

DIREITOS SOCIAIS E DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO: UMA ANÁLISE ACERCA DAS CONVENÇÕES Nº 100 E 111 DA OIT E SUA APLICABILIDADE NO BRASIL

SOCIAL RIGHTS AND GENDER DISCRIMINATION: AN ANALYSIS ABOUT THE CONVENTIONS Nº 100 AND 111 OF THE ILO AND ITS APPLICABILITY IN BRAZIL

EDUARDO BIACCHI GOMES¹
FERNANDA MORO²

RESUMO: O Direito Internacional dos Direitos Humanos surgiu após a 2ª Guerra Mundial. Durante este período tais direitos foram suprimidos em decorrência de todas as atrocidades cometidas durante o Holocausto. Vários instrumentos normativos de proteção à dignidade da pessoa humana – tanto do sistema geral quanto especial – foram criados pela ordem internacional, dentre eles as Convenções nº 100 e 111 da Organização Internacional do Trabalho, que, após inúmeras discussões sobre o princípio da igualdade, regulamentaram a necessidade de os Estados signatários adotarem medidas eficazes tendentes

Artigo recebido em 08.06.2013. Pareceres emitidos em 14.06.2013 e 09.07.2013.

Artigo aceito para publicação em 17.09.2013.

¹ Pós-Doutor em Estudos Culturais pela Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro/RJ, com estudos realizados na Universidade Barcelona, Barcelona/Catalunha, Espanha, Facultad de Dret. Doutor e Mestre em Direito pela Universidade Federal do Paraná, Curitiba/PR. Pós-Graduado em Direito Internacional pela Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis/SC. Graduado em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba/PR. Professor-adjunto integrante do quadro das Faculdades Integradas do Brasil, Curitiba/PR (Graduação e Mestrado em Direito). Professor de Direito Internacional da Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba/PR. Vice-coordenador do Programa de Mestrado das Faculdades Integradas do Brasil, Curitiba/PR. Membro do Grupo Pátrias, Faculdades Integradas do Brasil, Curitiba/PR, vinculado ao Cnpq. Consultor do MERCOSUL para a Livre Circulação de Trabalhadores (2005/2006). *ebgomes@me.com*

² Mestranda em Direito Constitucional pelas Faculdades Integradas do Brasil, Curitiba/PR, com área de concentração em Direitos Fundamentais e Democracia. Pós-Graduada em Direito Público com ênfase em Direito Previdenciário pela Rede de Ensino Professor Luiz Flávio Gomes. Graduada em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Professora do Instituto Superior do Litoral do Paraná, Paranaguá/PR e da Faculdade Educacional Araucária, Araucária/PR. Membro do Grupo Pátrias e do Grupo Nupeconst, Faculdades Integradas do Brasil, vinculados ao CNPq. *fermorpr@hotmail.com*

a abolir tanto a desigualdade de remuneração entre a mão de obra masculina e feminina quanto qualquer discriminação em razão da raça, credo ou sexo. Inobstante o Brasil ser signatário de tais tratados internacionais de Direitos Humanos, verifica-se que, em decorrência da cultura jurídica brasileira em relação ao Direito Internacional, as medidas tomadas para atender os pressupostos de tais instrumentos normativos foram mínimas dentro do direito interno.

PALAVRAS-CHAVE: Direitos Humanos; Direitos da Mulher; Igualdade; OIT; Emprego; Profissão; Mercado de Trabalho.

ABSTRACT: The International Law of Human Rights emerged after World War II. During this period such rights were suppressed as a result of all the atrocities committed during the Holocaust. Several legal instruments for the protection of human dignity – both overall system as special – were created by the international order, including the Conventions No. 100 and 111 of the International Labour Organization, which, after numerous discussions on the principle of equality, regulated the need for States parties to adopt effective measures to abolish both the unequal pay between hand labor male and female as any discrimination on grounds of race, creed or sex. Despite of Brazil is a signatory to these international human rights treaties, it turns out that, due to the Brazilian legal culture in relation to international law, the measures taken to meet the assumptions of such normative instruments were minimal within the law.

KEYWORDS: Human Rights; Women's Rights; Equality; ILO; Employment; Profession; The Labor Market.

SUMÁRIO: Introdução; 1. Sistema Internacional de Proteção aos Direitos Humanos; 1.1 A Internacionalização dos Direitos Humanos e os Instrumentos de Proteção aos Direitos Humanos das Mulheres; 1.1.1 Aspectos Centrais das Convenções nº 100 e 111 da OIT; 2. Sistema Internacional de Proteção aos Direitos Humanos e o Estado Brasileiro; 2.1 Incorporação das Convenções nº 100 e nº 111 da OIT no Direito Brasileiro; 3. Efetivação dos Direitos Sociais e a Aplicação das Convenções nº 100 e 111 no Ordenamento Jurídico Brasileiro: cultura jurídica brasileira e o direito internacional; Considerações Finais; Referências Bibliográficas.

SUMMARY: Introduction; 1. International System of Human Rights Protection; 1.1 The Internalization of Human Rights and the Instruments of Protecting Human Rights of Woman; 1.1.1 Central Aspects of Conventions nº 100 and nº 111 of the ILO; 2. International System of Woman Rights Protection and Brazilian State; 2.1 Incorporation of Conventions nº 100 and nº 111 of the ILO in Brazilian Law; 3. Effective Social Rights and Application of the Convention nº 100 and nº 111 In Brazilian Law: legal brazilian culture and internacional law; Final; References.

INTRODUÇÃO

O presente artigo tem como objetivo central efetuar um estudo sobre a aplicabilidade das Convenções nº 100 e 111 da Organização Internacional do Trabalho – tratados internacionais de Direitos Humanos – no ordenamento jurídico brasileiro. Referidas convenções determinam, respectivamente, que a remuneração entre a mão de obra masculina e a mão de obra feminina por trabalho de igual valor deve atingir patamares idênticos, bem como que não se deve discriminar alguém em razão da raça, credo ou sexo.

Para atingir a finalidade ora almejada, inicialmente efetuou-se uma análise sobre o sistema internacional de proteção aos Direitos Humanos e a internacionalização desses direitos, com abordagem dos principais instrumentos

normativos de âmbito universal e regional voltados tanto à proteção de toda e qualquer pessoa humana – sistema geral – quanto de pessoas ou grupo de pessoas consideradas vulneráveis – sistema especial.

Neste sentido, no que pertine especificamente às mulheres, restou demonstrado que o Direito Internacional dos Direitos Humanos conferiu a elas tratamento especial e diferenciado, haja vista possuírem certo grau de vulnerabilidade. Consequentemente, foram criados vários instrumentos jurídicos internacionais dedicados aos Direitos Humanos da mulher, que englobam tanto o sistema universal quanto o sistema regional de proteção, dentre eles as Convenções nº 100 e 111 da OIT.

Além disso, realizou-se um estudo sobre a posição do Estado brasileiro em relação ao direito internacional dos Direitos Humanos, em cujo tópico restou demonstrado que o Brasil é signatário de praticamente todos os tratados internacionais de proteção a esses direitos, incluindo-se as convenções ora debatidas, que inclusive recebem o status de leis supralegais.

Verifica-se, dessa forma, a relevância do tema abordado, notadamente porque examina, sob o enfoque do direito internacional dos Direitos Humanos e do direito constitucional, a postura do Brasil em relação à aplicabilidade desses instrumentos normativos no direito interno.

1. SISTEMA INTERNACIONAL DE PROTEÇÃO AOS DIREITOS HUMANOS

Conforme mencionado na introdução, este artigo tem por objetivo efetuar um estudo sobre a implementação e aplicabilidade, em relação às mulheres, das Convenções nº 100 e nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no ordenamento jurídico brasileiro, cujos instrumentos normativos são classificados como tratados internacionais de Direitos Humanos³, conforme restará claro ao final do presente item.

1.1 A Internacionalização dos Direitos Humanos e os Instrumentos de Proteção aos Direitos Humanos das Mulheres

Importante traçar uma retrospectiva histórica acerca da internacionalização desses direitos, de modo a se compreender de que maneira esse cenário influencia o direito interno brasileiro.

³ As convenções da OIT podem ser consideradas tratados multilaterais abertos, de caráter normativo. São tratados multilaterais porque podem ser ratificados por um número ilimitado de Estados, bastando para tanto que este seja membro da OIT. Assim, as convenções da OIT se diferenciam dos tratados internacionais clássicos pelo fato de não derivarem de transação direta entre pessoas internacionais, mas se originando de resoluções e debates na esfera da OIT, onde são inicialmente aprovadas e oficializadas, para depois serem examinadas individualmente pelos Estados membros da instituição. Conforme sítio eletrônico da OIT, “as Convenções da OIT são tratados internacionais que, uma vez ratificados pelos Estados Membros, passam a integrar a legislação nacional. A aplicação das normas pelos países é examinada por uma Comissão de Peritos na Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT que recebe e avalia queixas, dando-lhes seguimento e produzindo relatórios de memórias para discussão, publicação e difusão.” (Disponível em www.oitbrasil.org.br/normas.php. Acesso em 11 maio 2013).

A internacionalização dos Direitos Humanos nasceu com toda intensidade após o fim da Segunda Guerra Mundial (1939-1945)⁴. As atrocidades cometidas durante o período sangrento, com a supressão de inúmeros princípios e valores, levaram incontáveis nações soberanas a, juntas, darem autonomia a este ramo do direito, hoje chamado de Direito Internacional dos Direitos Humanos. Conseqüentemente, os instrumentos normativos de proteção a esses direitos passaram a resguardar fortemente a dignidade da pessoa humana.

Uma das principais preocupações do movimento de internacionalização dos Direitos Humanos, como assevera Flávia Piovesan⁵, “foi converter os Direitos Humanos em tema de legítimo interesse da comunidade internacional”. Ainda, conforme elucida Eduardo Gomes Freneda, “qualquer pessoa, desde seu nascimento, enquanto integrante da humanidade, coletividade global, é sujeito de direitos humanos, quer nacionais, quer internacionais”.

Assim, tal movimento implicou a formação de um sistema normativo internacional de proteção a esses direitos, que passou a produzir inúmeros instrumentos de âmbito universal e regional, consolidando uma efetiva garantia de salvaguarda de direitos humanitários.

Além disso, o processo de internacionalização dos Direitos Humanos, conjugado com a multiplicação desses direitos, resultou em um sistema internacional de proteção marcado pela coexistência de um sistema geral e de um sistema especial.

O primeiro (sistema geral), voltado ao amparo de toda e qualquer pessoa humana, engloba, de maneira universal, a Carta da ONU de 1945, a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 – com a conseqüente elaboração do Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos e o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais⁶, dentre outros inúmeros tratados e convenções.

Já o sistema especial de proteção – também de caráter universal – voltado à prevenção da discriminação ou à proteção de pessoas ou grupo de pessoas particularmente vulneráveis, abarca vários tratados, tais como a Convenção

⁴ Nas palavras de Thomas Buergenthal, “o moderno Direito Internacional dos Direitos Humanos é um fenômeno do pós-guerra. Seu desenvolvimento pode ser atribuído às monstruosas violações de direitos humanos da era Hitler e à crença de que parte dessas violações poderiam ser prevenidas se um efetivo sistema de proteção internacional de direitos humanos existisse”. (BUERGENTHAL, Thomas. *Internacional Human Rights*. Minnesota: West Publishing, 1988, p. 17).

⁵ PIOVESAN, Flávia. *Temas de Direitos Humanos*. São Paulo: Max Limonad, 1998, p. 49.

⁶ Tendo em vista que a Declaração Universal, por si mesma, não apresentava força obrigatória e vinculante, houve um processo de “juridicização” da Declaração, iniciada em 1949 e concluída em 1966, com a conseqüente elaboração do Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos e o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, que passaram a incorporar os direitos constantes da Declaração com previsões juridicamente vinculantes e obrigatórias. A partir da elaboração desses pactos formou-se a Carta Internacional dos Direitos Humanos, *Internacional Bill of Rights*, integrada pela Declaração Universal de 1948 e pelos dois pactos internacionais de 1966. (PIOVESAN, Flávia. *Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional*. São Paulo: Saraiva, p. 159-160).

Internacional sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação Racial, a Convenção sobre a Tortura e outros Tratamentos ou Penas Cruéis, Desumanos ou Degradantes, a Convenção sobre os Direitos da Criança, a Convenção Internacional sobre a Proteção de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros de suas Famílias, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, dentre outros.

No que pertine especificamente às mulheres, logicamente que o Direito Internacional dos Direitos Humanos não poderia deixar de ampará-las de maneira especial, haja vista que se encontram dentro das chamadas “minorias” e/ou “grupos vulneráveis”⁷, acerca dos quais a preocupação central situa-se na busca pela efetiva igualdade. Veja-se que o passado da população feminina é marcado por grande opressão e submissão em relação aos homens, com o conseqüente surgimento de uma realidade antidemocrática, discriminatória e opressora, que certamente deve ser superada.

Vários são os instrumentos jurídicos internacionais dedicados aos Direitos Humanos da mulher, que englobam tanto o sistema universal quanto o sistema regional.

Dentro do sistema universal, um dos mais importantes é a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher⁸, aprovada pela Assembléia Geral das Nações Unidas em 1979 e vigente desde 1981, tendo sido ratificada por 190 países, dentre eles o Brasil. Esta Convenção atualiza e completa uma série de outros instrumentos mais antigos, tais como a Convenção sobre os Direitos Políticos da Mulher, de 1952, a Convenção sobre a Nacionalidade da Mulher Casada, de 1957, e a Declaração sobre a Eliminação da Discriminação Contra a Mulher, de 1967. Além destes, sobrevieram outros tratados de proteção ao grupo feminino, tais como a Declaração sobre a Eliminação da Violência contra a Mulher, de 1993.

No sistema regional de proteção, tem-se a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, adotada pela Assembleia Geral da Organização dos Estados Americanos em 1994⁹, conhecida como “Convenção Belém do Pará”¹⁰.

⁷ Como ensinam Lilian Balmant Emerique, “nos dias de hoje não cabe estabelecer uma divisão com base apenas no aspecto quantitativo, principalmente porque geraria impasses em relação a grupos que muitas vezes são socialmente discriminados ou marginalizados, embora não correspondam estritamente a um grupo inferiorizado numericamente, como as mulheres, as crianças, os idosos, etc”. (GUERRA, Sidney; EMERIQUE, Lilian Balmant. *Direito das Minorias e Grupos Vulneráveis*. Ijuí: Unijuí, 2008, p. 13-14).

⁸ Disponível em www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/discrimulher.htm. Acesso em 18 maio 2013.

⁹ “A Organização dos Estados Americanos é o mais antigo organismo regional do mundo. A sua origem remonta à Primeira Conferência Internacional Americana, realizada em Washington, D.C., de outubro de 1889 a abril de 1890. Esta reunião resultou na criação da União Internacional das Repúblicas Americanas, e começou a se tecer uma rede de disposições e instituições, dando início ao que ficará conhecido como “Sistema Interamericano”, o mais antigo sistema institucional

O Direito do Trabalho, por sua vez, também pertence à pauta dos Direitos Humanos. Aliás, conforme ensina Carina Frahm¹¹, “o reconhecimento oficial dos direitos dos trabalhadores na esfera dos Direitos Humanos atribui maior segurança às relações jurídicas, além de promover a função pedagógica da fazer prevalecer os grandes valores éticos”.

Tanto é assim que a própria Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi idealizada com base em alguns pressupostos centrais¹², dentre eles o fato de que a não adoção de medidas humanitárias de trabalho seriam um obstáculo à proteção de melhores condições em determinados países.

Portanto, evidentemente que, em matéria de emprego e profissão, o Direito Internacional dos Direitos Humanos, ao inclinar-se à proteção da dignidade humana dos trabalhadores e também da população feminina, estabelecida, conforme mencionado anteriormente, como minoria e/ou grupo vulnerável, não deixaria as mulheres desamparadas, haja vista a desigualdade ainda vivenciada por elas no mundo do trabalho.

Ressalte-se que a vulnerabilidade do grupo feminino, decorrente da já mencionada opressão em relação à população masculina, tem por consequência, dentro do âmbito do trabalho, a não distribuição igualitária e equilibrada das oportunidades e dos benefícios socioeconômicos, uma vez que as trabalhadoras ainda recebem salários mais baixos para desempenhar a mesma função exercida pelos homens.

internacional. A OEA foi fundada em 1948 com a assinatura, em Bogotá, Colômbia, da Carta da OEA que entrou em vigor em dezembro de 1951. Posteriormente, a Carta foi emendada pelo Protocolo de Buenos Aires, assinado em 1967 e que entrou em vigor em fevereiro de 1970; pelo Protocolo de Cartagena das Índias, assinado em 1985 e que entrou em vigor em 1988; pelo Protocolo de Manágua, assinado em 1993 e que entrou em vigor em janeiro de 1996; e pelo Protocolo de Washington, assinado em 1992 e que entrou em vigor em setembro de 1997. A Organização foi criada para alcançar nos Estados membros, como estipula o Artigo 1º da Carta, ‘uma ordem de paz e de justiça, para promover sua solidariedade, intensificar sua colaboração e defender sua soberania, sua integridade territorial e sua independência’. Hoje, a OEA congrega os 35 Estados independentes das Américas”, dentre eles o Brasil, “e constitui o principal fórum governamental político, jurídico e social do Hemisfério. Além disso, a Organização concedeu o estatuto de observador permanente a 67 Estados e à União Européia (EU). Para atingir seus objetivos mais importantes, a OEA baseia-se em seus principais pilares que são a democracia, os direitos humanos, a segurança e o desenvolvimento.” (Disponível em www.oas.org/pt/sobre/quem_somos.asp. Acesso em 15 maio 2013).

¹⁰ É assim conhecida por ter sido adotada em Belém do Pará, Brasil, em 09.06.1994, no vigésimo quarto período ordinário de sessões da Assembléia Geral.

¹¹ FRAHM, Carina. *Os Direitos Humanos dos Trabalhadores: a Busca de Mecanismos de Proteção na Esfera do Comércio Internacional*. In FLÁVIA, Piovesan (Org.). *Direitos Humanos*. Curitiba: Juruá, 2006, p. 466.

¹² Conforme leciona Marco Villatore e Carina Frahm, além do pressuposto citado, houve mais dois pressupostos que sustentaram a constituição da Organização Internacional do Trabalho: (i) condições injustas, difíceis e degradantes de muitos trabalhadores e (ii) risco de conflitos sociais ameaçando a paz. (VILLATORE, Marco; FRAHM, Carina. *Dumping Social e o Direito do Trabalho*. In VIDOTTI, T.; GIORDANI, F (Org.). *Direito Coletivo do Trabalho em uma sociedade Pós-Moderna*. São Paulo: LTr, 2003, p. 156).

Mulheres também têm menor acesso à ascensão profissional e promoção, principalmente nos cargos de liderança e direção, além de serem ainda discriminadas e mais impactadas pela falta de estratégias de conciliação entre trabalho e família, pois sofrem restrições devido à maternidade e aos cuidados com filhos.

E é exatamente por levar em conta os aspectos que envolvem a vulnerabilidade das mulheres em matéria de emprego e profissão, especialmente na busca por uma efetiva igualdade material em relação aos homens, é que a OIT editou as Convenções nº 100 e 111, que determinam, respectivamente, que os salários entre homens e mulheres devem atingir valores iguais, bem como que não se deve discriminar alguém em razão do sexo, de acordo com o tópico a seguir.

1.1.1 Aspectos Centrais das Convenções nº 100 e 111 da OIT

Em 29 de junho de 1951 a Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho editou a Convenção nº 100 – vigente desde 23 de maio de 1953 –, cujo objetivo primordial volta-se à promoção da igualdade de remuneração entre a mão de obra masculina e a mão de obra feminina por trabalho de igual valor.

A Convenção nº 111, por sua vez, adotada pela mesma conferência na data de 25 de junho de 1958, com vigência desde 15 de junho de 1960, considera que qualquer discriminação em matéria de emprego e profissão constitui violação aos direitos enunciados na Declaração Universal dos Direitos do Homem, tendo por escopo, desta forma, a promoção da igualdade de todos os seres humanos no âmbito do trabalho, seja qual for a raça, credo ou sexo.

C. Thomas e Y. Horii, ao abordarem questões envolvendo as Convenções nº 100 e 111 da OIT, em publicação para a Oficina Internacional do Trabalho, registraram de maneira esclarecedora os fundamentos dos mencionados instrumentos normativos, *in verbis*:

Los primeros instrumentos internacionales vinculantes que fueron adoptados con el objetivo específico de promover la igualdad y eliminar la discriminación fueron el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951, (núm. 100), y su Recomendación núm. 90. Estos instrumentos se limitaban a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres respecto a la remuneración. Al adoptarse estos instrumentos se reconoció que no se podía conseguir la igualdad de remuneración sin la eliminación de la discriminación en todas las áreas del empleo y que otras causas de discriminación también tenían que ser objeto de prohibición. De esta forma, a estos instrumentos siguió poco después, en 1958, la adopción por la Conferencia Internacional del Trabajo del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, (núm. 111), y la Recomendación núm. 111, que tratan de todas las formas de discriminación en el empleo y la ocupación. Estos instrumentos amparan a todos los trabajadores y

prohíben la discriminación de siete tipos (raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social).¹³

Ambas as convenções foram ratificadas pelo Estado brasileiro, sendo que a primeira delas – Convenção nº 100 – foi ratificada em 25 de abril de 1957, e a segunda – Convenção nº 111 – foi ratificada pelo Brasil na data de 26 de novembro de 1965.

Para os fins da Convenção nº 100, o termo remuneração compreende o “salário” ou o “tratamento ordinário”, nos termos de seu art. 1º, *in verbis*:

Art. 1º.

a) o termo "remuneração" compreende o salário ou o tratamento ordinário, de base, ou mínimo, e todas as outras vantagens, pagas direta ou indiretamente, em espécie ou "in natura" pelo empregador ao trabalhador em razão do emprego deste último; a expressão "igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor" se refere às taxas de remuneração fixas sem discriminação fundada no sexo.

Em outras palavras, a Convenção nº 100 da OIT objetivou a adoção de medidas, por parte dos Estados signatários, que assegurem a aplicação do princípio da igualdade de remuneração, por trabalho de igual valor, entre homens e mulheres. O art. 2º da convenção demonstra de que maneira o princípio poderá ser aplicado pelos Estados, *ex vir*:

Art. 2º

1. Cada membro deverá por meios adaptados aos métodos em vigor para a fixação das taxas de remuneração, incentivar e, na medida em que isto é compatível com os ditos métodos, assegurar a aplicação a todos os trabalhadores do princípio de igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor.

Este princípio poderá ser aplicado por meio:

- a) seja de legislação nacional;
- b) seja de qualquer sistema de fixação de remuneração estabelecido ou reconhecido pela legislação;
- c) seja de convenções coletivas firmadas entre empregadores e empregado
- d) seja de uma combinação desses diversos meios.

A Convenção nº 111, por sua vez, teve por escopo inúmeras disposições voltadas a não discriminação em matéria de emprego e profissão, considerando o fato de que todos os seres humanos, seja qual for a raça, credo ou sexo,

¹³ THOMAS, C.; HORII, Y. *Las Normas Internacionales del Trabajo. Un Enfoque Global*. Disponível em www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087694.pdf. Acesso em 18 maio 2013.

têm direito ao progresso material através de oportunidades igualitárias. Aduz, ainda, como já dito alhures, que qualquer discriminação constitui violação aos direitos enunciados na Declaração Universal dos Direitos do Homem, cujo termo discriminação compreende, de acordo com seu art. 1º, o seguinte:

Art. 1º.

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 oportunidades 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 as condições de emprego."

Para fins da convenção em debate, portanto, os Estados signatários devem se comprometer a aplicar uma política nacional voltada à igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão, incluindo, logicamente, a isonomia em razão do sexo, ou seja, entre homens e mulheres. Os artigos 2º e 3º do instrumento normativo elucidam aos métodos que devem ser adotados pelos Estados:

Art. 2º

Todo o Estado Membro para qual a presente Convenção se encontre em vigor compromete-se a definir e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com o objectivo de eliminar toda a discriminação.

Art. 3º

Todo o Estado Membro para a qual a presente Convenção se encontre em vigor deve, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais:

a) Esforçar-se por obter a colaboração das organizações representativas de patrões e trabalhadores e de outros organismos apropriados, com o fim de favorecer a aceitação e aplicação desta política;

- b) Promulgar leis e encorajar os programas de educação próprios a assegurar esta aceitação e esta aplicação;
- c) Revogar todas as disposições legislativas e modificar todas as disposições ou práticas administrativas que sejam incompatíveis com a referida política;
- d) Seguir a referida política no que diz respeito a empregos dependentes da fiscalização directa de uma autoridade nacional;
- e) Assegurar a aplicação da referida política nas actividades dos serviços se orientação profissional, formação profissional e colocação dependentes da fiscalização de uma autoridade nacional;
- f) Indicar, nos seus relatórios anuais sobre a aplicação da Convenção, as medidas tomadas em conformidade com esta política e os resultados obtidos.

Verifica-se, dessa forma, que ambas as convenções, tidas como tratados internacionais de Direitos Humanos e ratificadas pelo Brasil, voltam-se, além de outros objetivos, à promoção da igualdade material entre homens e mulheres em matéria de emprego e profissão.

Sendo assim, faz-se conveniente abordar a forma de implementação desses tratados no direito interno, bem como se a inserção desses instrumentos normativos no ordenamento jurídico brasileiro alcançou o objetivo de adoção dessas medidas pelo Brasil.

2. SISTEMA INTERNACIONAL DE PROTEÇÃO AOS DIREITOS HUMANOS E O ESTADO BRASILEIRO

Inicialmente, como pôde ser observado anteriormente, imprescindível destacar que o presente artigo envolve a relação entre o Direito Constitucional e o Direito Internacional dos Direitos Humanos, uma vez que as Convenções nº 100 e 111 da OIT – concebidas como tratados internacionais de Direitos Humanos, foram ratificadas pelo Estado brasileiro.

Neste sentido, oportunas as lições de Flávia Piovesan¹⁴ que, embora façam referência a sua obra *Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional*, aplicam-se perfeitamente ao presente estudo:

O Direito Internacional dos Direitos Humanos, como este trabalho poderá demonstrar, apresenta um carácter específico e especial, que o distingue do Direito Internacional público em geral. Enquanto este busca tradicionalmente disciplinar relações de reciprocidade e equilíbrio entre Estados, por meio de negociações e concessões recíprocas que visam aos interesse dos próprios Estados pactuantes, o Direito Internacional dos Direitos Humanos objetiva garantir o exercício dos direitos da pessoa humana. Esse fator, por si só, afasta o estudo do plano do

¹⁴ PIOVESAN, Flávia. *Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional*. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 15-16.

Direito Internacional público, em particular do modo pelo qual tem sido tradicionalmente concebido.

Sendo assim, exatamente nos termos aduzidos por Flávia Piovesan¹⁵, o presente artigo, igualmente, não possui enfoque na relação entre a Constituição e os tratados internacionais, mas sim entre a Carta Magna e os tratados internacionais de proteção aos Direitos Humanos. Há, portanto, uma interação entre o Direito Constitucional e o Direito Internacional dos Direitos Humanos, cujo resultado é o chamado Direito Constitucional Internacional, em que o valor resguardado é a primazia da pessoa humana.

Além disso, conforme elucidam Luiz Flávio Gomes e Valerio de Oliveira Mazzuoli¹⁶, “parece não haver dúvida de que é bastante significativo o avanço do Estado brasileiro (nas últimas duas décadas) no que se refere à adesão ao movimento (e ao direito) internacional dos direitos humanos”.

No plano jurídico nacional, verifica-se que a Constituição de 1988 – marco jurídico do regime democrático – é claramente distinta da anterior (quando o país era governado pelo regime militar) em relação a esses direitos.

A Carta Magna de 1988 é a primeira Constituição do Brasil a fazer referência expressa ao princípio da prevalência dos Direitos Humanos como sendo um princípio fundamental a regulamentar o Estado nas relações internacionais¹⁷.

Nos termos do art. 4º do texto constitucional, determinou-se que o Brasil é regido, no âmbito das relações internacionais, pelos seguintes princípios: independência nacional, prevalência dos direitos humanos, autodeterminação dos povos, não intervenção, igualdade entre os Estados, defesa da paz, solução pacífica dos conflitos, repúdio ao terrorismo e ao racismo, cooperação entre os povos para o progresso da humanidade e concessão de asilo político¹⁸.

Assim, percebe-se que a Constituição brasileira introduziu inovações muito significativas no que diz respeito às relações internacionais, dentre elas

¹⁵ PIOVESAN, Flávia. *Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional*. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 15-16.

¹⁶ GOMES, Luiz Flávio; MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. *Crimes da Ditadura Militar: uma análise à luz da jurisprudência atua da Corte Interamericana de direitos humanos*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011, p. 60.

¹⁷ Para Luís Roberto Barroso: “Princípios fundamentais são aqueles que contêm as decisões políticas estruturais do Estado, no sentido que a elas empresta Carl Schmitt. (...) Os princípios constitucionais sintetizam os principais valores da ordem jurídica instituída, irradiam-se por diferentes normas e asseguram a unidade sistemática da Constituição. Eles se dirigem aos três Poderes e condicionam a interpretação e aplicação de todas as regras jurídicas. (BARROSO, Luís Roberto Barroso. *O Direito Constitucional e a Efetividade de suas Normas – Limites e possibilidades da Constituição brasileira*. Rio de Janeiro: Renovar, 2001, p. 288 e 306).

¹⁸ Como explica Celso Lafer “na experiência brasileira, o Império cuidou da independência e da preservação da unidade nacional, e a República, tendo consolidado as fronteiras nacionais, afirmou a vocação pacífica do país, reconhecendo progressivamente a importância da cooperação internacional para a preservação da paz”. (LAFER, Celso. Prefácio ao Livro de DALLARI, Pedro. *Constituição e Relações Exteriores*. São Paulo: Saraiva, 1994, p. XVII-XVIII).

a preocupação com a prevalência dos Direitos Humanos no território nacional, com a conseqüente abertura da ordem jurídica interna ao sistema internacional de Direitos Humanos¹⁹.

Tanto é que o Brasil é signatário de praticamente todos os documentos internacionais sobre Direitos Humanos, mencionados no item preambular do presente estudo, tanto do sistema global quanto do sistema regional interamericano. Na quase totalidade os tratados e convenções de Direitos Humanos, dentre eles as Convenções nº 100 e 111 da OIT, foram ratificadas e se encontram em vigor no Estado brasileiro.

Desta forma, resta saber de que forma as convenções em debate são inseridas dentro do ordenamento jurídico brasileiro para que, ao final, seja possível concluir se a integração internacional do Brasil ao movimento dos Direitos Humanos pressupõe que os instrumentos normativos internacionais são efetivamente aplicados no território nacional.

2.1 Incorporação das Convenções nº 100 e nº 111 da OIT no Direito Brasileiro

Como as Convenções de nº 100 e 111 da OIT possuem a natureza jurídica de tratados de direitos humanos, antes de terem vigência no plano internacional necessária a ratificação e, internamente, a promulgação e a publicação do decreto presidencial que ratificou o tratado, vez que não ingressam no ordenamento jurídico destes Estados de maneira automática.

Consoante o art. 19 da Constituição da OIT, os Estados devem submeter toda convenção à autoridade competente no prazo de 12 (doze) meses, para que sejam tomadas as medidas necessárias à aprovação do texto.

No Brasil, a representação internacional é feita pela União Federal, por força do art. 21, I, da Constituição, sendo que, internamente, é atribuição da União legislar sobre Direito do Trabalho (art. 22, II, da Constituição Federal). A autoridade competente para a apreciação das convenções é o Congresso Nacional, e compete ao Chefe de Estado, ratificar o tratado.

No caso das Convenções nº 100 e 111 da OIT, ambas foram inseridas no ordenamento jurídico brasileiro após aprovação do Congresso Nacional e sanção do Presidente da República, sendo que, após a ratificação, foram transformadas em lei nacional. Frise-se que a Convenção nº 100 foi ratificada pelo Brasil em 25 de abril de 1957, e transformada no Decreto nº 41.721, de 25.06.1957. Já a Convenção nº 111 foi ratificada pelo Estado brasileiro em 26 de novembro de 1965, e transformada no Decreto nº 62.150, de 19.01.1968.

¹⁹ Nas lições de Flávia Piovesan, “a prevalência dos direitos humanos, como princípio a reger o Brasil no âmbito internacional, não implica apenas o engajamento do País no processo de elaboração de normas vinculadas ao Direito Internacional dos Direitos Humanos, mas sim a busca da plena integração de tais regras na ordem jurídica interna brasileira. Implica, ademais, o compromisso de adotar uma posição política contrária aos Estados em que os direitos humanos sejam gravemente desrespeitados. (PIOVESAN, Flávia. *Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional*. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 40).

Em relação ao status que recebem do direito interno, convém salientar, primeiramente, que o § 3º do art. 5º da Constituição Federal, com a redação determinada pela Emenda Constitucional nº 45 de 2004, prescreve que os tratados e convenções internacionais sobre Direitos Humanos²⁰ que forem aprovados, em cada casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às Emendas Constitucionais²¹.

Entretanto, no caso dos tratados internacionais de Direitos Humanos aprovados antes da Emenda Constitucional nº 45, ou aqueles aprovados sem o quórum qualificado, como ocorre com as Convenções nº 100 e 111 da OIT (aprovadas antes da EC nº 45/04 e sem o quórum diferenciado), o Supremo Tribunal Federal²² posicionou-se no sentido de que possuem status supralegal, ou seja, são hierarquicamente inferior à Constituição Federal (infraconstitucionais) e superior às demais leis (supralegais).

3. EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS SOCIAIS E A APLICAÇÃO DAS CONVENÇÕES Nº 100 E 111 NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO: CULTURA JURÍDICA BRASILEIRA E O DIREITO INTERNACIONAL

Até o presente momento, verificou-se que o processo de internacionalização dos Direitos Humanos, surgido após a Segunda Guerra Mundial, influenciou o cenário brasileiro, especialmente com a Constituição de 1988. Tanto é que o país é signatário da maioria dos tratados internacionais de Direitos Humanos, dentre eles as Convenções nº 100 e 111 da OIT, constituídas como tratados internacionais de Direitos Humanos com hierarquia supralegal.

²⁰ Como salienta Ingo Wolfgang Sarlet, "Com efeito, o dispositivo inserido por meio da Emenda Constitucional nº 45/2004 (§ 3º do art. 5º da CF), estabelecendo que "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", ao que tudo indica, veio para complementar o já referido § 2º do mesmo artigo, que, consoante farta doutrina, consagrou expressamente a abertura material dos direitos fundamentais no sistema constitucional nacional, inclusive no que concerne aos tratados internacionais em matéria de direitos humanos, temática que tem sido amplamente versada na literatura, além de ter propiciado acirrado debate, especialmente no que se refere à hierarquia dos tratados em relação ao ordenamento jurídico interno". (SARLET, Ingo Wolfgang. *Considerações a Respeito das Relações entre a Constituição Federal de 1988 e os Tratados Internacionais de Direitos Humanos*. Disponível em www.editora.unoesc.edu.br/index.php/espacojuridico/article/view/1328/671. Acesso em 30 maio 2013).

²¹ LOUREIRO, Sílvia Maria da Silveira. *Os Tratados Internacionais sobre Direitos Humanos na Constituição*. Belo Horizonte: Del Rey, 2004, p. 57.

²² O Supremo Tribunal Federal consolidou o entendimento acerca do valor supralegal dos tratados internacionais de Direitos Humanos através do julgamento do Recurso Extraordinário nº 466.343 de 2008. Em seu voto, o Ministro Relator Cezar Peluso asseverou que "parece mais consistente a interpretação que atribui a característica de *supralegalidade* aos tratados e convenções de direitos humanos. Essa tese pugna pelo argumento de que os tratados sobre direitos humanos seriam infraconstitucionais, porém, diante de seu caráter especial em relação aos demais atos normativos internacionais, também seriam dotados de um atributo de *supralegalidade*". (Disponível em www.stf.jus.br/imprensa/pdf/re466343.pdf. Acesso em 30 maio 2013).

Além disso, restou claro que o objetivo central das referidas convenções é eliminar a desigualdade de remuneração entre homens e mulheres, bem como abolir qualquer tipo de discriminação racial em razão do sexo. As medidas a serem tomadas pelos Estados devem ser pautadas em políticas públicas implementadas pelos Estados, consoante o texto das convenções ora em debate, descrito em tópico anterior.

Convém ressaltar, neste átimo, que a Constituição Federal de 1988, em seu art. 5º, I, adotou o direito à igualdade entre homens e mulheres como um direito fundamental, em que a isonomia não possui cunho estritamente formal, voltando-se também à promoção da igualdade material.

No que diz respeito à proteção do mercado de trabalho da mulher, cerne do presente estudo, verifica-se que a Consolidação das Leis Trabalhistas estabelece, em seu art. 461 (inserido na CLT através da Lei 1.723/52), que “sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade”.

Entretanto, ao se fazer uma análise acerca da aplicabilidade das normativas constantes da Convenção nº 100 da OIT, em consonância com as disposições constitucionais e legislativas nacionais, verifica-se que as medidas tomadas pelo Estado brasileiro para coibir a desigualdade de remuneração entre homens e mulheres foram mínimas, tendo se consolidado mais especificamente na revogação do art. 375 da CLT (Lei 7.855/89), que impedia a mulher de realizar horas extras; e na inserção do art. 373-A da CLT²³ (Lei 9.799/99), que trata sobre a proteção da mulher no mercado de trabalho.

Em relação à Convenção nº 111 da OIT, que trata da não discriminação em matéria de emprego e profissão em razão do sexo, a medida legislativa que mais se aproxima de seus objetivos foi a promulgação da Lei nº 10.678/03, que cria a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial.

Em outras palavras, significa dizer que as medidas tomadas pelo Estado brasileiro visando a aplicabilidade das convenções ora debatidas foram mínimas.

²³ 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: 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; 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; 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; IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego; 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; VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

Na prática, a desigualdade de remuneração entre a população feminina e masculina por cargo de igual valor, bem como a discriminação em razão do sexo, são práticas ainda constantes nas organizações brasileiras, o que demonstra a fragilidade e omissão do Estado brasileiro em relação à aplicabilidade e resultados empíricos decorrentes das normativas constantes das convenções em comento.

Tanto é que pesquisas realizadas no país não deixam dúvidas acerca da realidade discriminatória ainda vivenciada pelas mulheres no mercado de trabalho. Veja-se o resultado de uma pesquisa realizada pelo IBGE²⁴:

De 2005 a 2008, a situação da mulher e emprego não apresenta níveis significativos de mudanças. Instituto Brasileiro Geográfico e Estatístico (IBGE) [18] divulgou resultado de Pesquisa Mensal do Emprego (Ago.2008) abordando as desigualdades entre homens e mulheres. Constata-se que embora a mulher tenha maior nível de escolaridade que o homem, ainda assim tem dificuldade em encontrar trabalho, em todas as faixas de idade, a população feminina puxa para cima as taxas de escolarização. Quando se observam os números de anos de estudos, as mulheres também estão na dianteira, perdendo para os homens apenas no grupo com 60 anos ou mais. É delas também o melhor desempenho na eliminação do analfabetismo. No entanto, as mulheres ainda apresentam menor nível de ocupação – 46,7% entre elas contra 68% entre os homens. Esses dados foram constatados pela PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios) do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística).

Além disso, de acordo com dados do IBGE²⁵ e IPEA/PNAD²⁶, trabalhadoras ainda recebem salários mais baixos para desempenhar a mesma função exercida pelos homens, mesmo quando apresentam maior grau de escolaridade. Isso se intensifica com as mulheres negras, que recebem salários ainda meores.

Em relação ao tema, assim elucidou Carolina Kosma Krieger:

Infelizmente, o passado discriminatório ainda não está distante, eis que as mulheres continuam a ser atingidas direta ou indiretamente por práticas reprováveis ou falta de oportunidades, principalmente no trabalho.

Cabe ao Estado Brasileiro, bem como a outros países, proteger os direitos da mulher, cumprindo suas obrigações internacionais relativas aos direitos humanos, bem como vencer o desafio de concretizar os objetivos.²⁷

²⁴ Disponível em www.1.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_. Acesso em 01 abr. 2013.

²⁵ Disponível em www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_visualiza.php?id_noticia=1567&id_pagina=1. Acesso em 01 abr. 2013.

²⁶ Disponível em www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=frontpage&Itemid=9. Acesso em 01 abr. 2013.

²⁷ KRIEGER, Carolina Kosma. *Discriminação da Mulher no Trabalho*. In PIOVESAN, Flávia (Org.). *Direitos Humanos*. Curitiba: Juruá, 2006, p. 496-497.

Por certo que, embora as convenções aqui estudadas estabeleçam a responsabilização do Estado em razão de sua não aplicabilidade, acredita-se que a postura de inércia do Brasil em relação à tomada de medidas efetivas voltadas aos objetivos constantes dos referidos instrumentos normativos internacionais decorre da própria cultura do país acerca do direito internacional.

Como bem salientou George R. B. Galindo, o Brasil ainda adota uma postura de relativo “fechamento” em relação a questões internacionais, muito embora ratifique tratados e convenções e até mesmo os eleve à posição de Emendas Constitucionais ou de normas supralegais, como é o caso das Convenções nº 100 e 111 da OIT.

De acordo com o mesmo autor, dentre as causas de fechamento da cultura jurídica brasileira frente ao direito internacional estão o subdesenvolvimento, a exceção democrática e a não educação para este ramo do direito.

Certamente o Brasil ainda se encontra em posição relativamente atrasada em relação a outros países face ao direito internacional, visto que deixa de considerar a necessária interdependência entre o direito interno e o direito internacional, olvidando-se da necessária construção de um direito dialógico e de um efetivo direito constitucional internacional²⁸.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Durante a 2ª Guerra Mundial os Direitos Humanos foram suprimidos através de todas as atrocidades cometidas durante o holocausto, o que ocasionou a premente necessidade de reconstrução desses direitos como paradigma e referencial ético a orientar a ordem internacional contemporânea.

Neste contexto, a ação internacional fez surgir o Direito Internacional dos Direitos Humanos, culminando na criação sistemática de um aparato normativo próprio de proteção à dignidade da pessoa humana, pressupondo a delimitação da soberania estatal em prol de uma ordem internacional universal.

Além disso, este ramo do direito internacional público considerou as várias vertentes do sentido conferido à dignidade humana, passando a proteger tanto os indivíduos de uma maneira generalizada quanto os grupos de pessoas consideradas “vulneráveis” e pertencentes às “minorias”.

Dentre os indivíduos atingidos pela vulnerabilidade encontra-se o grupo feminino, cujo passado foi marcado pela completa submissão e desigualdade em relação aos homens. Este cenário ocasionou uma realidade igualmente desigual no âmbito do trabalho, cujos resultados empíricos demonstram que as mulheres não gozam dos mesmos privilégios que o grupo masculino em matéria de emprego e profissão.

²⁸ Neste sentido, Anderson V. Teixeira assevera que “a mútua assistência entre os Estados e a manutenção de um sistema internacional em que a autoridade doméstica dos Estados é preservada são dois fatores que provam a existência de mais do que um sistema internacional: uma sociedade internacional rudimentar em desenvolvimento. (TEIXEIRA, Anderson Vichinkeski. *Teoria Pluriversalista do Direito Internacional*. São Paulo: Martins Fontes, 2011, p. 237-238).

Neste sentido, as Convenções nº 100 e 111 da Organização Internacional do Trabalho, após inúmeras discussões sobre o princípio da igualdade, regulamentaram a necessidade de os Estados signatários adotarem medidas eficazes tendentes a abolir tanto a desigualdade de remuneração entre a mão de obra masculina e feminina quanto qualquer discriminação em razão da raça, credo ou sexo.

O Estado brasileiro, por sua vez, ratificou ambas as convenções internacionais, que, por serem considerados tratados internacionais de direitos humanos, receberam do ordenamento jurídico interno o status de leis supralegais.

Entretanto, muito embora tais instrumentos normativos encontrem-se em plena vigência dentro do ordenamento jurídico brasileiro, e inobstante a realidade fática demonstrar a clarividente desigualdade ainda vivenciada pelas mulheres em matéria de emprego e profissão, verifica-se que as medidas adotadas voltadas a atender os pressupostos das referidas convenções foram mínimas dentro do Brasil.

Tal cenário certamente decorre da cultura jurídica brasileira em relação ao Direito Internacional, muito embora a República Federativa do Brasil inclua os tratados internacionais em que o Estado brasileiro seja signatário dentre os direitos e garantias expressos na Carta Magna (art. 5º, § 2º).

A história do Direito Internacional no Brasil ainda é marcada por certa imaturidade e descaso, em que “direito dialógico” – no qual se faz necessário um diálogo das fontes internas e internacionais – ao invés do velho e conhecido “direito dialético”, não é efetivamente consubstanciado no Estado brasileiro.

Portanto, o Brasil deve voltar seus olhares para a efetiva satisfação e alcance mínimo dos direitos consubstanciados nos tratados internacionais por ele ratificados, especialmente aqueles que se inclinam à proteção da dignidade da pessoa humana, como é o caso das Convenções nº 100 e 111 da OIT, cujas disposições normativas voltam-se à implementação de uma igualdade material entre homens e mulheres em matéria de emprego e profissão, princípio igualmente protegido pela Constituição Federal brasileira.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROSO, Luis Roberto. *Interpretação e Aplicação da Constituição*. 6. ed., São Paulo: Saraiva, 2004.

BARROSO, Luís Roberto Barroso. *O Direito Constitucional e a Efetividade de suas Normas – Limites e possibilidades da Constituição brasileira*. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

BUERGENTHAL, Thomas. *Internacional Human Rights*. Minnesota: West Publishing, 1988.

CAMPOS, André; POCHMANN, Marcio; AMORIN, Ricardo; SILVA, Ronnie [et. al]. *Atlas da Exclusão Social no Brasil: dinâmica e manifestação territorial*. São Paulo: Cortez, 2003.

- COSTA, Igor Sporch; MIRANDA, João Irineu de Resende. *Direito e Movimentos Sociais: a busca da efetivação da igualdade*. Curitiba: Juruá, 2012.
- DUARTE, Evandro Charles Piza. *Criminologia e Racismo*. Curitiba: Juruá, 2002.
- FACHIN, Melina Girardi. *Fundamentos dos Direitos Humanos: teoria e práxis na cultura da tolerância*. Rio de Janeiro: Renovar, 2009.
- FLORES, Joaquim Herrera. *A (re)Invenção dos Direitos Humanos*. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2009.
- FRAHM, Carina. *Os Direitos Humanos dos Trabalhadores: a Busca de Mecanismos de Proteção na Esfera do Comércio Internacional*. In FLÁVIA, Piovesan (Org.). *Direitos Humanos*. Curitiba: Juruá, 2006.
- FRENEDA, Eduardo Gomes. *Da Internacionalização dos Direitos Humanos e da Soberania Compartilhada*. In FLÁVIA, Piovesan (Org.). *Direitos Humanos*. Curitiba: Juruá, 2006.
- GOMES, Luiz Flávio; MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. *Crimes da Ditadura Militar: uma análise à luz da jurisprudência atua da Corte Interamericana de direitos humanos*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011.
- GUERRA, Sidney; EMERIQUE, Lilian Balmant. *Direitos das Minorias e Grupos Vulneráveis*. Ijuí: Editora Unijuí, 2008.
- HOLANDA, Sérgio Buarque de. *Raízes do Brasil*. São Paulo: Companhia das Letras, 2010.
- KRIEGER, Carolina Kosma. *Discriminação da Mulher no Trabalho*. In PIOVESAN, Flávia (Org.). *Direitos Humanos*. Curitiba: Juruá, 2006.
- LAFER, Celso. *A Reconstrução dos Direitos Humanos: um diálogo com o pensamento de Hannah Arendt*. São Paulo: Companhia das Letras, 1988.
- LAFER, Celso. Prefácio ao livro de DALLARI, Pedro. *Constituição e Relações Exteriores*. São Paulo: Saraiva, 1994.
- LOUREIRO, Sílvia Maria da Silveira. *Os Tratados Internacionais sobre Direitos Humanos na Constituição*. Belo Horizonte: Del Rey, 2004.
- NEVES, Marcelo. *A Constitucionalização Simbólica*. 3. ed., São Paulo: Martins Fontes, 2011.
- PIOVESAN, Flávia. *Direitos Humanos*. Curitiba: Juruá: 2006.
- PIOVESAN, Flávia. *Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional*. São Paulo: Saraiva, 2009.
- PIOVESAN, Flávia. *Temas de Direitos Humanos*. São Paulo: Max Limonad, 1998.
- SARLET, Ingo Wolfgang. *A Eficácia dos Direitos Fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional*. 11. ed., Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012.
- SARLET, Ingo Wolfgang. *Considerações a Respeito das Relações entre a Constituição Federal de 1988 e os Tratados Internacionais de Direitos Humanos*. Disponível em <http://editora.unoesc.edu.br/index.php/espacojuridico/article/view/1328/671>. Acesso em 30 maio 2013.
- SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição de 1988*. 9. ed., Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012.

- SOUZA, Jessé. *A Ralé Brasileira: quem é e como vive*. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2011.
- SÜSSEKIND, Arnaldo. *Convenções da OIT*. 2. ed., São Paulo: LTr, 1998.
- TEIXEIRA, Anderson Vichinkeski. *Teoria Pluriversalista do Direito Internacional*. São Paulo: Martins Fontes, 2011.
- THOMAS, C.; HORII, Y. *Las Normas Internacionales del Trabajo. Un Enfoque Global*. Disponível em http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087694.pdf. Acesso em 18 maio 2013.
- VILLATORE, Marco; FRAHM, Carina. *Dumping Social e o Direito do Trabalho*. In VIDOTTI, T.; e GIORDANI, F (Org.). *Direito Coletivo do Trabalho em uma Sociedade Pós-Moderna*. São Paulo: LTr, 2003.
- WOLKMER, Antônio Carlos. *História do Direito no Brasil*. 3. ed., Rio de Janeiro: Forense, 2002.