convenção 111, conforme visto anteriormente. Para o caso da França, essa ferramenta também é amplamente utilizada e incentivada pela CEACR, e é mencionada em 7 dos 17 comentários analisados no período de 1999 a 2020.

³³ “Grande conferência social”, tradução nossa.

³⁴ “Conselho superior de igualdade entre mulheres e homens”, tradução nossa.

De início, na Solicitação Direta de 2003 há menção ao fato de que a segregação ocupacional permanecia evidente no mercado francês, pois 60% das mulheres se concentravam em 6 dos 35 ramos de ocupação. Assim, trata da realização de acordo entre ministérios, para maior inclusão das meninas no sistema educacional, para promover sua inserção na ciência da computação, eletrônica e ramo têxtil. Indica que foram realizados 35 contratos de treinamento no ramo da alta tecnologia, a respeito do que a CEACR demanda atualizações sobre a inserção das mulheres em ramos em que são minoria (CEACR, 2003d).

Na Observação de 2003, a CEACR indica, com interesse, a adoção da lei 2001-397 sobre igualdade ocupacional, que afirma a obrigação de negociar sobre o tema a cada 3 anos a nível setorial e a cada 2 anos a nível empresarial. Empresas com mais de 50 empregados devem fornecer relatórios sobre a igualdade, que deverá incluir estatísticas desagregadas por sexo sobre condições de emprego, remuneração e treinamento (Decreto 2001-832). Retira a proibição do trabalho noturno para mulheres e promove a igualdade de representação nas eleições profissionais e eleição dos *prud'hommes* (CEACR, 2003e).

Na Observação de 2005, o tema dos acordos coletivos é tratado sob a ótica das diferenças salariais, e o governo indica que elas se devem ao fato de que, em tais instrumentos, as habilidades frequentemente pertencentes às mulheres são menos valorizadas, de modo a fomentar a desigualdade ao longo da carreira. A participação das mulheres no processo de negociação, especialmente em relação a jornada, igualdade e equilíbrio da vida pessoal e profissional se faz necessária. Assim, a CEACR insta a França a indicar quais medidas foram tomadas ou programadas para incluir a participação das mulheres nos órgãos de representação e negociação (CEACR, 2005d).

Posteriormente, a Observação de 2006 indica com interesse a realização do *Accord national interprofessionnel* de 2004 sobre diversidade e igualdade profissional entre homens e mulheres, cujos temas principais foram: responsabilidade dos agentes sociais de promover a igualdade nos treinamentos e orientações vocacionais, recrutamento, promoção e mobilidade vertical, e de tomar medidas contra os estereótipos e preconceitos. O instrumento também continha plano de ação para as futuras negociações em setores industriais e empresas. A CEACR demandou que a França informasse como os objetivos do acordo foram incorporados a acordos subsequentes a nível setorial e empresarial, e se as medidas foram bem-sucedidas na redução das desigualdades, além de informar se essas medidas ajudaram a promover a participação das mulheres no diálogo social e de indicar outras medidas tomadas a respeito (CEACR, 2006b). O acordo foi retomado pela Solicitação Direta de 2006, em que a CEACR requisitou dados sobre as medidas adotadas, especialmente pelos sindicatos (CEACR, 2006c).

A Solicitação Direta de 2011 também o menciona, pois em razão dele a paridade e a igualdade foram incluídos como temas em diversos acordos posteriores (CEACR, 2011b).

O mesmo comentário trata da realização de Acordo entre a ANPE (*Agence nationale pour l'emploi*) e o SDFE (*Service des droits des femmes et de l'égalité*) em janeiro de 2005 para promover o acesso das mulheres aos setores em que são sub-representadas no mercado de trabalho, e a CEACR solicitou que a França fornecesse estatísticas desagregadas por sexo para informar sobre as iniciativas e seus efeitos sobre acesso a treinamento vocacional e a empregos não-precários (CEACR, 2006b).

Por fim, na Solicitação Direta de 2013, a CEACR aponta que organizações de empregados e empregadores realizaram uma negociação interocupacional em setembro de 2012, sobre igualdade, em razão da qual a Comissão demandou maiores informações e incentivou o governo a tomar medidas para fortalecer as iniciativas em curso (CEACR, 2013e).

5.3.2.4 Assédio

Assim como no Brasil, o tema do assédio, especialmente o assédio sexual, é protagonista no debate sobre a implementação da não-discriminação, e constitui um dos maiores desafios para a aplicação da Convenção 111 na França, razão pela qual é citado em 5 dos 17 comentários analisados.

Primeiramente, a Observação de 2003 menciona com interesse a lei 2001-397, que reformula o art. L 122-46 do CT, aumentando o alcance do assédio sexual para proteger candidatos a empregos e a treinamentos, e para cobrir assédio em caso de demissão ou em relação a remuneração, treinamento, reclassificação, atribuição, qualificação, classificação, promoção, transferência e renovação contratual. Nesse instrumento, o assédio sexual é conceituado como ato realizado com a intenção de obter favores de natureza sexual para si ou para outrem. O art. 179 da lei 2002-73, emendou a lei 83-634 de 13 de julho de 1983, sobre direitos e obrigações dos servidores públicos, positivando a proibição do assédio no setor público. A CEACR observou que a definição apresentada para assédio sexual é muito limitada, e poderia causar exclusão de vítimas do amparo estatal (CEACR, 2003e).

A Solicitação Direta de 2011, por sua vez, trata do assédio sexual no bojo da Lei 2008-496 define que discriminação inclui “*tout agissement à connotation sexuelle, subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un*

environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant”³⁵ (art. 11). Essa definição corresponderia ao assédio sexual, que não foi explicitamente mencionado no dispositivo. Ademais, essa lei não modifica a definição de assédio sexual do art. L1153-1 do CT (“ato de assédio de qualquer pessoa com o objetivo de obter favores de natureza sexual para si ou para terceiros”). A CEACR aponta que a diferença nos textos não contribuirá para assegurar a clareza legal do instituto, e sugere emendar a definição de assédio sexual do CT para incluir a conduta *quid pro quo* e a criação de ambiente hostil. Também incentiva a França a informar sobre as medidas adotadas nesse sentido, especialmente para prevenção do assédio em Reunião e Guiana Francesa (CEACR, 2011b).

Na Solicitação Direta de 2013, a CEACR reitera a falta de clareza das normas inerentes ao assédio sexual, e aponta a decisão do Conselho Constitucional, de 5 de maio de 2012, de revogar o dispositivo 222-33 do Código Penal sobre o assédio. Houve a adoção da lei 2012-954 que emendou o CP, o CT (L 1153-1 a L 1153-61) e Lei 83-634 (de 1983) sobre os direitos e deveres dos empregados públicos, que definiu o assédio sexual como “frases ou comportamentos reiterados com conotação sexual que violem a dignidade visando sua degradação ou humilhação, ou criem uma situação intimidadora, hostil ou ofensiva”, e considera como assédio sexual “qualquer forma de seria pressão, mesmo que não reiterada, com a intenção real ou aparente de obter ato de natureza sexual para aquele que a pratica ou para terceiro”. Porém, a CEACR aponta que a exigência de conduta reiterada ou de “séria pressão” pode ter por efeito limitar a proteção dos trabalhadores. Dessa forma, a CEACR pede que a França informe sobre a aplicação das novas provisões, sobre casos de assédio, e adote medidas de conscientização (CEACR, 2013e).

A Observação de 2018 traz disposições sobre o assédio sexual, segundo as quais a lei 2015-994 sobre diálogo social e emprego modificou o CT (L1142-2-1) e proibiu “qualquer ato relacionado ao sexo de alguém, que tenha por objetivo ou efeito ameaçar sua dignidade ou criar um ambiente intimidante, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo”. Por outro lado, a lei 2016-1088, sobre modernização do diálogo social e segurança das carreiras, trouxe a mesma proibição introduzida à lei 83-634 sobre os direitos e obrigações dos servidores civis. Assim, a CEACR requisitou à França informações sobre a aplicação da lei de 2015, especialmente pelos fiscais do trabalho e tribunais, sobre a lei de 2016 e a respeito da implementação do Plano de Ação e Mobilização para combater o sexismo, lançada em setembro de 2016 (CEACR, 2018f).

³⁵ “Qualquer ato com conotação sexual, sofrido por uma pessoa e com o objetivo ou efeito de minar sua dignidade e criar hostilidade, degradação, humilhação ou ambiente ofensivo”, tradução nossa.

Finalmente, a Solicitação Direta de 2018 aduziu que o relatório do governo francês não agregou informações sobre o assunto, mas que houveram modificações ao CT (L1153-5) pela lei 2014-873, que passou a requerer que empregadores tomem as medidas necessárias para prevenção, erradicação e punição. Sobre a aplicação da lei 2012-954, constatou-se que poucas empresas tomaram medidas de prevenção e conscientização. No setor público foi emitida a Circular de 4 de março de 2014, sobre combate ao assédio no serviço civil, que reforçou a obrigação dos empregadores de tomar medidas de combate e prevenção. Também notou a Opinião 6-16 de 6 de junho de 2016, publicada no bojo de avaliação da lei de 2012, em que o “Défenseur des droits” enfatiza que a maioria dos empregadores do setor público ainda desconhecem legalmente a matéria do assédio. Então, a CEACR estimulou a França a tomar medidas para intensificar a disseminação de informação e conscientização nos setores públicos e privado, a fim de prevenção e erradicação do assédio, informando homens, mulheres, empregadores e suas organizações, assim como a informar os empregadores do setor público para que tomem medidas concretas, efetivas e eficientes de combate ao assédio (CEACR, 2018g).

5.3.2.5 Fiscalização e jurisprudência

O estudo das medidas de fiscalização e jurisprudência permite acompanhar a implementação das sugestões da CEACR no contexto francês ao longo dos anos. São citadas apenas uma vez ao longo dos 17 comentários analisados no período de 1999 a 2020.

De fato, a Solicitação Direta de 2003 evidencia a instauração do direito dos sindicatos de realizar denúncias em nome das vítimas, conforme o art. L 122-45-1 do Código do Trabalho. Além disso, segundo o art. L 611-1 do CT, os fiscais do trabalho devem assegurar a aplicação da legislação. Portanto, a CEACR solicita à França que informe as medidas adotadas pelas organizações de empregadores e empregados para proteger vítimas de discriminação e a respeito das principais queixas encontradas nesses relatórios e pela fiscalização (CEACR, 2003d).

Nos demais comentários, há menção às atividades de fiscalização e à jurisprudência no bojo de outros temas, como visto.

5.3.3 Conclusões sobre a aplicação das Convenções 100 e 111 pela França com base nos Comentários da CEACR

No que concerne a aplicação das Convenções 100 e 111 pela França, note-se que há maior equilíbrio na quantidade de comentários encontrados para cada convenção,

respectivamente 12 e 17, e na soma de solicitações diretas e observações para os dois textos, respectivamente 17 e 12. Nesse caso, a discrepância entre as duas espécies de produtos da CEACR é notavelmente menor que para o Brasil, prevalecendo, como era esperado, as solicitações, por tratarem de questões mais pontuais e menos graves. Por um lado, há exatamente a mesma quantidade de comentários (29) para os dois países, o que aponta certa uniformidade no tratamento da Comissão aos Estados-membros da OIT. Porém, enquanto para o Brasil a Convenção 100 foi discutida exclusivamente através de solicitações diretas, na França há pequena diferença numérica entre as espécies de comentários, como apontado, de modo que é possível afirmar que a aplicação francesa teve falhas consideradas de maior gravidade para a igualdade salarial, apontadas em observações.

Ainda em relação à França, uma das maiores dificuldades encontradas na análise da atual situação do princípio no mercado de trabalho do país foi a multiplicidade de fontes legislativas a respeito do assunto. Apesar da análise produzida no início da respectiva seção, que englobou as principais fontes inerentes ao tópico e já indicava um extenso rol de normas aplicáveis, ao adicionar-se o exame dos comentários, novos artigos, leis e principalmente modificações ao Código do Trabalho foram encontradas. Além disso, notou-se a repetição de certos tópicos em mais de uma fonte, como, por exemplo, no caso dos relatórios anuais sobre igualdade, disciplinados pelo art. L 1142-8 do Código do Trabalho, pela lei nº 340 de 2006 e recentemente modificados pela lei nº 2018-771 de 2018. Acredita-se que essa multiplicidade de fontes se deva às constantes modificações que a legislação trabalhista vivencia, mas é evidente que essa prática gera desafios aos pesquisadores e leitores estrangeiros, na medida em que a reunião de todo o corpo normativo a respeito do assunto se torna impraticável.

6 COMPARAÇÕES FINAIS ENTRE A APLICAÇÃO DAS CONVENÇÕES 100 E 111 DA OIT PELO BRASIL E PELA FRANÇA

Por meio da análise dos comentários da CEACR à aplicação brasileira e francesa das Convenções 100 e 111 da OIT, notou-se grande semelhança entre os assuntos abordados com maior frequência, como é possível observar a partir da categorização feita nas subseções dessa dissertação. Porém, há uma notável exceção: cada país apresenta, dadas as suas particularidades, um tópico próprio que não se repete no outro da mesma maneira e com a mesma importância. Para o Brasil, trata-se do trabalho doméstico. Conforme apontado, a maioria dos trabalhadores dessa modalidade são mulheres, que compõem quase a totalidade do setor, demonstrando a associação das tarefas domésticas ao feminino. Essa concentração de trabalhadoras é acompanhada pela desigualdade entre esse grupo e os demais, sendo alvo de discriminações trabalhistas de relevo, na medida em que constitui discriminação interseccional, fundada também na raça e na classe das trabalhadoras, majoritariamente negras e menos abastadas. A relevância do trabalho doméstico para o Brasil se explica pelas raízes escravocratas da prática, arraigada pelas profundas desigualdades raciais e de classe que marcam a sociedade brasileira. Já na França, trata-se do trabalho por tempo parcial, em que as mulheres também são majoritárias e caracterizado pela restrição do rol de direitos e garantias trabalhistas aplicáveis. A importância dessa modalidade de trabalho se expandiu no contexto francês, em função das flexibilizações trabalhistas decorrentes de um mercado cada vez mais competitivo e integrado em razão da globalização, conforme mencionado anteriormente, de modo que as condições de trabalho se tornam cada vez mais precárias e, ao mesmo tempo, a necessidade de manter uma relação empregatícia se torna mais premente, mesmo que implique na aceitação de condições de menor proteção. No entanto, essa espécie de trabalho, apesar de muito relevante para a conjuntura francesa, e sua correlação com as discriminações, não é explorada em profundidade nos comentários, o que limita, de certa forma, a análise do princípio no país.

Dessa forma, é possível afirmar que os dois tópicos, embora materialmente distintos, também guardam certa afinidade. Inicialmente, note-se que são duas modalidades de trabalho que refletem a segregação ocupacional das mulheres produzida nos países: para o Brasil, a segregação horizontal, em um ramo do trabalho, e para a França, a segregação vertical, em uma modalidade de manejo do trabalho. Ademais, justamente por serem apartadas, as duas formas de trabalho refletem condições de extrema vulnerabilidade e precariedade dos direitos trabalhistas, na medida em que, apesar de se garantir nos dois ordenamentos jurídicos a igualdade formal e material, na prática são formas de trabalho pouco valorizadas, de forte marco

racial e socioeconômico, de baixa remuneração, e que experimentam restrições em seus direitos e no acesso à disputa por novos espaços no mercado de trabalho. Dessa forma, são os dois melhores exemplos da complexidade e da individualidade das discriminações sofridas pelas mulheres no ramo do emprego e da ocupação no Brasil e na França, na medida em que espelham a tese defendida desde o início dessa dissertação de que a conjuntura política, social, econômica e jurídica produz efeitos diversos em relação às mulheres em cada localidade, mantendo o denominador comum da segregação feminina.

Saliente-se que as duas questões, embora representem dificuldades individuais a cada país na efetivação da igualdade de gêneros no mercado de trabalho, e impliquem em precarizações nas condições de trabalho, não representam problemas igualmente graves. Certamente a questão das empregadas domésticas no Brasil é de maior gravidade e maior peso no cenário brasileiro do que a do trabalho por tempo parcial na França, tendo em vista, de início, a quantidade de mulheres envolvidas em cada modalidade¹, e a prolongação de cada problema na história dos países: no Brasil, o trabalho doméstico tem raízes na escravidão, e é caracterizado principalmente por marcos raciais e de classe; na França, o trabalho por tempo parcial emergiu com maior força na última década em razão dos desafios da globalização. Contudo, essa diferença de intensidade nos problemas enfrentados não foi refletida pela CEACR em seus comentários, enfatizando a necessidade de a produção da comissão adquirir caráter mais profundidade, e englobar também as causas dos desafios encontrados, não apenas suas consequências práticas.

Ainda, cabe ressaltar que a existência dessas duas questões, especificamente ligadas à segregação horizontal ou vertical, não exclui o fato de que ambos os países padecem de desigualdades relacionadas a ambas as espécies de discriminação. Ou seja, há, no Brasil, tanto segregação horizontal quanto vertical, mas a situação das empregadas domésticas, que sofrem segregação horizontal, merece destaque. O mesmo vale para a França, em que a ênfase deve ser

¹ No Brasil, em 2016, havia 6,158 milhões de trabalhadores domésticos, dos quais 92% eram mulheres, ou seja, 5,66 milhões de trabalhadoras, aproximadamente (OIT, 2020b). Na França, no mesmo ano, havia 4,4 milhões de trabalhadores por tempo parcial, dos quais 80% eram mulheres, isto é, 3,52 milhões de trabalhadoras (INSEE, 2017). Se consideradas somente as mulheres trabalhadoras domésticas no Brasil, o número é superior à quantidade de trabalhadores por tempo parcial na França. Para referência, a população feminina economicamente ativa francesa em 2017 era de 14,263 milhões (INSEE, 2019b); portanto, as mulheres que trabalhavam por tempo parcial representavam aproximadamente 24,7% das mulheres economicamente ativas. No Brasil, em 2015, a população feminina economicamente ativa era de 46,103 milhões de pessoas (IBGE, 2015); utilizando o dado sobre o trabalho doméstico de 2016, conclui-se que as trabalhadoras domésticas representavam 12,2% das mulheres economicamente ativas por aqui. Proporcionalmente, portanto, a questão francesa é mais arraigada, mas em números absolutos, a brasileira é mais grave. Ademais, há de se considerar o peso social da profissão das trabalhadoras domésticas, as questões discriminatórias profundas e longevas que marcam esse trabalho e as raízes escravocratas.

colocada sobre o problema do trabalho por tempo parcial, modalidade de segregação vertical, persistindo as duas espécies de discriminação no mercado de trabalho francês como um todo.

Em seguida, aponta-se que, para ambos os países, a CEACR indicou impropriedades na aplicação do princípio da igualdade salarial por trabalho de igual valor, pois se propagam medidas que defendem a igualdade salarial por trabalho idêntico, nas mesmas condições, no mesmo estabelecimento, entre outros critérios. Ou seja, são utilizados critérios que limitam fortemente os casos em que a igualdade pode ser estabelecida concretamente, pois se faz necessário cumprir muitos requisitos cumulativos, o que é incompatível com a compreensão do princípio segundo a OIT. Algumas das medidas adotadas a fim de superar essa dificuldade foram a elaboração de novos indicadores, a reformulação dos sistemas de avaliação dos trabalhos para uma prática mais objetiva e políticas de conscientização e de acesso ao trabalho. É imperioso, para esse fim, dar continuidade a essas iniciativas e, possivelmente, alargar a escala de sua abrangência nos dois países para realmente atingir os trabalhadores e possibilitar que, especialmente as mulheres, desfrutem da igualdade salarial, estreitando e eventualmente extinguindo o *wage gap*.

Por fim, destaca-se, para os dois países, a fragmentação das iniciativas de igualdade entre homens e mulheres em inúmeros ministérios, pastas, agendas, programas, órgãos, e na iniciativa privada. De início, essa característica por si só não é negativa, pelo contrário, indica o caráter multifacetado e multidisciplinar da luta contra as discriminações de gênero no mercado de trabalho, ensejando, assim, a expansão do alcance do princípio e possibilitando maior efetividade aos planos iniciados. Contudo, é necessário mencionar que a descentralização especificamente da atuação governamental em muitos entes, e a grande semelhança na nomenclatura que as iniciativas e órgãos guardam entre si, dificulta enormemente a reunião das informações, sua sistematização e o exame contínuo e conjuntural dos mesmos, na medida em que se confundem frequentemente. Ademais, a fragmentação da pasta pode gerar dissipação e dispersão da força que uma ação mais concentrada poderia proporcionar, limitando, de certa forma, seu alcance e sua efetividade, na medida em que as informações se tornam menos acessíveis aos cidadãos. Um exemplo observado ao longo do estudo desse efeito maléfico é a denúncia de casos de discriminação aos órgãos competentes: em muitos casos, as vítimas recebem informações pouco direcionadas, e são encaminhadas a diversos órgãos como a assistência jurídica gratuita estatal, advogados particulares, órgãos de representação de classe, departamento jurídico empresarial, etc., o que causa confusão e dificuldade no acesso à proteção necessária. Questiona-se se não seria mais benéfica a parcial concentração da pasta nas mãos

do governo central, que seria responsável por coordenar as iniciativas governamentais, de forma a garantir maior uniformidade na proteção fornecida às trabalhadoras em cada país.

7 APONTAMENTOS SOBRE O TRABALHO DA CEACR EM SEUS COMENTÁRIOS AO BRASIL E À FRANÇA NO BOJO DAS CONVENÇÕES 100 E 111 DA OIT

Em um contato preliminar, os comentários da CEACR poderiam ser vistos como rasos e superficiais, pois não indicam medidas específicas a serem adotadas em casos concretos, mas sim orientações mais amplas sobre cada um dos assuntos tomados. Em regra, pedem que se forneçam mais informações sobre o assunto, principalmente estatísticas e sobre medidas adotadas pelo governo, o que os torna repetitivos. No entanto, a natureza do trabalho desenvolvido pela CEACR impõe que se proceda dessa forma, pois o órgão não tem função jurisdicional, ou seja, não é um tribunal que julga os Estados em relação à aplicação das Convenções e não impõe sanções ao descumprimento.

O alvo da CEACR é construir e manter diálogo com os países sobre os meios que adotam para colocar em prática os preceitos convencionados, de forma aberta, colaborativa e progressiva. A CEACR depende dos Estados para obter informações sobre suas iniciativas, e os Estados dependem da CEACR para compreender suas falhas e acertos na implementação das Convenções. Busca-se, dessa maneira, cooperação entre as duas partes para o alcance de um objetivo comum: o trabalho decente.

Para tanto, os países precisam incorporar ao seu ordenamento jurídico interno um conjunto de competências, qualidades e práticas defendidas pela OIT e consagradas em suas Convenções. A realização das Convenções, por sua vez, almeja a criação de patamares mínimos para o direito do trabalho entre os Estados que as ratificam, pelo compartilhamento de valores, princípios e objetivos conjuntos. A intenção é construir condições igualitárias de trabalho na comunidade internacional como um todo, por ser ele parte central da vida em sociedade.

No caso do princípio da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho, é evidente que o fundamento principal a ser conquistado é a igualdade, formal e material. As diferenças entre as culturas jurídicas do Brasil e da França demonstram a dificuldade de unificação do direito do trabalho, como pretendido pela OIT, pois a concepção de igualdade influencia diretamente sobre as espécies de medidas que serão implementadas em defesa do princípio da não-discriminação. Ações que no Brasil constituem discriminação, não necessariamente também seriam consideradas dessa maneira na França, e vice-versa. Por exemplo, o intervalo de trabalho antes da jornada extraordinária contido no antigo art. 384 da CLT, revogado pela Reforma Trabalhista (BRASIL, 2019a), poderia ser considerado discriminatório nos parâmetros de igualdade franceses, que admitem priorizações e benefícios fundados no mérito, não no gênero por si só.

Dessa forma, há nuances na interpretação do princípio da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho que condicionam a análise da efetividade do princípio nos dois países estudados. No entanto, não é viável fazer tal diferenciação no próprio texto convencional, pois o intuito do mesmo é ser universalmente aplicável, e incentivar a adesão de cada vez mais países. Por essa razão, a análise individualizada feita pela CEACR é tão relevante.

Portanto, demonstra-se uma das propriedades mais relevantes do trabalho da CEACR, que também justificou sua escolha como fonte comparativa nessa dissertação: a atualidade dos dados fornecidos. Ao estudar a implementação de um princípio tão abrangente quanto a não-discriminação, que engloba o princípio da igualdade salarial por trabalho de igual valor da Convenção 100, também complexo, a utilização de dados atualizados é extremamente proveitosa para o trabalho, pois permite que se trace a linha de raciocínio adotada pelos peritos a respeito de cada questão examinada. Além disso, a organização dos comentários em subtópicos possibilitou o destrinchamento por assunto das iniciativas governamentais de aplicação das Convenções, ferramenta metodológica que torna os comentários mais acessíveis ao pesquisador.

Já em relação ao conteúdo, os comentários da CEACR ao Brasil sobre a aplicação das Convenções 100 e 111 da OIT demonstram a complexidade do tema do princípio da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho. A riqueza de informações dos comentários permite aduzir que os princípios tratados, quais sejam, a igualdade salarial por trabalho de igual valor e a própria não-discriminação, demandam a implementação de agendas multissetoriais de iniciativa governamental, assim como a constante avaliação e reformulação da legislação inerente para estimular os entes públicos e privados a agirem conforme o intuito das Convenções, e, em última instância, concretizar a igualdade material almejada.

Ao longo do lapso temporal analisado, qual seja, de 1999 a 2020, foi possível notar algumas tendências no trabalho da CEACR. Primeiramente, resta clara a influência do contexto vivido por cada país sobre a produção dos comentários, tendo em vista que alguns assuntos se concentram em determinados períodos por se tratar de temas mais relevantes àquele tempo. Por exemplo, para o Brasil, o tema da segregação ocupacional e vertical nos empregos é tratado nos comentários mais antigos à aplicação da Convenção 100, nos anos de 2002 e 2004, e não foi retomada posteriormente, o que pode se relacionar ao expressivo aumento da participação feminina no mercado de trabalho na primeira década do século XXI, conforme visto

anteriormente¹ (ALVES; CAVENAGHI, 2012, p. 93-94). Para a França, o mesmo se verifica com o art. L 123-4-1 do Código do Trabalho, que trata dos contratos para promoção da paridade, mencionados em comentários à Convenção 111 nos anos de 2001 e 2003; pode-se explicar essa concentração pela tendência, mencionada anteriormente², do judiciário francês de não permitir ações afirmativas de cunho correicional, mas apenas compensatório. Por outro lado, há assuntos que permeiam todo o lapso temporal analisado para os dois países, como as desigualdades salariais (*wage gap*) e o assédio sexual, o que é explicável pela complexidade de tais assuntos, cujas soluções não são pontuais, e ainda não há uma forma consolidada de interromper tais práticas no mercado de trabalho.

Certamente o trabalho da CEACR não se isenta de críticas, conforme já mencionado. É questionável a escolha do órgão de não fornecer cópias em português dos comentários ao Brasil, o que é feito em inglês, espanhol e francês. Essa opção dificulta a compreensão das medidas em destaque, pois envolve a utilização de vocabulário jurídico e técnico de alto nível, cuja tradução não é, por vezes, imediatamente factível. Por exemplo, ao tratar de projetos de lei, a Comissão não evidencia todas as vezes se se trata de projeto do Senado ou da Câmara, o que é essencial para o acesso ao texto original. Portanto, a exclusão do português dos idiomas eleitos, o que ocorre para outros países também, dificulta enormemente a popularização dos dados fornecidos. Claramente os idiomas selecionados são os oficiais da organização, mas, tendo em vista que se trata de análise individualizada para cada país, cujos resultados deveriam ser de ampla divulgação, é discutível se essa é a alternativa que agrega maior transparência e publicidade ao trabalho realizado.

Além disso, há erros factuais nos comentários, como a numeração errada de projetos de lei mencionada para o Brasil e a falta de informações adicionais sobre as jurisprudências francesas. Pontua-se também que o acesso ao conteúdo dos comentários é pouco favorável a um usuário leigo ou externo ao ramo jurídico, sendo o principal fator, novamente, o idioma, mas, além disso, a plataforma digital é pouco intuitiva na medida em que as opções de busca não são evidentes, diagramadas de forma a serem encontradas facilmente. Ademais, a CEACR não fornece os relatórios dos Estados que foram usados como base para a análise produzida nos comentários, aludindo a eles, mas sem disponibilizá-los. Certamente todos esses fatores contribuem a uma limitação na transparência e na publicidade dada aos comentários e ao trabalho da Comissão, o que não faz jus à importância e à qualidade do trabalho desenvolvido, sendo contestáveis as opções feitas pela Comissão e pela própria OIT nesse sentido.

¹ Vide seção 4.1.

² Vide seção 5.2.3.

Podem ser traçadas também críticas ao conteúdo dos comentários da CEACR. O principal ponto a ser mencionado é a abrangência das sugestões feitas aos países. Como já foi mencionado anteriormente, os comentários trazem grande amplitude e abstração nas recomendações aos países para a implementação das convenções da OIT. Por exemplo, está presente em quase todos os comentários o pedido de fornecimento de mais informações a respeito de determinada medida como única ou uma das poucas sugestões a um determinado problema enfrentado pelo estado destinatário. Certamente essa postura se deve à natureza não-jurisdicional do trabalho da CEACR, que não pode e não se propõe a engessar o leque de possibilidades para a aplicação das convenções. Ainda assim, constatou-se que o trabalho da Comissão não tem surtido efeitos por si só, demonstrando a limitação em sua força para a efetividade de suas recomendações. Uma mudança na postura da OIT no sentido de adotar recomendações mais incisivas, mas não necessariamente taxativas, poderia contribuir à indução de melhores resultados nos países estudados.

Além disso, percebe-se tendência da Comissão a privilegiar certas medidas que têm proporcionado resultados medianos em detrimento de alternativas diversificadas. Por exemplo, entre a França e o Brasil, observou-se que a CEACR reitera, para os dois países, a importância de incluir as cláusulas de igualdade salarial entre homens e mulheres nos acordos coletivos, prática que no país europeu é mais arraigada e está propensa a produzir resultados melhores em razão de diversos fatores. Na França, a cultura das negociações coletivas se mostra mais ativa na matéria legislativa e nas reformas que foram produzidas recentemente, tanto é que há duas espécies de acordos que devem ser realizados com essa cláusula – os empresariais e os setoriais –, acrescidos dos relatórios de igualdade para empresas. Ademais, a intervenção estatal é aceita como parte dos costumes jurídicos do país, e o controle e a fiscalização do cumprimento das normas é favorecido pelas dimensões do país. No Brasil, por outro lado, tratando-se de um país de dimensões continentais, é evidente que a fiscalização falha por escassez de recursos, e é questionável se as negociações coletivas, embora importantíssimas, seriam o meio mais efetivo de garantir a aplicação do princípio nos setores público e privado.

Acresça-se que a CEACR também enaltece meios mais conservadores de solução para a questão das discriminações contra as mulheres no mercado de trabalho, como reformas ou inovações legislativas. Novamente, prática mais arraigada na França do que no Brasil. Portanto, as medidas consideradas mais bem-sucedidas nos comentários da CEACR são aquelas que contribuem, em grande medida, para a manutenção do *status quo* a partir da participação dos entes que sempre foram protagonistas na tomada de decisão do mercado de trabalho. Há menção à necessidade de aumento da participação feminina, por exemplo, nas negociações coletivas,

mas não há discussão sobre se essa discussão atinge aquelas trabalhadoras que mais sofrem discriminações, nas camadas sociais mais vulneráveis, nos trabalhos mais segregados, em segmentos que não tenham estrutura suficiente para se organizarem e participar, de fato, das negociações.

Sugere-se, em contrapartida, que a CEACR proponha estudo de maior profundidade etiológica ao abordar o princípio da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho, de modo a incorporar aos seus comentários soluções mais pontuais, mais direcionadas e, principalmente, mais diversificadas aos problemas identificados.

Um exemplo que poderia ser mencionado como a adoção, pela CEACR, da postura sugerida, é a identificação de métodos alternativos de avaliação dos trabalhos para estabelecer os casos em que um trabalho terá o mesmo valor que o outro, para fins de igualdade salarial. Mas, aqui, surge um novo obstáculo na interpretação dos comentários da comissão, qual seja, a ambiguidade dos entendimentos acerca dos princípios das convenções. A CEACR não tem como objetivo fixar a interpretação das Convenções da OIT, mas é inegável que, na ausência de um tribunal que exerça esse papel com frequência, tendo em vista que a CIJ é raramente acionada para essa finalidade, a Comissão realiza essa tarefa em grande medida, e é o ponto de referência para compreender os textos convencionais. Portanto, já que, na prática, esse trabalho já é realizado, que se faça com maior precisão e clareza. Atualmente, é necessário consultar os *Surveys* da CEACR para encontrar as orientações interpretativas indiretamente fornecidas, como mencionado. No entanto, trata-se, novamente, de documentos de difícil acesso e de alto teor técnico, o que prejudica a clareza dos comentários que se referem continuamente a eles.

Finalmente, todos os apontamentos aqui apresentados destinam-se a indicar o maior desafio percebido no trabalho da CEACR: a falta de publicidade e de transparência. Primeiramente, em relação à transparência, é notório o fato de que quanto mais límpidas as atividades de um determinado órgão, maior sua confiabilidade. Como dito, a CEACR demonstra preocupação com a transparência em boa medida, pois realiza publicações recorrentes com os resultados dos trabalhos realizados, das análises propostas, de sua composição e do cronograma de seu funcionamento. Contudo, a OIT fornece, em seu site³, uma quantidade bastante restrita de informações sobre o funcionamento do órgão se comparado a outros e, principalmente, não há versão em português (e outros idiomas além do inglês, francês e espanhol) da página referente à CEACR especificamente. Novamente, é compreensível a inexistência dessa versão em razão de serem estes os idiomas oficiais da organização, mas

³ Disponível em: <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-of-experts-on-the-application-of-conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>

questiona-se se não seria viável a simples tradução do site para favorecer o acesso à informação a um número maior de cidadãos.

Uma das justificativas fundantes da escolha da CEACR como fonte de dados para a comparação proposta nessa dissertação é a sua importância como norteadora da interpretação das convenções da OIT na atualidade. Dessa forma, é essencial que o órgão goze da maior publicidade possível, que seu trabalho seja conhecido pela sociedade, veiculado e discutido pela sociedade e pela academia. No entanto, a simples pesquisa preliminar de levantamento bibliográfico para essa dissertação, realizada nas plataformas *Scopus*, *Scielo* e Periódicos CAPES não resultou em nenhuma discussão como a aqui proposta. Os resultados que englobavam e discurriam acerca do trabalho da CEACR também foram escassos, e raramente úteis. Portanto, a falta de publicidade e transparência do órgão deságua no desinteresse acadêmico pela sua atuação, o que prejudica em grande escala as possibilidades de aprimoramento do sistema de controle proposto pela OIT.

Para tanto, faz-se necessária também atuação da OIT como um todo em prol de iniciativas que promovam a troca de experiências entre os países acerca de desafios comuns, como pela realização de diálogos temáticos multilaterais sobre problemas recorrentes na implementação de Convenções, como o princípio da igualdade salarial para trabalho de igual valor, por exemplo. O incentivo da OIT a posturas semelhantes se demonstra fulcral para que o trabalho da CEACR ganhe cada vez mais peso e mais concretude entre os Estados-membros, e, conseqüentemente, para incentivar as boas práticas em prol do trabalho decente.

8 CONCLUSÃO

A análise da aplicação de tratados internacionais por seus Estados-partes é tarefa que requer mais do que o exame do conteúdo em si. As convenções da OIT são os tratados internacionais por excelência em matéria trabalhista, e compreendem ampla gama de temas que incidem sobre diversos aspectos da vida dos cidadãos que almejam alcançar.

Dessa forma, ao estudar a aplicação das convenções da OIT pelos Estados que as ratificaram, é necessário englobar a maior quantidade possível de fontes, que perpassam desde a matéria legislativa, ou seja, o ordenamento jurídico interno do aplicador, até iniciativas extralegis por ele propostas, bem como agendas internacionais a que tiver aderido.

Por essa razão, optou-se pelo método de direito comparado nessa dissertação, pois o confronto estrito das medidas legislativas adotadas em decorrência da ratificação das convenções da OIT se demonstrou insuficiente para a averiguação da real condição das mulheres no mercado de trabalho no Brasil e na França em relação à discriminação. A ciência jurídica, por ser uma ciência social, requer o exame do impacto da norma sobre a sociedade, e da influência do contexto social sobre a produção normativa, favorecido pelo método de direito comparado.

O tópico da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho, por se tratar de princípio muito abrangente, tem por efeito frequente a impossibilidade de as normas, singularmente, atingirem sua plena consolidação. Assim como outros ramos do Direito, o trabalhista influi diariamente sobre a vida dos cidadãos, e reproduz as estruturas já consumadas da sociedade. O mercado de trabalho se funda sobre a divisão sexual, e ecoa a conjuntura patriarcal que determina a alocação das mulheres na ocupação. Portanto, atingir a igualdade almejada pelo princípio da não-discriminação é objetivo ambicioso, cuja conclusão não é possível exclusivamente por meio legislativo. Baste pensar que existem leis de igualdade entre homens e mulheres há décadas no Brasil e na França e, ainda assim, permanecem as disparidades mais básicas, como a salarial, assim como as discriminações mais violentas, como o assédio sexual.

Portanto, além da escolha do método de direito comparado, fez-se necessário eleger uma fonte adequada para coletar as informações sobre a aplicação das Convenções nos dois países. A opção pelos comentários da CEACR decorreu de ser esse órgão o que fornece mais conteúdo sobre a aplicação a partir da perspectiva interna da organização que criou as Convenções. Os comentários são documentos riquíssimos para compreender a interpretação esperada das Convenções da OIT, apesar de não serem interpretações mandatórias e taxativas, conforme elucida a própria Comissão. Ainda assim, constroem o parâmetro adotado para indicar possíveis

soluções para que os Estados honrem o compromisso assumido pela ratificação das Convenções.

Além de identificar pormenorizadamente as iniciativas dos governos em defesa dos preceitos convencionais, e de examina-las em detalhe, o trabalho da CEACR se enriquece pela frequência com que acompanha o progresso (ou retrocesso) dos Estados na aplicação das Convenções. Ao final, o diálogo entre os dois é quase constante, tendo em vista que os países apresentam relatórios regularmente, a cada três ou seis anos, e a CEACR retribui com seus comentários no ano seguinte. Dessa forma, as informações obtidas através do estudo dos Comentários da CEACR gozam de notável atualidade pela frequência do acompanhamento da Comissão, destacando-se como fonte privilegiada para o estudo proposto.

As Convenções 100 e 111, foco desse trabalho, por se tratar de duas convenções fundamentais da OIT (OIT, 1998), participam do ciclo de relatoria trienal, o que eleva o número de comentários disponíveis para a análise. Considerando que a OIT disponibiliza em sua base de dados os comentários produzidos de 1987 a 2020, existem, para o Brasil, sob a Convenção 100, 14 comentários, e sob a Convenção 111, 97; para a França, há 18 comentários da Convenção 100 e 24 da 111 (OIT, 2017f).¹

A partir da análise dessas fontes, é possível notar alguns pontos de interesse na aplicação pelo Brasil e pela França dos referidos documentos.

Em relação à aplicação brasileira da Convenção 100, foram identificados 7 assuntos mais recorrentes entre os comentários da CEACR. Entre eles, destaca-se a legislação, cujo principal tópico foi a igualdade salarial como forma de discriminação, e a necessidade de incorporação ao direito brasileiro do princípio de salário igual por trabalho de igual valor. Também se discutiu a diferença salarial entre homens e mulheres, bem como os programas, agendas e órgãos criados em prol do princípio

Para a Convenção 111, o tópico legislativo mais discutido é a disciplina jurídica dos critérios de discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho brasileiro. Também são abordados programas, órgãos e agendas criadas em defesa da não-discriminação, discute-se o assédio, com fulcro no assédio sexual.

Nos comentários à aplicação da Convenção 100 na França, a CEACR trata da legislação, ressaltando a igualdade salarial entre homens e mulheres no setor público e no setor privado, e as múltiplas modificações ao Código do Trabalho que foram implementadas no espectro

¹ Dados obtidos através da base de dados Normlex (OIT, 2017f), pela aplicação dos filtros: Countries – Brazil ou France; from year: 1987; to year: 2020; Conventions: C100 ou C111; Subjects: Equality of opportunity and treatment; CEACR comments; All types of CEACR comments; Comments on all e All.

temporal analisado. Também são abordados programas, órgãos e agendas criados em prol do princípio, assim como tema da remuneração; contudo, notou-se que a Comissão reiteradamente apontou a incompatibilidade do princípio de salário igual por trabalho igual com o real intento da Convenção em tela, qual seja, o estabelecimento da igualdade salarial para trabalho de igual valor, tal como fez para o Brasil. Debateu-se também o *wage gap* nos setores público e privado.

Em relação à Convenção 111 e sua aplicação pelo governo francês, o tema da legislação é amplamente tratado, englobando os contratos de incentivo à paridade, os critérios vedados de discriminação, a igualdade salarial, a distribuição das responsabilidades pessoais e profissionais entre homens e mulheres, a segregação ocupacional das trabalhadoras, entre outros. Também nessa Convenção foram abordados os programas, agendas e órgãos criados em prol da igualdade entre homens e mulheres. Merece destaque também o tópico dos acordos coletivos, em que se debateu a previsão legal de acordos setoriais e empresariais o com cláusula específica de igualdade profissional entre homens e mulheres. Por fim, o assédio foi tema relevante também no contexto francês, especialmente o assédio sexual.

Feitas essas considerações a título de sumarização dos pontos mais relevantes encontrados ao longo da análise proposta, é essencial apontar que, para os dois países, os temas tratados pela CEACR guardam grande semelhança, por serem desafios comuns à efetivação da igualdade de gêneros no trabalho na maioria dos países. Trata-se de obstáculos, como as disparidades salariais e a dificuldade de implementação de discriminações positivas efetivas, inerentes à perspectiva moderna do princípio da não-discriminação, na medida em que se defende a manutenção da proteção social diante da constante flexibilização das condições de trabalho. Apesar dos pontos comuns, destacam-se o trabalho doméstico e o trabalho por tempo parcial como óbices especificamente brasileiro e francês, respectivamente, que compartilham alguns traços, mas decorrem diretamente da conjuntura social e jurídica de cada país. Enfatiza-se que a existência de obstáculos que são, respectivamente, modalidades de segregação horizontal e vertical, não exclui o fato de que em ambos os países existem as duas espécies de segregação, conforme visto.

Em ambos os países ocorreram impropriedades na aplicação dos princípios defendidos pela OIT, especialmente a igualdade salarial por trabalho de igual valor, em oposição à ideia de salário igual para trabalho igual. Também é relevante notar a grande variedade de iniciativas tomadas em prol da não-discriminação, apesar de sua fragmentação excessiva.

Em relação ao trabalho da CEACR nos comentários, ressalta-se que se trata de fonte de extrema importância para os estudiosos do direito do trabalho internacional. Embora sejam consideravelmente vagos, os comentários atendem ao propósito de orientarem os países na

aplicação das Convenções da OIT, respeitando as limitações que a natureza do trabalho da Comissão impõe, e fornecem grande quantidade de informações que permitem compreender o cenário da igualdade de gêneros no trabalho atualmente.

Cabem algumas críticas à produção da CEACR, como a dificuldade de tornar os comentários mais acessíveis em função dos idiomas e da linguagem empregada e os erros factuais recorrentes. No entanto, a principal característica que impede a projeção dos comentários como fonte de grande interesse jurídico é a falta de publicidade e transparência do trabalho realizado, tendo em vista que não são fornecidos os relatórios dos países em que os comentários se embasam, e a pouca publicidade que é dada, pela OIT, ao trabalho dos peritos.

Não se retira, no entanto, a riqueza das informações coletadas e a importância do papel desempenhado pela CEACR. Tendo em vista a inexistência de um tribunal internacional especificamente destinado a julgar descumprimentos das Convenções da OIT, e o raro acionamento da CIJ em sua competência para tanto, é inegável que a CEACR é referência para a correta aplicação das Convenções, tornando indispensável aos estudiosos do direito convencional dessa organização o conhecimento de seus comentários.

Dessa forma, é evidente que o trabalho da CEACR é essencial para visualizar a correta aplicação de uma Convenção da OIT, mas falta-lhe força para efetivar suas propostas e sua visão. À OIT, por sua vez, cabe garantir-lhe maior visibilidade reconhecendo e enaltecendo sua importância, e, principalmente, destinando meios e recursos à ampla publicidade dos resultados obtidos pela Comissão, incentivando, finalmente, a cooperação internacional pelo estabelecimento de condições de trabalho decente em toda a comunidade de estados que dela fazem parte.

9 REFERÊNCIAS

- ACCIOLY, Hildebrando; SILVA, Geraldo E. do Nascimento; CASELLA, Paulo Borba. **Manual de Direito Internacional Público**. 24. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.
- ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 2015.
- ALVES, José Eustáquio Diniz; CAVENAGHI, Suzana Marta. Indicadores de desigualdade de gênero no Brasil. **Mediações**, Londrina, v. 17, n. 2, p. 83-105, jul./dez/ 2012. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5433/2176-6665.2013v18n1p83>; acesso em abr. 2020.
- BADINTER, Elisabeth. La place des femmes dans la société française. **Lettre de l'OFCE**, Paris, França, 2004, p. 2-4. Disponível em: <https://hal-sciencespo.archives-ouvertes.fr/hal-01020056>; acesso em abr. 2020.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. rev. atual. São Paulo: LTr, 2.010.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2010.
- BARROS, Alice Monteiro de. Protecionismo Legal e os Efeitos no Mercado de Trabalho da Mulher. **Revista do TRT da 3ª Região**, Belo Horizonte, 23 (52), julho 92/junho 93.
- BENDER, Anne-Françoise; PIGEYRE, Frederique. Job evaluation and gender pay equity: a French example. **Equality, Diversity and Inclusion**, Bingley, Reino Unido, v. 35, n. 4, 2016, pp. 267-279. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/EDI-07-2015-0062>; acesso em abr. 2020.
- BERENSTEIN, Alexandre. Le droit comparé du travail. **Revista Da Faculdade De Direito**, Universidade De São Paulo, v. 59, 1963, p. 9-27. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/66441>; acesso em ago. 2020.
- BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- BOSE, Bijetri et al. Protecting Adults With Caregiving Responsibilities From Workplace Discrimination: Analysis of National Legislation. **Journal of Marriage and Family**. Columbus, Ohio, EUA, v. 82, n. 3, p. 1-12, jan. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/jomf.12660>; acesso em abr. 2020.
- BRASIL [Código Civil (1916)]. Lei nº 3.071, de 1º de janeiro de 1916. Código Civil dos Estados Unidos do Brasil. **Coleção de Leis do Brasil**, Rio de Janeiro, RJ, 01 jan. 1916. 1916. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L3071.htm; acesso em jul. 2020.
- BRASIL [Código Penal (1940)]. Decreto-lei no 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, RJ, 31 dez. 1940. 2019c. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm; acesso em out. 2020.

BRASIL [Consolidação das Leis do Trabalho]. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, RJ, 09 ago. 1943. 2019a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm; acesso em jul. 2020.

BRASIL [Constituição (1824)]. Constituição política do Império do Brasil (de 25 de março de 1824). **Coleção das Leis do Império do Brasil de 1824**, Rio de Janeiro, RJ, 25 mar. 1824. 1824. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao24.htm; acesso em jul. 2020.

BRASIL [Constituição (1891)]. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (de 24 de fevereiro de 1891). **Diário Oficial**, Rio de Janeiro, RJ, 24 fev. 1891. 1891. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao91.htm; acesso em jul. 2020.

BRASIL [Constituição (1934)]. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (de 16 de julho de 1934). **Diário Oficial**, Rio de Janeiro, RJ, 16 de jul. 1934. 1934. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm; acesso em jul. 2020.

BRASIL [Constituição (1937)]. Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 10 de novembro de 1937. **Diário Oficial**, Rio de Janeiro, RJ, 10 de nov. 1937. 1937. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao37.htm; acesso em jul. 2020.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição Da República Federativa Do Brasil De 1988. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 5 out. 1988. 2020a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm; acesso em jul. 2020.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **PL 371/2011**. 2011c. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=491824>; acesso em out. 2020.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **PL 6653/2009**. 2009c. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=464901>; acesso em out. 2020.

BRASIL. Decreto nº 21.417-A, de 17 de maio de 1932. **Coleção de Leis do Brasil**, Rio de Janeiro, RJ, 1932. 1932. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21417-a-17-maio-1932-526754-publicacaooriginal-1-pe.html>; acesso em jul. 2020.

BRASIL. Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 26 ago. 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007.

2009b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D6949.htm; acesso em jun. 2020.

BRASIL. Decreto nº 65.810, de 8 de dezembro de 1969. **Diário Oficial**, Brasília, DF, 30 dez, 1969. Promulga a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial. 1969. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D65810.html; acesso em jun. 2020.

BRASIL. Decreto nº 7.030, de 14 de dezembro de 2009. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 15 dez. 2009. Promulga a Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados, concluída em 23 de maio de 1969, com reserva aos Artigos 25 e 66. 2009a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d7030.htm; acesso em jul. 2020.

BRASIL. Decreto nº 9.417, de 20 de junho de 2018. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 21 jun. 2018. 2018. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/2018/decreto-9417-20-junho-2018-786877-norma-pe.html>; acesso em out. 2020.

BRASIL. Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 02 jun. 2015. 2015a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm; acesso em jul. 2020.

BRASIL. Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 10 set. 2008. 2016. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm; acesso em jul. 2020.

BRASIL. Lei nº 13.844, de 18 de junho de 2019. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 18 jun. 2019. 2020b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/Lei/L13844.htm; acesso em nov. 2020.

BRASIL. Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972. **Diário Oficial**, Brasília, DF, 12 dez. 1972. 1972. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5859.htm; acesso em jul. 2020.

BRASIL. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. **Diário Oficial**, Brasília, DF, 17 abr. 1995. 2015b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm; acesso em jul. 2020.

BRASIL. Lei nº 9.799, de 26 de maio de 1999. **Diário Oficial**, Brasília, DF, 27 maio 1999. 1999. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9799.htm; acesso em jul. 2020.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Nota Técnica conjunta 03/2020** – PGT/COORDIGUALDADE/CODEMAT/CONAP. Brasília, DF, 2020c. Disponível em:

<https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-03-coronavirus-coordigualdade-codemat-conap.pdf>; acesso em mar. 2021.

BRASIL. Senado Federal. **Mensagem nº 673 de 26 de maio de 1999**. Brasília, DF, 26 maio 1999. 1999b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/Mensagem_Veto/1999/VEP673-99-L9799.pdf; acesso em out. 2020.

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei da Câmara nº 130, de 2011**. 2011b. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/103844>; acesso em out. 2020.

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei do Senado nº 136, de 2011**. 2011a. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/99668>; acesso em out. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.938 Distrito Federal**. Requerente: Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos. Requeridos: Presidente da República e Congresso Nacional. Relator: Min. Alexandre de Moraes. 29 de maio de 2019. 2019b. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=750927271>; acesso em jul. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 1.480-3 Distrito Federal**. Requerente: Confederação Nacional do Transporte – CNT. Requeridos: Presidente da República e Congresso Nacional. Relator: Min. Celso de Mello. 04 de set. 1997. 1997. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=347083>; acesso em jul. 2020.

BROOKS-GORDON, Belinda; WIJERS, Marjan; JOBE, Alison. Justice and Civil Liberties on Sex Work in Contemporary International Human Rights Law. **Social Sciences**. Basel, Suíça, v. 9, n. 4, p. 1-12, jan. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.3390/socsci9010004>; acesso em abr. 2020.

CAMPBELL, Meghan. Women's Rights and the Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women: Unlocking the Potential of the Optional Protocol. **Nordic Journal of Human Rights**, v. 34, n. 4, p. 247-271, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/18918131.2016.1248002>; acesso em abr. 2020.

CANOTILHO, Mariana. Brevíssimos apontamentos sobre a não discriminação no direito da União Europeia. **Julgar**, Coimbra, Portugal, nº 14, p. 101-111, 2011. Disponível em: <http://julgar.pt/wp-content/uploads/2014/07/05-DEBATER-Mariana-Canotilho-A-n%C3%A3o-o-discrimina%C3%A7%C3%A3o-no-dire.pdf>; acesso em abr. 2020.

CARNEIRO, Sueli. Enegrecer o feminismo: a situação da mulher negra na América Latina a partir de uma perspectiva de gênero. *In*: Hollanda, Heloísa Buarque (org). **Pensamento feminista** - conceitos fundamentais. Rio de Janeiro: Bazar do tempo, 2019.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 11 a. ed. rev. e amp. São Paulo: Método, 2015.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 3. ed. rev. atual. Niterói-RJ: Editora Impetus, 2009.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma Trabalhista: lei 13.467, de 13 de julho de 2017**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

CASTELLANO, Rosalia; ROCCA, Antonella. Gender disparities in European labour markets: A comparison of conditions for men and women in paid employment. **International Labour Review**, OIT, v. 157, n. 4, p. 589-608, dez. 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/ilr.12122>; acesso em abr. 2020.

CEACR [Comissão de Peritos para Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT]. **Direct Request (CEACR) - adopted 2001, published 90th ILC session (2002)**. Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100) - Brazil (Ratification: 1957). 2002a. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:2200630,102571,Brazil,2001; acesso em set. 2020.

CEACR [Comissão de Peritos para Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT]. **Direct Request (CEACR) - adopted 2003, published 92nd ILC session (2004)**. Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100) - Brazil (Ratification: 1957). 2004a. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:2225335,102571,Brazil,2003; acesso em set. 2020.

CEACR [Comissão de Peritos para Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT]. **Direct Request (CEACR) - adopted 2006, published 96th ILC session (2007)**. Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100) - Brazil (Ratification: 1957). 2007a. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:2272341,102571,Brazil,2006; acesso em set. 2020.

CEACR [Comissão de Peritos para Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT]. **Direct Request (CEACR) - adopted 2007, published 97th ILC session (2008)**. Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100) - Brazil (Ratification: 1957). 2008a. Disponível em:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:2276767,102571,Brazil,2007; acesso em set. 2020.

CEACR [Comissão de Peritos para Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT]. **Direct Request (CEACR) - adopted 2008, published 98th ILC session (2009).** Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100) - Brazil (Ratification: 1957). 2009a. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:2301585,102571,Brazil,2008; acesso em set. 2020.

CEACR [Comissão de Peritos para Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT]. **Direct Request (CEACR) - adopted 2009, published 99th ILC session (2010).** Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100) - Brazil (Ratification: 1957). 2010a. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:2319506,102571,Brazil,2009; acesso em set. 2020.

CEACR [Comissão de Peritos para Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT]. **Direct Request (CEACR) - adopted 2012, published 102nd ILC session (2013).** Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100) - Brazil (Ratification: 1957). 2013a. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3065550,102571,Brazil,2012; acesso em set. 2020.

CEACR [Comissão de Peritos para Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT]. **Direct Request (CEACR) - adopted 2013, published 103rd ILC session (2014).** Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100) - Brazil (Ratification: 1957). 2014a. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3149477,102571,Brazil,2013; acesso em set. 2020.

CEACR [Comissão de Peritos para Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT]. **Direct Request (CEACR) - adopted 2017, published 107th ILC session (2018).** Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100) - Brazil (Ratification: 1957). 2018a. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3343760,102571,Brazil,2017; acesso em set. 2020.

CEACR [Comissão de Peritos para Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT]. **Observation (CEACR) - adopted 1999, published 88th ILC session (2000).** Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) - Brazil (Ratification: 1965). 2000a. Disponível em:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:2184629,102571,Brazil,1999; acesso em set. 2020.

CEACR [Comissão de Peritos para Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT]. **Direct Request (CEACR) - adopted 1999, published 88th ILC session (2000).** Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) - Brazil (Ratification: 1965). 2000b. Disponível em:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:2181013,102571,Brazil,1999; acesso em set. 2020.

CEACR [Comissão de Peritos para Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT]. **Observation (CEACR) - adopted 2000, published 89th ILC session (2001).** Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) - Brazil (Ratification: 1965). 2001a. Disponível em:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:2189043,102571,Brazil,2000; acesso em set. 2020.

CEACR [Comissão de Peritos para Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT]. **Observation (CEACR) - adopted 2001, published 90th ILC session (2002).** Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) - Brazil (Ratification: 1965). 2002b. Disponível em:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:2200637,102571,Brazil,2001; acesso em set. 2020.

CEACR [Comissão de Peritos para Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT]. **Observation (CEACR) - adopted 2002, published 91st ILC session (2003).** Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) - Brazil (Ratification: 1965). 2003a. Disponível em:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,

P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:2211573,102571,Brazil,2002; acesso em set. 2020.

CEACR [Comissão de Peritos para Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT].

Direct Request (CEACR) - adopted 2003, published 92nd ILC session (2004).

Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) - Brazil (Ratification: 1965). 2004b. Disponível em:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:2230181,102571,Brazil,2003; acesso em set. 2020.

CEACR [Comissão de Peritos para Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT].

Observation (CEACR) - adopted 2003, published 92nd ILC session (2004).

Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) - Brazil (Ratification: 1965). 2004c. Disponível em:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:2232034,102571,Brazil,2003; acesso em set. 2020.

CEACR [Comissão de Peritos para Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT].

Observation (CEACR) - adopted 2004, published 93rd ILC session (2005).

Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) - Brazil (Ratification: 1965). 2005a. Disponível em:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:2238211,102571,Brazil,2004; acesso em set. 2020.

CEACR [Comissão de Peritos para Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT].

Direct Request (CEACR) - adopted 2006, published 96th ILC session (2007).

Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) - Brazil (Ratification: 1965). 2007b. Disponível em:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:2272355,102571,Brazil,2006; acesso em set. 2020.

CEACR [Comissão de Peritos para Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT].

Observation (CEACR) - adopted 2006, published 96th ILC session (2007).

Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) - Brazil (Ratification: 1965). 2007c. Disponível em:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:2272348,102571,Brazil,2006; acesso em set. 2020.

CEACR [Comissão de Peritos para Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT]. **Direct Request (CEACR) - adopted 2008, published 98th ILC session (2009).** Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) - Brazil (Ratification: 1965). 2009b. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:2303716,102571,Brazil,2008; acesso em set. 2020.

CEACR [Comissão de Peritos para Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT]. **Observation (CEACR) - adopted 2008, published 98th ILC session (2009).** Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) - Brazil (Ratification: 1965). 2009c. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:2303709,102571,Brazil,2008; acesso em set. 2020.

CEACR [Comissão de Peritos para Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT]. **Direct Request (CEACR) - adopted 2009, published 99th ILC session (2010).** Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) - Brazil (Ratification: 1965). 2010b. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:2308981,102571,Brazil,2009; acesso em set. 2020.

CEACR [Comissão de Peritos para Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT]. **Observation (CEACR) - adopted 2009, published 99th ILC session (2010).** Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) - Brazil (Ratification: 1965). 2010c. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:2308974,102571,Brazil,2009; acesso em set. 2020.

CEACR [Comissão de Peritos para Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT]. **Direct Request (CEACR) - adopted 2012, published 102nd ILC session (2013).** Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) - Brazil

(Ratification: 1965). 2013b. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3057580,102571,Brazil,2012; acesso em set. 2020.

CEACR [Comissão de Peritos para Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT].

Observation (CEACR) - adopted 2012, published 102nd ILC session (2013).

Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) - Brazil

(Ratification: 1965). 2013c. Disponível em:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3057584,102571,Brazil,2012; acesso em set. 2020.

CEACR [Comissão de Peritos para Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT].

Direct Request (CEACR) - adopted 2013, published 103rd ILC session (2014).

Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) - Brazil

(Ratification: 1965). 2014b. Disponível em:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3149572,102571,Brazil,2013; acesso em set. 2020.

CEACR [Comissão de Peritos para Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT].

Observation (CEACR) - adopted 2013, published 103rd ILC session (2014).

Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) - Brazil (Ratification: 1965).

2014c. Disponível em:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3149568,102571,Brazil,2013; acesso em set. 2020.

CEACR [Comissão de Peritos para Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT].

Observation (CEACR) - adopted 2017, published 107th ILC session (2018).

Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) - Brazil (Ratification: 1965).

2018b. Disponível em:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3344330,102571,Brazil,2017; acesso em set. 2020.

CEACR [Comissão de Peritos para Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT].

Direct Request (CEACR) - adopted 2017, published 107th ILC session (2018).

Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) - Brazil (Ratification: 1965). 2018c. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3417489,102571,Brazil,2017; acesso em set. 2020.

CEACR [Comissão de Peritos para Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT]. **Direct Request (CEACR) - adopted 2000, published 89th ILC session (2001)**. Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100) - France (Ratification: 1953). 2001b. Disponível em:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:2196614,102632,France,2000; acesso em set. 2020.

CEACR [Comissão de Peritos para Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT]. **Observation (CEACR) - adopted 2002, published 91st ILC session (2003)**. Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100) - France (Ratification: 1953). 2003b. Disponível em:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:2222232,102632,France,2002; acesso em set. 2020.

CEACR [Comissão de Peritos para Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT]. **Direct Request (CEACR) - adopted 2002, published 91st ILC session (2003)**. Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100) - France (Ratification: 1953). 2003c. Disponível em:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:2220039,102632,France,2002; acesso em set. 2020.

CEACR [Comissão de Peritos para Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT]. **Direct Request (CEACR) - adopted 2004, published 93rd ILC session (2005)**. Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100) - France (Ratification: 1953). 2005b. Disponível em:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:2244312,102632,France,2004; acesso em set. 2020.

CEACR [Comissão de Peritos para Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT]. **Direct Request (CEACR) - adopted 2005, published 95th ILC session (2006)**. Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100) - France (Ratification: 1953). 2006a. Disponível em:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:2259998,102632,France,2005; acesso em set. 2020.

CEACR [Comissão de Peritos para Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT]. **Direct Request (CEACR) - adopted 2007, published 97th ILC session (2008)**. Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100) - France (Ratification: 1953). 2008b. Disponível em:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:2277739,102632,France,2007; acesso em set. 2020.

CEACR [Comissão de Peritos para Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT]. **Observation (CEACR) - adopted 2007, published 97th ILC session (2008)**. Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100) - France (Ratification: 1953). 2008c. Disponível em:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:2277732,102632,France,2007; acesso em set. 2020.

CEACR [Comissão de Peritos para Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT]. **Direct Request (CEACR) - adopted 2010, published 100th ILC session (2011)**. Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100) - France (Ratification: 1953). 2011a. Disponível em:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:2322189,102632,France,2010; acesso em set. 2020.

CEACR [Comissão de Peritos para Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT]. **Direct Request (CEACR) - adopted 2011, published 101st ILC session (2012)**. Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100) - France (Ratification: 1953). 2012a. Disponível em:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,

P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:2699050,102632,France,2011; acesso em set. 2020.

CEACR [Comissão de Peritos para Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT]. **Direct Request (CEACR) - adopted 2012, published 102nd ILC session (2013).** Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100) - France (Ratification: 1953). 2013d. Disponível em:

[ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3082187,102632,France,2012](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3082187,102632,France,2012); acesso em set. 2020.

CEACR [Comissão de Peritos para Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT]. **Observation (CEACR) - adopted 2017, published 107th ILC session (2018).** Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100) - France (Ratification: 1953). 2018d. Disponível em:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3334144,102632,France,2017; acesso em set. 2020.

CEACR [Comissão de Peritos para Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT]. **Direct Request (CEACR) - adopted 2017, published 107th ILC session (2018).** Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100) - France (Ratification: 1953). 2018e. Disponível em:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3334141,102632,France,2017; acesso em set. 2020.

CEACR [Comissão de Peritos para Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT]. **Direct Request (CEACR) - adopted 2000, published 89th ILC session (2001).** Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) - France (Ratification: 1981). 2001c. Disponível em:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:2197588,102632,France,2000; acesso em set. 2020.

CEACR [Comissão de Peritos para Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT]. **Direct Request (CEACR) - adopted 2002, published 91st ILC session (2003).** Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) - France (Ratification: 1981). 2003d. Disponível em:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:2221769,102632,France,2002; acesso em set. 2020.

CEACR [Comissão de Peritos para Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT]. **Observation (CEACR) - adopted 2002, published 91st ILC session (2003).** Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) - France (Ratification: 1981). 2003e. Disponível em:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:2212006,102632,France,2002; acesso em set. 2020.

CEACR [Comissão de Peritos para Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT]. **Direct Request (CEACR) - adopted 2004, published 93rd ILC session (2005).** Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) - France (Ratification: 1981). 2005c. Disponível em:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:2238667,102632,France,2004; acesso em set. 2020.

CEACR [Comissão de Peritos para Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT]. **Observation (CEACR) - adopted 2004, published 93rd ILC session (2005).** Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) - France (Ratification: 1981). 2005d. Disponível em:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:2238239,102632,France,2004; acesso em set. 2020.

CEACR [Comissão de Peritos para Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT]. **Observation (CEACR) - adopted 2005, published 95th ILC session (2006).** Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) - France (Ratification: 1981). 2006b. Disponível em:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:2255475,102632,France,2005; acesso em set. 2020.

CEACR [Comissão de Peritos para Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT]. **Direct Request (CEACR) - adopted 2005, published 95th ILC session (2006).** Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) - France

(Ratification: 1981). 2006c. Disponível em: [ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:2247874,102632,France,2005](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:2247874,102632,France,2005); acesso em set. 2020.

CEACR [Comissão de Peritos para Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT].

Direct Request (CEACR) - adopted 2007, published 97th ILC session (2008).

Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) - France

(Ratification: 1981). 2008d. Disponível em:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:2277756,102632,France,2007; acesso em set. 2020.

CEACR [Comissão de Peritos para Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT].

Observation (CEACR) - adopted 2007, published 97th ILC session (2008).

Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) - France (Ratification: 1981).

2008e. Disponível em:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:2277749,102632,France,2007; acesso em set. 2020.

CEACR [Comissão de Peritos para Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT].

Direct Request (CEACR) - adopted 2010, published 100th ILC session (2011).

Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) - France

(Ratification: 1981). 2011b. Disponível em:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:2322213,102632,France,2010; acesso em set. 2020.

CEACR [Comissão de Peritos para Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT].

Observation (CEACR) - adopted 2010, published 100th ILC session (2011).

Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) - France (Ratification: 1981).

2011c. Disponível em:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:2322206,102632,France,2010; acesso em set. 2020.

CEACR [Comissão de Peritos para Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT].

Direct Request (CEACR) - adopted 2011, published 101st ILC session (2012).

Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) - France (Ratification: 1981). 2012b. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:2699366,102632,France,2011; acesso em set. 2020.

CEACR [Comissão de Peritos para Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT]. **Observation (CEACR) - adopted 2011, published 101st ILC session (2012).** Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) - France (Ratification: 1981). 2012c. Disponível em: [ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:2699365,102632,France,2011](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:2699365,102632,France,2011); acesso em set. 2020.

CEACR [Comissão de Peritos para Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT]. **Direct Request (CEACR) - adopted 2012, published 102nd ILC session (2013).** Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) - France (Ratification: 1981). 2013e. Disponível em: [ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3084995,102632,France,2012](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3084995,102632,France,2012); acesso em set. 2020.

CEACR [Comissão de Peritos para Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT]. **Observation (CEACR) - adopted 2012, published 102nd ILC session (2013).** Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) - France (Ratification: 1981). 2013f. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3084991,102632,France,2012; acesso em set. 2020.

CEACR [Comissão de Peritos para Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT]. **Observation (CEACR) - adopted 2017, published 107th ILC session (2018).** Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) - France (Ratification: 1981). 2018f. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3334148,102632,France,2017; acesso em set. 2020.

CEACR [Comissão de Peritos para Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT]. **Direct Request (CEACR) - adopted 2017, published 107th ILC session (2018).** Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) - France (Ratification: 1981). 2018g. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3334152,102632,France,2017; acesso em set. 2020.

CEACR. [Comissão de Peritos para Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT]. **Direct Request (CEACR) - adopted 2008, published 98th ILC session (2009).** Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100) - Brazil (Ratification: 1957). Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:2301585,102571,Brazil,2008; acesso em set. 2020.

CHO, Sumi; CRENSHAW, Kimberlé W.; MCALL, Leslie. Toward a field of Intersectionality Studies: theory, applications and praxis. *In: Signs: Journal of Women in Culture and Society*, University of Chicago, Chicago (EUA), v. 38, n. 4, 26p., 785-804, 2013. Disponível em: <https://www.journals.uchicago.edu/doi/abs/10.1086/669608>; acesso em ago. 2020.

COMITÊ CEDAW. **General recommendation No. 13:** Equal remuneration for work of equal value. Oitava sessão, 1989. 1989. Disponível em: http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=INT/CEDAW/GEC/5832&Lang=en; acesso em jun. 2020.

COMITÊ CEDAW. **General recommendation No. 16:** Unpaid women workers in rural and urban family enterprises. Décima sessão, 1991. 1991a. Disponível em: http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=INT/CEDAW/GEC/3730&Lang=en; acesso em jun. 2020.

COMITÊ CEDAW. **General recommendation No. 17:** Measurement and quantification of the unremunerated domestic activities of women and their recognition in the gross national product. Décima sessão, 1991. 1991b. Disponível em: http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=INT/CEDAW/GEC/5833&Lang=en; acesso em jun. 2020.

COMITÊ CERD. **General recommendation No. 25 on gender-related dimensions of racial discrimination.** 56^a sessão, 2000. Disponível em: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=INT%2fCERD%2fGEC%2f7497&Lang=en; acesso em jun. 2020.

COMITÉ CRPD. **General Comment No. 6 (2018) on equality and non-discrimination.**

2018.

Disponível

em:

http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD/C/GC/6&Lang=en; acesso em jun. 2020.

CONSTANTINESCO, Leontin-Jean. **Tratado de Direito Comparado**: introdução ao direito comparado. Rio de Janeiro: Renovar, 1998.

CORTEZ, Pedro Afonso *et al* . Sexismo, misoginia e LGBTQfobia: desafios para promover o trabalho inclusivo no Brasil. **Physis**. Rio de Janeiro, v. 29, n. 4, 22 p., jun. 2019. Disponível em:

http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-73312019000400612&lng=en&nrm=iso; acesso em abr. 2020.

CRENSHAW, Kimberle. Demarginalizing the intersection of race and sex: a black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *In: The University of Chicago Legal Forum*, Chicago (EUA), v. 1989, 30p, 139-167, 1989. Disponível em: <http://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8>; acesso em ago. 2020.

CRENSHAW, Kimberlé. Mapping the margins: intersectionality, identity politics and violence against women of color. **Stanford Law Review**, v. 43, 1991.

CRIVELLI, Ericson. **Direito Internacional do Trabalho Contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2010.

DAVID, René. **Los grandes sistemas jurídicos contemporaneos (derecho comparado)**. Madri, Espanha: Aguilar, 1969.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

DOUSSET, Chsristine. Commerce et travail des femmes à l'époque moderne en France. **Les Cahiers de Framespa**, Toulouse, França, v. 2, 2006. Disponível em: <https://doi.org/10.4000/framespa.57>; acesso em abr. 2020.

EUA. **Adarand Constructors, Inc. v. Peña, 515 U.S. 200 (1995)**. 2020c. Disponível em: <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/515/200/>; acesso em nov. 2020.

EUA. **Brown v. Board of Education of Topeka, 347 U.S. 483 (1954)**. 2020b. Disponível em: <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/347/483/>; acesso em nov. 2020.

EUA. **DeGraffenreid v. GENERAL MOTORS ASSEMBLY DIV., ETC., 413 F. Supp. 142 (E.D. Mo. 1976)**. 2020d. Disponível em: <https://law.justia.com/cases/federal/district-courts/FSupp/413/142/1660699/>; acesso em nov. 2020.

EUA. **Jeffries v. Harris County Community Action Ass'n, 425 F. Supp. 1208 (S.D. Tex. 1977)**. 2020e. Disponível em: <https://law.justia.com/cases/federal/district-courts/FSupp/425/1208/1513479/>; acesso em nov. 2020.

EUA. **Judge v. Marsh, 649 F. Supp. 770 (D.D.C. 1986)**. 2020f. Disponível em: <https://law.justia.com/cases/federal/district-courts/FSupp/649/770/1632139/>; acesso em nov. 2020.

EUA. **United States v. Carolene Products Co., 304 U.S. 144 (1938)**. 2020a. Disponível em: <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/304/144/>; acesso em nov. 2020.

FAVOREU, Louis; GAÏA, Patrick; GHEVONTIAN, Richard; MESTRE, Jean-Louis; PFERSMANN, Otto; ROUX, André; SCOFFONI, Guy. **Droit constitutionnel**. 21. ed. Paris, França: Dalloz, 2019.

FERREIRA Filho, Manoel G. et. alli. **Liberdades Públicas**: parte geral. São Paulo, Ed. Saraiva, 1978. Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Documentos-anteriores-%C3%A0-cria%C3%A7%C3%A3o-da-Sociedade-das-Na%C3%A7%C3%B5es-at%C3%A9-1919/declaracao-de-direitos-do-homem-e-do-cidadao-1789.html>; acesso em jun. 2020.

FONDIMARE, Elsa. La mobilisation de l'égalité formelle contre les mesures tendant à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes : le droit de la non-discrimination contre les femmes ? **La Revue des droits de l'homme**, v. 11, 2017. Disponível em: <http://journals.openedition.org/revdh/2885>; acesso em abr. 2020.

FONDIMARE, Elsa. Le genre, un concept utile pour repenser le droit de la non-discrimination. **La Revue des droits de l'homme**, v. 5, 2014. Disponível em: <http://journals.openedition.org/revdh/755>; acesso em abr. 2020.

FRANÇA [Código do Trabalho]. **Code du travail**. 2020. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20200803>; acesso em ago. 2020.

FRANÇA [Constituição de 1958]. **Constituição francesa em português**. [2017b] Disponível em: https://www.conseil-constitutionnel.fr/sites/default/files/as/root/bank_mm/portugais/constitution_portugais.pdf; acesso em ago. 2020.

FRANÇA [Constituição de 1958]. **Constitution du 4 octobre 1958**. 2017a. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/Droit-francais/Constitution/Constitution-du-4-octobre-1958>; acesso em jul. 2020.

FRANÇA [Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances]. **Chronologie des dispositions en faveur de l'égalité femmes-hommes**. [2018] Disponível em: <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/dossiers/actions-dispositifs-interministeriels/chronologie-des-dispositions-en-faveur-de-legalite-des-femmes-et-des-hommes/#:~:text=%C3%A9galit%C3%A9%20femmes%2Dhommes-,Chronologie%20des%20dispositions%20en%20faveur%20de%20l'%C3%A9galit%C3%A9%20femmes%2Dhommes,libre%20disposition%20de%20leur%20salaire.&text=1938%20%3A%20Suppression%20de%20l'incapacit%C3%A9,et%20d'%C3%A9ligibilit%C3%A9%20aux%20femmes.>; acesso em jul. 2020.

FRANÇA. Cour de Cassation, civile, Chambre sociale, 09-40.021. Presidente: Mme. Collomp. Relatora: Mme. Mariette. Advogada-geral: Mme. Zientara. Advogados: SCP Célice, Blancpain et Soltner, SCP Masse-Dessen et Thouvenin. 6 de julho de 2010. **Legifrance**: Bulletin 2010, V, n° 158. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000022458912/>; acesso em nov. 2020.

GILLERI, Giovanna. How are you actually doing, ladies?' Indicators of gender equality through the lens of the UN Committee on the Elimination of Discrimination against Women. **The International Journal of Human Rights**, publicação online, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/13642987.2020.1717474>; acesso em abr. 2020.

GRANDGUILLOT, Dominique. **L'essentiel du Droit du Travail**. 16. ed. Paris, França: Gualino – Lextenso, 2016.

GUNTHER, Luiz Eduardo. A OIT e a uniformização das normas trabalhistas. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 1, n. 3, p. 11-78, dez. 2011. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/97619>; acesso em abr. 2020.

GUNTHER, Luiz Eduardo; GUNTHER, Noeli Gonçalves da Silva. A igualdade de direitos entre homens e mulheres nas relações de trabalho. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 3, n. 32, p. 39-63, jul./ago. 2014. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/94255>; acesso em jul. 2020.

HABERMAS, Jürgen. **A inclusão do outro** – estudos de teoria política. Tradução George Sperber e Paulo Astor Soethe. São Paulo: Loyola, 2002.

HAMON, Francis; TROPER, Michel. **Droit constitutionnel**. 35. ed. Paris, França: LGDJ, 2014.

HELLUM, Anne; AASEN, Henriette Sindig. **Women's human rights: CEDAW in International, Regional and National Law**. Cambridge, Reino Unido: Cambridge University Press, 2013.

HIRATA, Helena. Globalização e divisão sexual do trabalho. **Cadernos Pagu**, Campinas-SP, v. 17-18, p. 139-156, 2002.

HIRATA, Helena; KEROGAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0100-15742007000300005>; acesso em jun. 2020.

HUSEK, Carlos Roberto. **Curso de direito internacional público**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

HYDE, Alan. The International Labour Organization in the stag hunt for global labour rights. **Law & Ethics of Human Rights**, Berkeley, EUA, v. 3, n. 2, p. 154-179, 2009. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1443978; acesso em abr. 2020.

IBARRA SOTO, Diana E.. Reflexiones sobre justicia distributiva y perspectiva de género. Réplica a: "Justicia distributiva, pobreza y género" de Paulette Dieterlen. **Rev. filos.open insight**. Querétaro, México, v. 5, n. 8, p. 61-76, 2014. Disponível em: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-24062014000200005&lng=es&nrm=iso; acesso em abr. 2020.

IBGE [Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística]. **Censo Demográfico 2010**. 2010. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/apps/snig/v1/?loc=0&cat=-1,2,-2,3,4,-3,128,129&ind=4726>; acesso em jul. 2020.

IBGE [Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística]. **Estatísticas de gênero: responsabilidade por afazeres afeta inserção das mulheres no mercado de trabalho**. 2018. Disponível em: [https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/20232-estatisticas-de-genero-responsabilidade-por-afazeres-afeta-insercao-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho#:~:text=Mulheres%20ocupavam%2037%2C8%25%2039,39%2C1%25%20por%20mulheres.](https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/20232-estatisticas-de-genero-responsabilidade-por-afazeres-afeta-insercao-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho#:~:text=Mulheres%20ocupavam%2037%2C8%25%2039,39%2C1%25%20por%20mulheres.;); acesso em jul. 2020.

IBGE [Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística]. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2001/2015**. 2015. Disponível em: <https://serieestatisticas.ibge.gov.br/series.aspx?no=7&op=0&vcodigo=PD295&t=sexo>; acesso em mar. 2021.

INSEE [Institut ational de la statistique et des études économiques]. **Femmes et hommes sur le marché du travail** : des écarts moins marqués em début de vie active. 2019a. Disponível em: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4248174#consulter>; acesso em jul. 2020.

INSEE [Institut ational de la statistique et des études économiques]. Temps partiel. **Emploi, chômage, revenus du travail, édition 2017 - Insee Références**. 2017. Disponível em: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/2891765/ecrt17j-f4-2-temps-travail.pdf>; acesso em mar. 2021.

INSEE [Institut ational de la statistique et des études économiques]. **Chômage selon le sexe et l'âge**: Données annuelles de 1975 à 2020. 2021. Disponível em: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2489498>; acesso em mar. 2021.

INSEE [Institut ational de la statistique et des études économiques]. **Tableaux de l'économie française**. 2019b. Disponível em: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3676623?sommaire=3696937#:~:text=Tableaux%20et%20graphiques-,Pr%C3%A9sentation,millions%20de%20personnes%20au%20ch%C3%B4mage..>; acesso em mar. 2021.

KANT, Immanuel. **Doutrina do Direito**. São Paulo: ícone Editora, 1993.

KELSEN, Hans. **Teoria Pura do Direito**. São Paulo: Matins Fontes, 1999.

LARA, João Bosco Pinto. A reforma trabalhista e a segurança jurídica: análise crítica. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, MG, n. especial, p. 97-141, nov. 2017.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

LEITE, Taylisy de Souza Corrêa; BORGES, Paulo César Corrêa; CORDEIRO, Euller Xavier. Discriminação de gênero e direitos fundamentais: desdobramentos sócio-históricos e avanços legislativos. **R. Dir. Gar. Fund.**, Vitória, v. 14, n. 2, p. 125-144, jul./dez. 2013.

LIMA, Camila Rodrigues Neves de Almeida. Gênero, trabalho e cidadania: função igual, tratamento salarial desigual. **Rev. Estud. Fem.** Florianópolis, SC, v. 26, n. 3, 2018. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2018000300210&lng=pt&nrm=iso; acesso em abr. 2020.

LYON-CAEN, Pierre. L'application par la France des Conventions internationales du travail. **Droits fondamentaux**, nº 8, jan.-dez. 2010. Disponível em: https://www.crdh.fr/wp-content/uploads/etudes_lapplication_par_la_france_des_conventions_internationales_du_travail.pdf; acesso em ago. 2020.

- MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2008. v II.
- MALLET, Estêvão. O princípio constitucional da igualdade e o trabalho da mulher. In FRANCO FILHO, Georgeton de Sousa (Coord.). **Trabalho da mulher**: homenagem a Alice Monteiro de Barros. São Paulo: LTr, 2009. p. 145-160.
- MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017.
- MARQUES, Rafael da Silva. Princípio da igualdade no âmbito trabalhista – análise do artigo 384 da CLT. **Cadernos da Escola Judicial do TRT da 4ª Região**. Estudos de administração judiciária: reflexões de magistrados sobre a gestão do Poder Judiciário. nº 02-2009. Porto Alegre: HS Editora, 2009. p. 193-199.
- MARUANI, Margaret; MERON, Monique. **Um siècle de travail des femmes em France: 1901-2011**. Paris, França: La Découverte, 2012.
- MARX, Karl. **Crítica ao Programa de Gota**. São Paulo: Boitempo editorial, 2012.
- MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **A ideologia Alemã**. São Paulo: Grijalbo, 1977.
- MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Curso de direito internacional público**. 6. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012.
- MELLO, Celso D. de Albuquerque. **Curso de direito internacional público**. 12. ed. São Paulo: Renovar, 2000. v. 1.
- MELLO, Celso D. de Albuquerque. **Curso de direito internacional público**. v. 1. 12. ed. ver. e atual. Rio de Janeiro, São Paulo: Renovar, 2000.
- MINÉ, Michel. La négociation de l'égalité à l'épreuve des reformes du Code du travail. **Travail, genre et société**, Paris, França, v. 1, n. 37, 2017, p. 133-136. Disponível em: <https://www.cairn.info/journal-travail-genre-et-societes-2017-1-page-133.htm#>; acesso em set. 2020.
- MIRAGLIO, Maura. The ILO supervisory machinery and the role of TUs. Turim, Itália: International Training Centre of the ILO, jul. 2016. Disponível em: <https://slideplayer.com/slide/12727420/>; acesso em jun. 2020.
- MUIR-WATT, Horatia. La fonction subversive du droit comparé. **Revue Internationale du droit comparé**, vol. 52, 2000, pp. 503-527.
- NAJI, Fairouz; LIOUAEDDINE, Mariem. Égalité professionnelle femmes-hommes : la réforme juridique a l'épreuve de la réalité du marché du travail en France et au Maroc. **Revue Économie, Gestion et Société**, Rabat, Marrocos, n. 13, dez. 2017. Disponível em: <https://revues.imist.ma/index.php/REGS/article/view/10725>; acesso em set. 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2001.

OIT [Organização internacional do Trabalho]. **A quantum leap for gender equality: for a better future of work for all**. Genebra, Suíça: ILO, 2019a.

OIT [Organização Internacional do Trabalho]. **C004 - Convenção relativa ao Trabalho Noturno das Mulheres**. 1919. Disponível em: [ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_234871/lang-pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_234871/lang-pt/index.htm); acesso em jul. 2020.

OIT [Organização Internacional do Trabalho]. **C100 - Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor**. 1951. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235190/lang-pt/index.htm; acesso em jun. 2020.

OIT [Organização Internacional do Trabalho]. **C111 - Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação**. 1958. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang-pt/index.htm; acesso em jun. 2020.

OIT [Organização Internacional do Trabalho]. **C127 – Peso máximo das cargas**. 1967. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235578/lang-pt/index.htm; acesso em jul. 2020.

OIT [Organização Internacional do Trabalho]. **C156 - Sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores: Trabalhadores com Encargos de Família**. 1981. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242709/lang-pt/index.htm; acesso em jun. 2020.

OIT [Organização Internacional do Trabalho]. **C183 - Maternity Protection Convention**. 2000. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_COD E:C183; acesso em jun. 2020.

OIT [Organização Internacional do Trabalho]. **Cases regarding which governments are invited to supply information to the committee**. 108ª Sessão. Genebra, Suíça: 2019b. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_710008.pdf; acesso em ago. 2020.

OIT [Organização Internacional do Trabalho]. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu Anexo (Declaração da Filadélfia)**. 1944. Disponível em:

https://www.ilo.org/brasil/centro-de-informacoes/documentos/WCMS_336957/lang--pt/index.htm; acesso em jun. 2020.

OIT [Organização Internacional do Trabalho]. **Convenção e Recomendação sobre Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos**. Brasília: Escritório OIT no Brasil, 2011. Disponível em: https://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_169517/lang--pt/index.htm; acesso em jun. 2020.

OIT [Organização Internacional do Trabalho]. **Convenções não ratificadas**. 2020c. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242947/lang--pt/index.htm; acesso em jul. 2020.

OIT [Organização Internacional do Trabalho]. **Convention concerning the elimination of violence and harassment in the world of work**. 2019d. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711570.pdf; acesso em set. 2020.

OIT [Organização Internacional do Trabalho]. **Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho**. 1998. Disponível em: https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf; acesso em jun. 2020.

OIT [Organização Internacional do Trabalho]. **Declaration on Equality of Opportunity and Treatment for Women Worker**. 1975. Disponível em: [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09604/09604\(1975-58-series-A\)96-100.pdf#page=2](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09604/09604(1975-58-series-A)96-100.pdf#page=2); acesso em jun. 2020.

OIT [Organização Internacional do Trabalho]. **General Survey of the Reports on the Workers with Family Responsibilities Convention (No. 156) and Recommendation (No. 165), 1981**. Genebra, Suíça: International Labour Office, 1993. Disponível em: [http://ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(1993-80-4B\).pdf](http://ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(1993-80-4B).pdf); acesso em jun. 2020.

OIT [Organização Internacional do Trabalho]. **General Survey on the fundamental Conventions**, concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization. Genebra, Suíça: International Labour Office, 2012. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_174846.pdf; acesso em jun. 2020.

OIT [Organização Internacional do Trabalho]. **Global Wage Report**. Genebra, Suíça: International Labour Office, 2018.

OIT [Organização Internacional do Trabalho]. **ILO Convention on Violence and Harassment: Five key questions**. 2019c. Disponível em: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_711891/lang--en/index.htm; acesso em set. 2020.

OIT [Organização Internacional do Trabalho]. **MONITORING COMPLIANCE WITH INTERNATIONAL LABOUR STANDARDS: The key role of the ILO Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations**. Genebra, Suíça: International Labour Office, 2019e. Disponível em: https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_730866/lang--en/index.htm; acesso em jun. 2020.

OIT [Organização internacional do Trabalho]. **NORMLEX: Information System on International Labour Standards**. Advanced search comments by the supervisory bodies. 2017f. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:20015:::NO:::>; acesso em out. 2020.

OIT [Organização Internacional do Trabalho]. **Ratifications of C100 - Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)**. 2017a. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312245; acesso em jun. 2020.

OIT [Organização Internacional do Trabalho]. **Ratifications of C111 - Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)**. 2017b. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312256:NO; acesso em jun. 2020.

OIT [Organização Internacional do Trabalho]. **Ratifications of C156 - Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 (No. 156)**. 2017c. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312301:NO; acesso em jun. 2020.

OIT [Organização Internacional do Trabalho]. **Ratifications of C183 - Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183)**. 2017d. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312328:NO; acesso em jun. 2020.

OIT [Organização Internacional do Trabalho]. **Trabalho Doméstico**. 2020b. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-domestico/lang--pt/index.htm>; acesso em jul. 2020.

OIT [Organização Internacional do Trabalho]. **Women at work - Trends 2016:** Map: Explore the gender labour gap around the world. 2016. Disponível em: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/enhanced/WCMS_458201/lang--en/index.htm; acesso em jul. 2020.

OIT [Organização internacional do Trabalho]. **Women's empowerment:** 90 years of ILO action! Genebra, Suíça: ILO, 2009. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_105088.pdf; acesso em ago. 2020.

OIT. [Organização internacional do Trabalho]. **International Labour Standards:** a global approach. Genebra, Suíça: International Labour Office, 2002.

OIT. [Organização internacional do Trabalho]. **The regular supervisory process.** 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-of-experts-on-the-application-of-conventions-and-recommendations/WCMS_088439/lang--en/index.htm; acesso em mar.

OLIVEIRA, Fernanda Valadares. Interpretação do artigo 384 da CLT e o tratamento igualitário entre homens e mulheres. **Revista de Direito da ADVOCEF.** Porto Alegre, ADVOCEF, v.1, n.15, 2012, p. 59-68.

ONU [Organização das Nações Unidas]. **Convenção Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher**, 18 de setembro de 1979. 1979. Disponível em: http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao_cedaw1.pdf; acesso em abr. 2020.

ONU [Organização das Nações Unidas]. **History of United Nations and Persons with Disabilities** – The first millennium decade. [2008]. Disponível em: <https://www.un.org/development/desa/disabilities/about-us/history-of-united-nations-and-persons-with-disabilities-the-first-millennium-decade.html>; acesso em jun. 2020.

ONU [Organização das Nações Unidas]. **International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination.** Audiovisual library of international law, 2020a. Disponível em: <https://legal.un.org/avl/ha/cerd/cerd.html>; acesso em jun. 2020.

ONU [Organização das Nações Unidas]. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável:** objetivo 5. [2015] Disponível em: <https://nacoesunidas.org/pos2015/ods5/>; acesso em jun. 2020.

ONU [Organização das Nações Unidas]. **Objetivos de Desenvolvimento do Milênio.** [2000]. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/tema/odm/>; acesso em jun. 2020.

ONU [Organização das Nações Unidas]. **Short history of CEDAW Convention**. [2009]. Disponível em: <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/history.htm>; acesso em jun. 2020.

ORTIZ, Susan Y.; ROSCIGNO, Veincent J. Discrimination, women, and work: Processes and Variations by Race and Class. **The Sociological Quarterly**. Oklahoma, EUA, v. 50, n. 2, p. 336-359, abr. 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/j.1533-8525.2009.01143.x>; acesso em abr. 2020.

PAIXÃO, Marcelo; GOMES, Flávio. História das diferenças e das desigualdades revisitadas: notas sobre gênero, escravidão, raça e pós-emancipação. **Revista de Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 16, n. 3, p. 949-964, set./dez. 2008.

PEREIRA, Potyara A. P. O sentido de igualdade e bem-estar em Marx. **Rev. katálisis**. Florianópolis, v. 16, n. 1, p. 37-46, jun. 2013. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-49802013000100005&lng=en&nrm=iso; acesso em jun. 2020.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e justiça internacional**. 9ª edição. São Paulo, Editora Saraiva, 2019.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Los convenios internacionales del trabajo**. Montevideo: Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de la Republica, 1965.

PORTELA, Paulo Henrique Gonçalves. **Direito internacional público e privado**: incluindo noções de direitos humanos e de direito comunitário. 9a. ed. rev., atual. e ampl. Salvador, BA: JusPODIVM, 2017.

POTOBSKY, Geraldo von. Eficacia jurídica de los convenios de la OIT em el plano nacional. In: POLITAKIS, Georges p. (Coord). Bureau International du Travail. **Les normes internationales du travail**: um patrimoine pour l'avenir. Genebra, 2004. P. 287-305.

POTOBSKY, Geraldo W. von et BARTOLOMEI DE LA CRUZ, Héctor G. **La Organización Internacinal del Trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Astrea, 1990.

QUEIROZ, Rafael Mafei Rabelo; FEFERBAUM, Marina (coord.). **Metodologia da pesquisa em direito**: técnicas e abordagens para elaboração de monografias, dissertações e teses. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

RAWLS, John. **Justiça como Equidade**: uma reformulação. São Paulo: Martins Fontes, 2003.

RAWLS, John. **Uma Teoria da Justiça**. São Paulo: Martins Fontes, 2000.

REZEK, Francisco. **Direito internacional público**: curso elementar. 13. ed. rev., aum. e atual. São Paulo: Saraiva, 2011.

- RIOS, Roger Raupp. **Direito da antidiscriminação**: discriminação direta, indireta e ações afirmativas. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008.
- RIOS, Roger Raupp; SILVA, Rodrigo da. Discriminação múltipla e discriminação interseccional: aportes do feminismo negro e do direito da antidiscriminação. **Revista Brasileira de Ciência Política**, Brasília, nº 16, p. 11-37, abr. 2015. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/0103-335220151602>; acesso em abr. 2020.
- ROCHA, Emerson Ferreira. Riqueza e status entre mulheres negras no Brasil. **Soc. estado**. Brasília, DF, v. 32, n. 1, p. 217-244, abr. 2017. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69922017000100217&lng=en&nrm=iso; acesso em abr. 2020.
- ROMITA, Arion Sayão. O princípio da não-discriminação da mulher no direito do trabalho brasileiro. In: PENIDO, Laís de Oliveira (Coord.). **A igualdade dos gêneros nas relações de trabalho**. Brasília: Escola Superior do Ministério Público da União, 2006. p. 83-90.
- ROUSSEAU, Jean-Jacques. **Discurso sobre a origem e os fundamentos da desigualdade entre os homens**. Porto Alegre: L&PM Pocket, 2013.
- ROY, Véronique. **Droit du travail 2015**. Paris, França: Dunod, 2015.
- RUSSOMANO, Mozart Victor. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**: atualizada de acordo com a Constituição Federal de 1988. Rio de Janeiro: Forense, 1990. v. I.
- SACCO, Rodolfo. **Introdução ao direito comparado**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2001.
- SAFFIOTI, Heleith I.B. **Gênero, patriarcado, violência**. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2004.
- SARIGNY, Cécile Barrois. Le principe d'égalité dans la jurisprudence du Conseil constitutionnel et du Conseil d'État. **Titre VII**, abr. 2020. Disponível em: <https://www.conseil-constitutionnel.fr/publications/titre-vii/le-principe-d-egalite-dans-la-jurisprudence-du-conseil-constitutionnel-et-du-conseil-d-etat>; acesso em jun. 2020.
- SCHWEITZER, Sylvie. **Les femmes ont toujours travaillé**: une histoire du travail des femmes aux XIXe et XXe siècles. Paris, França: Odile Jacob, 2002.
- SEITENFUS, Ricardo. **Manual das Organizações Internacionais**. 4a. ed. rev., atual. e ampl. Porto Alegre, RS: Livraria do Advogado, 2005.
- SHEPPARD, Colleen. Mapping anti-discrimination law onto inequality at work: Expanding the meaning of equality in international labour law. **International Labour Review**, OIT, v. 151, n. 1-2, 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2012.00132.x>; acesso em abr. 2020.

- SILVA, Homero Batista Mateus. **CLT Comentada**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2019.
- SILVA, Homero Batista Mateus. **Curso de Direito do Trabalho aplicado: segurança e medicina do trabalho, trabalho da mulher e do menor**. v. 3. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.
- SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 11. ed. São Paulo: Malheiros, 1996.
- SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1987.
- SÜSSEKIND, Arnaldo. O Brasil e a Organização Internacional do Trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 55, p. 105-116, 1986. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/93665>; acesso em jun. 2020.
- TABORDA, Maren Guimarães. O princípio da igualdade em perspectiva histórica: conteúdo, alcance e direções. **R. Direito Administrativo**. Rio de Janeiro, v. 211, p. 214-269, jan./mar. 1998. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rda/article/view/47142>; acesso em jun. 2020.
- TRZEBIATOWSKI, Tiffany; TRIANA, Maria del Carmen. Family Responsibility Discrimination, Power Distance, and Emotional Exhaustion: When and Why are There Gender Differences in Work–Life Conflict? **Journal of Business Ethics**. V. 162, n. 1, p. 15–29, fev. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s10551-018-4000-5>; acesso em abr. 2020.
- UNIÃO EUROPEIA. Comissão Europeia. **Aplicar a legislação da UE**. [2016]. Disponível em: https://ec.europa.eu/info/law/law-making-process/applying-eu-law_pt; acesso em ago. 2020.
- UNIÃO EUROPEIA. **Diretivas da União Europeia**. 2018a. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=LEGISSUM%3A114527>; acesso em ago. 2020.
- UNIÃO EUROPEIA. **Igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho**. 2015. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=legissum:c10940>; acesso em ago. 2020.
- UNIÃO EUROPEIA. **Regulamentos, diretivas e outros atos legislativos**. 2019. Disponível em: https://europa.eu/european-union/eu-law/legal-acts_pt; acesso em ago. 2020.
- UNIÃO EUROPEIA. **Segurança social — igualdade de tratamento entre homens e mulheres**. 2018b. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=legissum:c10907>; acesso em ago. 2020.
- VALTICOS, Nicolas. **Derecho internacional del trabajo**. Madri, Espanha: Tecnos, 1977.
- WORLD OF WORK. **The ILO at 100: working for peace and social justice**. Genebra, Suíça: Organização Internacional do Trabalho (OIT), edição especial do centenário, jun. 2019, 59 p. Disponível em: https://www.ilo.org/global/publications/world-of-work-magazine/issues/WCMS_710860/lang--en/index.htm; acesso em abr. 2020.

ZAPATA, Sandor Ramiro Darn. **As Convenções da OIT no ordenamento jurídico brasileiro à luz do tripartismo**. 2014. 330 f. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade Estadual Paulista, Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Franca-SP, 2014.

APÊNDICE A – Mapeamento dos comentários da CEACR ao Brasil por assunto

A tabela a seguir elenca os assuntos tratados pela CEACR em seus comentários ao Brasil, indicando no bojo de qual Convenção da OIT foram mencionados, os comentários que os abordam e a página da dissertação em que é possível encontrar sua discussão.

Assunto			Convenção	Comentários que abordam	P.
Legislação	Cria a Comissão Tripartite do MTE	Decreto de 20 de agosto de 2004	C111	OBS 2007 (CEACR, 2007b)	106
					109
	Criação SPM e SEPIR	Lei 10.683/2003	C111	OBS 2007 (CEACR, 2007b)	109
				OBS 2009 (CEACR, 2009c)	113
	Critérios vedados de discriminação	Art. 373-A, CLT	C100	SD 2002 (CEACR, 2002a)	97
			C111	OBS 2000 (CEACR, 2000a)	109
				OBS 2002 (CEACR, 2002b)	109
	Desigualdade de remuneração	PLS 130/2011	C100	SD 2018 (CEACR, 2018a)	99
	Igualdade de oportunidades e tratamento para mulheres no trabalho	PLS 136/2011	C100	SD 2014 (CEACR, 2014a)	98
			C100	SD 2018 (CEACR, 2018a)	99
	Igualdade salarial	Reforma Trabalhista (lei 13.467/2017), especialmente o art. 461, CLT	C100	SD 2018 (CEACR, 2018a)	98
	Instituiu o PNPM	Decreto nº 5390 de 8 de março de 2005	C111	OBS 2007 (CEACR, 2007b)	109
					113
	Multa por desigualdade salarial	Art. 401-B, CLT	C100	SD 2002 (CEACR, 2002a)	97
	Proibição de remuneração diferente por trabalho igual	PL 371/2011	C100	SD 2018 (CEACR, 2018a)	99

Assunto			Convenção	Comentários que abordam	P.
	Promoção da igualdade	PLS 6653/09	C100	SD 2018 (CEACR, 2018a)	99
	Revogação da proibição do trabalho extraordinário feminino	Lei 10.244 de junho de 2001, que revogou o art. 376 da CLT	C100	SD 2004 (CEACR, 2004a)	97
	Salário-maternidade	Decreto 3122 de 2007	C111	SD 2009 (CEACR, 2009b)	109
	Tratados de direitos humanos	EC 45/2004	C111	OBS 2007 (CEACR, 2007b)	109
Remuneração e jornada	“Wage gap”: diferenças salariais entre homens e mulheres		C100	SD 2002 (CEACR, 2002a)	100
				SD 2004 (CEACR, 2004a)	100
				SD 2007 (CEACR, 2007a)	100
				SD 2010 (CEACR, 2010a)	100
				SD 2013 (CEACR, 2013a)	100
				SD 2014 (CEACR, 2014a)	100
				SD 2018 (CEACR, 2018a)	101
Programas, agendas e órgãos	Agenda Nacional do Emprego e Trabalho Decente		C100	SD 2007 (CEACR, 2007a)	102
				SD 2010 (CEACR, 2010a)	102
			C111	SD 2009 (CEACR, 2009b)	115
	CNIg: Conselho Nacional de Imigração		C111	SD 2013 (CEACR, 2013b)	116
	Comissão de Igualdade de Oportunidades de Gênero, de Raça e Etnia, de Pessoas com Deficiências e de Combate à Discriminação		C111	SD 2013 (CEACR, 2013b)	116

Assunto		Convenção	Comentários que abordam	P.
	Comissão quadripartite para programa de fortalecimento de salário mínimo e analisar seus impactos	C111	SD 2013 (CEACR, 2013b)	116
	Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho no MTE	C111	SD 2013 (CEACR, 2013b)	116
	CTIO: Comissão tripartite de igualdade de oportunidades e tratamento de gênero e raça	C111	SD 2013 (CEACR, 2013b)	116
	CTPP: Comissão tripartite paritária permanente	C111	SD 2013 (CEACR, 2013b)	116
	CTRI: Comissão tripartite de relações internacionais	C111	SD 2013 (CEACR, 2013b)	116
	Ministério do Trabalho e do Emprego (MTE)	C111	OBS 2002 (CEACR, 2002b)	111
			SD 2003 (CEACR, 2003a)	111
			SD 2009 (CEACR, 2009b)	112
			SD 2014 (CEACR, 2014b)	112
			SD 2018 (CEACR, 2018c)	113
			SD 2010 (CEACR, 2010b)	112
			OBS 2007 (CEACR, 2007b)	112
	Atuação do MTE			
	Comissão de igualdade de oportunidades de gênero, raça e etnia, de pessoas com deficiência e de combate à discriminação			
	Comissão tripartite do MTE			

Assunto			Convenção	Comentários que abordam	P.
		Coordenadoria nacional de promoção de igualdade de oportunidades e eliminação da discriminação no trabalho		SD 2010 (CEACR, 2010b)	112
				SD 2014 (CEACR, 2014b)	112
		Grupo de trabalho para eliminação da discriminação no emprego e na ocupação (GTDEO)		SD 2000 (CEACR, 2000b)	111
				SD 2004 (CEACR, 2004b)	112
	Núcleos de promoção da igualdade e da erradicação das discriminações no ambiente de trabalho nas Delegacias Regionais do Trabalho		C100	SD 2002 (2002a)	102
				SD 2007 (2007a)	102
				SD 2010 (CEACR, 2010a)	102
			C111	OBS 2000 (CEACR, 2000a)	110
				SD 2002 (CEACR, 2002a)	110
	Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (PNPM)		C100	SD 2010 (CEACR, 2010a)	102
			C111	OBS 2007 (CEACR, 2007b)	113
				SD 2009 (CEACR, 2009b)	113
				SD 2010 (CEACR, 2010b)	114
				OBS 2010 (CEACR, 2010c)	114
				SD 2013 (CEACR, 2013b)	114
				SD 2014 (CEACR, 2014b)	114
				SD 2018 (CEACR, 2018c)	115
	Plano Nacional de Qualificação		C111	SD 2009 (CEACR, 2009b)	115
	Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador (PLANFOR)		C100	SD 2002 (CEACR, 2002a)	103

Assunto		Convenção	Comentários que abordam	P.
	Planos Territoriais de Qualificação (PLANTEQs)	C111	OBS 2009 (CEACR, 2009c)	111
			SD 2009 (CEACR, 2009b)	115
			SD 2010 (CEACR, 2010b)	115
			SD 2013 (CEACR, 2013b)	115
	Política Nacional de Desenvolvimento Sustentável dos Povos e Comunidades Tradicionais (PNPCT)	C111	OBS 2009 (CEACR, 2009c)	111
	Programa “Brasil: gênero e raça”	C100	SD 2002 (CEACR, 2002a)	102
		C111	OBS 2000 (CEACR, 2000a)	110
			SD 2002 (CEACR, 2002b)	110
			OBS 2009 (CEACR, 2009c)	111
			SD 2009 (CEACR, 2009b)	115
			SD 2013 (CEACR, 2013b)	111
	Programa de Fortalecimento Institucional para Igualdade de Gênero, Raça, Erradicação da Pobreza e Geração de Emprego (GRPE)	C111	SD 2007 (CEACR, 2007b)	116
			SD 2009 (CEACR, 2009b)	116
	Programa de Promoção da Igualdade de Oportunidades para Todos	C100	SD 2010 (CEACR, 2010a)	102
	Secretaria de Estado pelos Direitos das Mulheres (SDM)	C111	OBS 2004 (CEACR, 2004c)	116
	Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM) e Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR)	C100	SD 2014 (CEACR, 2014a)	102
			SD 2018 (CEACR, 2018a)	103
		C111	OBS 2007 (CEACR, 2007b)	113

Assunto		Convenção	Comentários que abordam	P.
			OBS 2009 (CEACR, 2009c)	113
			SD 2010 (CEACR, 2010b)	113
			SD 2013 (CEACR, 2013b)	113
Jurisprudência e fiscalização	Jurisprudência	C100	SD 2002 (CEACR, 2002a)	103
			SD 2013 (CEACR, 2013a)	104
	Fiscalização	C100	SD 2004 (CEACR, 2004a)	103
			SD 2010 (CEACR, 2010a)	104
			SD 2013 (CEACR, 2013a)	104
			SD 2014 (CEACR, 2014a)	104
			SD 2018 (CEACR, 2018a)	104
		C111	OBS 2000 (CEACR, 2000a)	120
			OBS 2002 (CEACR, 2002b)	120
			SD 2009 (CEACR, 2009b)	121
Avaliação objetiva dos trabalhos		C100	SD 2004 (CEACR, 2004a)	105
			SD 2010 (CEACR, 2010a)	105
			SD 2013 (CEACR, 2013a)	105
			SD 2014 (CEACR, 2014a)	105
			SD 2018 (CEACR, 2018a)	105
Acordos coletivos		C100	SD 2002 (CEACR, 2002a)	106
			SD 2004 (CEACR, 2004a)	106
			SD 2007 (CEACR, 2007a)	106
			SD 2010 (CEACR, 2010a)	106

Assunto	Convenção	Comentários que abordam	P.
Segregação ocupacional	C100	SD 2002 (CEACR, 2002a)	107
		SD 2004 (CEACR, 2004a)	107
Assédio	C111	OBS 2002 (CEACR, 2002b)	117
		SD 2004 (CEACR, 2004b)	118
		SD 2007 (CEACR, 2007b)	118
		SD 2009 (CEACR, 2009b)	118
		SD 2010 (CEACR, 2010b)	118
		SD 2013 (CEACR, 2013b)	118
		SD 2014 (CEACR, 2014b)	118
		SD 2018 (CEACR, 2018c)	119
Empregadas domésticas	C111	OBS 2000 (CEACR, 2000a)	119
		OBS 2010 (CEACR, 2010c)	119
		OBS 2014 (CEACR, 2014c)	120
		OBS 2018 (CEACR, 2018b)	120

APÊNDICE B – Mapeamento dos comentários da CEACR à França por assunto

A tabela a seguir elenca os assuntos tratados pela CEACR em seus comentários à França, indicando no bojo de qual Convenção da OIT foram mencionados, os comentários que os abordam e a página da dissertação em que é possível encontrar sua discussão.

Assunto				Convenção	Comentários que abordam	P.
Legislação	<i>"Charte nationale de l'égalité entre les hommes et les femmes"</i>			C100	SD 2006 (CEACR, 2006a)	140
				C111	OBS 2005 (CEACR, 2005d)	158
					SD 2006 (CEACR, 2006c)	155
					OBS 2006 (CEACR, 2006b)	158
	Código do Trabalho	Art. L 140-8	Ônus da prova em igualdade de remuneração	C100	OBS 2003 (CEACR, 2003b)	139
		Art. L 122-45	Proibição discriminação direta e indireta; critérios de discriminação vedados	C100	OBS 2003 (CEACR, 2003b)	139
				C111	OBS 2003 (CEACR, 2003e)	157
		Art. L 122-45-1	Ônus da prova em casos de discriminação	C111	SD 2003 (CEACR, 2003d)	164
					OBS 2003 (CEACR, 2003e)	157
		Art. L 122-45-2	Autoriza sindicatos a realizarem denúncias de desigualdade salarial em nome das vítimas	C100	OBS 2003 (CEACR, 2003b)	139
				C111	OBS 2003 (CEACR, 2003e)	157
		Art. L 432-3-1	Relatório anual sobre igualdade de gêneros em empresas	C100	OBS 2003 (CEACR, 2003b)	139

Assunto				Convenção	Comentários que abordam	P.
		Art. L 136-2	Acordos coletivos sobre igualdade de remuneração	C100	SD 2003 (CEACR, 2003c)	140
		Art. L 123-4-1	Contratos de Trabalho para paridade	C111	SD 2001 (CEACR, 2001c)	157
				C111	SD 2003 (CEACR, 2003d)	157
		Art. L 1132-1	Discriminações diretas e indiretas	C111	OBS 2011 (CEACR, 2011c)	158
					OBS 2018 (CEACR, 2018f)	160
		Art. L 1134-1		C111	OBS 2011 (CEACR, 2011c)	158
		Art. L 1133-2	Casos permitidos de diferenças de tratamento	C111	OBS 2011 (CEACR, 2011c)	158
		Art. L 1142-2		C111	OBS 2011 (CEACR, 2011c)	158
	Constituição	Art. 1º	Igualdade de responsabilidades profissionais e sociais	C111	SD 2011 (CEACR, 2011b)	158
					OBS 2011 (CEACR, 2011c)	158
	Igualdade no serviço público	Lei 2012-347		C100	SD 2013 (CEACR, 2013d)	141
				C111	OBS 2013 (CEACR, 2013f)	159
				C111	SD 2018 (CEACR, 2018g)	160

Assunto			Convenção	Comentários que abordam	P.
		Decreto 2012-601	C111	OBS 2013 (CEACR, 2013f)	159
				SD 2018 (CEACR, 2018f)	160
		Decreto 2014-1747	C111	SD 2018 (CEACR, 2018g)	160
		Circular de 13 de abril de 2016	C111	SD 2018 (CEACR, 2018g)	160
	Igualdade ocupacional	Lei de 7 de março de 2000, Adotada pela Assembleia Nacional	C100	SD 2001 (CEACR, 2001b)	139
		Lei de igualdade salarial nº 340 de 23 de março de 2006		SD 2008 (CEACR, 2008b)	140
				OBS 2008 (CEACR, 2008c)	141
				SD 2013 (CEACR, 2013d)	141
		Lei 2014-873	C100	OBS 2018 (CEACR, 2018d)	138
		Decreto 2011-1830	C100	SD 2018 (CEACR, 2018e)	142
		Lei 2001-391	C111	SD 2003 (CEACR, 2003d)	157
		Lei 2010-1192	C111	SD 2011 (CEACR, 2011b)	158
				OBS 2013 (CEACR, 2013f)	159
		Lei 2011-103	C111	SD 2013 (CEACR, 2013e)	159
		Lei 2010-1330	C100	OBS 2018 (CEACR, 2018d)	141

Assunto			Convenção	Comentários que abordam	P.
			C111	SD 2013 (CEACR, 2013e)	159
		Decreto 2011-822	C111	SD 2013 (CEACR, 2013e)	159
	Igualdade salarial	Lei de igualdade salarial nº 340 de 23 de março de 2006	C100	SD 2008 (CEACR, 2008b)	137
				OBS 2008 (CEACR, 2008c)	138
				SD 2013 (CEACR, 2013d)	138
			C111	SD 2008 (CEACR, 2008d)	158
		Lei 2014-873	C100	OBS 2018 (CEACR, 2018d)	141
		"Prime de fonctions et de résultats" (PFR)	C100	SD 2013 (CEACR, 2013d)	141
		Projeto de lei do Senado nº 139 de julho de 2005	C100	SD 2006 (CEACR, 2006a)	140
	Jornada de trabalho	Decreto 2002-1257	C111	SD 2003 (CEACR, 2003d)	157
	Relatório anual sobre igualdade de gêneros em empresas	Código do Trabalho	C100	OBS 2003 (CEACR, 2003b)	139
		Decreto 2000-832 de 2000			
		Lei de igualdade salarial nº 340 de 23 de março de 2006		SD 2008 (CEACR, 2008b)	140
Programas, agendas e órgãos	<i>"Accord national interprofessionnel"</i>		C100	SD 2006 (CEACR, 2006a)	143
	<i>"Agence nationale pour l'emploi"</i> (ANPE)		C111	SD 2008 (CEACR, 2008d)	162
	Comissão mista para monitorar acordos coletivos sobre igualdade salarial		C100	SD 2008 (CEACR, 2008b)	140

Assunto		Convenção	Comentários que abordam	P.
	<i>"Comité de suivi de la négociation salariale de branche"</i>	C100	SD 2008 (CEACR, 2008b)	143
	<i>"Confédération française démocratique du travail" (CFDT)</i>	C111	OBS 2003 (CEACR, 2003e)	161
	<i>"Conseil supérieur de l'égalité professionnelle" (CSEP)</i>	C100	SD 2001 (CEACR, 2001b)	142
			SD 2003 (CEACR, 2003c)	143
		C111	SD 2001 (CEACR, 2001c)	161
			SD 2003 (CEACR, 2003d)	161
	<i>"Directeur général du travail"</i>	C100	SD 2008 (CEACR, 2008b)	143
	Fórum de ação pela igualdade de gêneros	C100	SD 2018 (CEACR, 2018e)	144
	<i>"Grande conférence sociale"</i>	C111	SD 2013 (CEACR, 2013e)	163
	<i>"Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes"</i>	C111	OBS 2018 (CEACR, 2018f)	163
	<i>"Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité" (HALDE)</i>	C100	SD 2012 (CEACR, 2012a)	144
		C111	OBS 2006 (CEACR, 2006b)	161
			SD 2011 (CEACR, 2011b)	162
	<i>"Ministère de la Parité et de l'Égalité professionnelle"</i>	C111	SD 2008 (CEACR, 2008d)	159
	<i>"Plan national d'action pour l'emploi" (PNAE)</i>	C111	SD 2001 (CEACR, 2001c)	161

Assunto		Convenção	Comentários que abordam	P.
			SD 2003 (CEACR, 2003d)	161
	Planos setoriais pela equidade	C100	SD 2018 (CEACR, 2018e)	144
	Política nacional de igualdade de oportunidades e tratamento entre homens e mulheres	C111	OBS 2018 (CEACR, 2018f)	160
	<i>"Prime de fonctions et de résultats"</i> (PFR)	C100	SD 2013 (CEACR, 2013d)	144
			SD 2011 (CEACR, 2011a)	141
	<i>"Service des droits de femmes et d'égalité"</i> (SDFE)	C111	SD 2006 (CEACR, 2006c)	162
			OBS 2008 (CEACR, 2008e)	162
Remuneração e jornada	Igualdade ocupacional	C100	SD 2001 (CEACR, 2001b)	145
	Igualdade salarial	C100	SD 2005 (CEACR, 2005b)	145
			SD 2006 (CEACR, 2006a)	145
			SD 2008 (CEACR, 2008b)	145
			OBS 2018 (CEACR, 2018d)	147
	<i>"Wage gap"</i>	C100	SD 2008 (CEACR, 2008b)	146
			SD 2011 (CEACR, 2011a)	146
			SD 2012 (CEACR, 2012a)	146

Assunto		Convenção	Comentários que abordam	P.
			SD 2013 (CEACR, 2013d)	147
			OBS 2018 (CEACR, 2018d)	147
Acordos coletivos		C100	SD 2001 (CEACR, 2001b)	148
			SD 2003 (CEACR, 2003c)	148
			SD 2005 (CEACR, 2005b)	148
			SD 2006 (CEACR, 2006a)	149
			SD 2008 (CEACR, 2008b)	149
			SD 2011 (CEACR, 2011a)	150
			SD 2012 (CEACR, 2012a)	150
			SD 2013 (CEACR, 2013d)	150
			SD 2018 (CEACR, 2018e)	150
		C111	SD 2003 (CEACR, 2003d)	164
			OBS 2003 (CEACR, 2003e)	164
			OBS 2005 (CEACR, 2005d)	164
			OBS 2006 (CEACR, 2006b)	164

Assunto	Convenção	Comentários que abordam	P.
		SD 2006 (CEACR, 2006c)	164
		SD 2011 (CEACR, 2011b)	165
		SD 2013 (CEACR, 2013e)	165
Avaliação objetiva dos trabalhos	C100	SD 2005 (CEACR, 2005b)	151
		SD 2006 (CEACR, 2006a)	152
		SD 2008 (CEACR, 2008b)	151
		SD 2011 (CEACR, 2011a)	152
		SD 2012 (CEACR, 2012a)	152
		SD 2013 (CEACR, 2013d)	152
		OBS 2018 (CEACR, 2018d)	152
Trabalho por tempo parcial	C100	SD 2003 (CEACR, 2003c)	153
		SD 2008 (CEACR, 2008b)	153
		SD 2011 (CEACR, 2011a)	153
		SD 2012 (CEACR, 2012a)	153
		SD 2013 (CEACR, 2013d)	154

Assunto		Convenção	Comentários que abordam	P.
Jurisprudência e fiscalização	Jurisprudência	C100	SD 2011 (CEACR, 2011a)	154
			SD 2012 (CEACR, 2012a)	154
			SD 2013 (CEACR, 2013d)	152
	Fiscalização	C100	SD 2011 (CEACR, 2011a)	154
			SD 2012 (CEACR, 2012a)	155
			SD 2013 (CEACR, 2013d)	155
		C111	SD 2003 (CEACR, 2003d)	167
Assédio	C111	OBS 2003 (CEACR, 2003e)	165	
		SD 2011 (CEACR, 2011b)	165	
		SD 2013 (CEACR, 2013e)	165	
		OBS 2018 (CEACR, 2018f)	165	
		SD 2018 (CEACR, 2018g)	167	

APÊNDICE C – Órgãos consultados para obtenção dos relatórios dos países

A tabela a seguir indica quais órgãos governamentais e não-governamentais foram consultados sobre a possibilidade de fornecimento dos relatórios dos países com base nos quais foram elaborados os comentários da CEACR. Os órgãos acionados foram selecionados em razão de serem mencionados em algum dos comentários por terem participado da elaboração dos relatórios, ou por serem órgãos que teriam acesso aos relatórios.

	ÓRGÃO	COMENTÁRIO EM QUE FOI MENCIONADO	VEÍCULO	RESPOSTA
BRASIL	Governo	Todos	Site Lei de Acesso à Informação	Negativa
	CNI (Confederação Nacional da Indústria)	CEACR, 2018a e CEACR, 2018b	E-mail	Negativa
	CFM (Conselho Federal de Medicina)	CEACR, 2018a	E-mail	Negativa
	Sindicato dos professores de Itajaí	CEACR, 2005a	E-mail	Sem resposta
	SINDIMED-BA	CEACR, 2018b e CEACR, 2018c	E-mail	Sem resposta
	IOE (Organização Internacional dos Empregadores)	CEACR, 2018b e CEACR, 2018c	E-mail	Sem resposta
	OIT - Brasil		E-mail	Sem resposta
	Ministério das Relações Exteriores do Brasil		E-mail	Sem resposta
FRANÇA	Governo	Todos	E-mail	Sem resposta
	CFDT (Confederação Francesa Democrática do Trabalho)	CEACR, 2003b	E-mail	Sem resposta
	OIT - França		E-mail	Negativa
	Ministério da Europa e Relações Exteriores da França		E-mail	Inconclusiva
	Delegação para Europa e Relações Exteriores (DAEI) do Ministério do Trabalho da França		E-mail	Sem resposta
OUTROS	OIT - Genebra		E-mail	Negativa
	CEACR		E-mail	Sem resposta