

## Artigos

Recebido: 02.11.2017

Aprovado: 12.04.2018

DOI <http://dx.doi.org/10.18316/REDES.v6i2.4239>

\* Universidade de Coimbra,  
Portugal

\*\* Faculdades Integradas de Taquara,  
Taquara, RS



## Desenvolvimento sustentável e empoderamento econômico das mulheres: reflexões sobre a divisão sexual do trabalho e sua repercussão na efetividade do direito ao desenvolvimento

Veyzon Campos Muniz\*

Josiani da Silva Pospichil\*\*

**Resumo:** O presente artigo tem por objetivo principal a compreensão das inter-relações entre o desenvolvimento sustentável, como direito humano, e o empoderamento econômico das mulheres, partindo da premissa de que o aludido direito sofre um déficit de efetividade quando se depara com contextos em que a igualdade de gênero nas relações laborais não é observada. Na primeira parte, expõe-se a necessidade de uma afirmação não retórica do direito ao desenvolvimento. Segue-se explorando as questões históricas que envolvem a divisão sexual (e estrutural) do trabalho que relegaram à mulher as funções domésticas e asseverando-se a necessidade de oportunizar que as mulheres exercitem suas capacidades (e liberdades), desvencilhando-se de estereótipos de gênero. Passa-se, assim, à análise de boas práticas para a indução do direito ao desenvolvimento, destacando-se a equidade entre os sexos como um de seus componentes primordiais. Por conseguinte, pondera-se que a aceitação das mulheres no mercado formal de trabalho e a paridade salarial entre homens e mulheres são temáticas relevantes na mesma medida em que sua implementação prática sofre entraves por uma cultura machista, o que, conseqüentemente, torna o aludido empoderamento um desafio.

**Palavras-Chave:** Desenvolvimento Sustentável; Direitos Humanos; Direito da Mulher; Empoderamento Econômico; Divisão Sexual do Trabalho.

## Sustainable development and economic empowerment of women: reflections on the sexual division of labor and its repercussion on the effectiveness of the right to development

**Abstract:** The main objective of this article is to understand the interrelationships between sustainable development, as a human right, and the economic empowerment of women, starting from the premise that right suffers a deficit of effectiveness when faced with contexts in which the equality in labor relations is not observed. In the first part, the need for a non-rhetorical affirmation of the right to development is exposed. It's follows exploring the historical issues surrounding the sexual (and structural) division of labor that has relegated women to domestic functions and it's asserts the need to empower women to exercise their capacities (and freedoms), disengaging from stereotypes of genre. The analysis of good practices for the induction of the right to development is made opportunely, highlighting gender equity as one of its primary components. Therefore, it's argued that the acceptance

of women in the formal labor market and the wage parity between men and women are relevant issues, but their practical implementation is hampered by a male chauvinist culture, which consequently makes the aforementioned empowerment a challenge.

**Keywords:** Sustainable Development; Human Rights; Women's Rights; Economic Empowerment; Sexual Division of Labor.

## Introdução

Empoderar mulheres, tornando-as cientes de sua condição como sujeito de direitos e promovendo, assim, a equidade de gênero em todas as atividades sociais e econômicas de um Estado, é garantia para o efetivo fortalecimento das economias, o impulsionamento de negócios, a melhoria da qualidade de vida, e, conseqüentemente, a efetividade do direito humano ao desenvolvimento sustentável. Assim, estudar as inter-relações existentes entre o direito ao desenvolvimento e o empoderamento econômico das mulheres mostra-se fundamental à plena efetividade dos direitos humanos.

Com efeito, reflexões sobre a divisão sexual do trabalho, suas características, repercussão e perspectivas, são oportunas e necessárias na busca pela conscientização sobre e concretização da igualdade de gênero. As questões envolvendo a maternidade, por exemplo, são comumente apontadas como uma das causas (talvez a principal) que dificultam o acesso das mulheres ao mercado formal de trabalho. Em diversos países, o período de nascimento dos filhos reduz a participação laboral da mulher; algumas, inclusive, não retornam a suas atividades produtivas após o nascimento das crianças. A responsabilidade pelo cuidado filial impõe flexibilidade de horários, o que, igualmente, dificulta o estabelecimento das mulheres em uma relação laboral formal.

Nota-se que mulheres com maior escolaridade são mais participativas tanto no mercado de trabalho quanto na comunidade na qual estão inseridas. As mulheres de famílias com baixa renda, com menor escolaridade, por sua vez, são as que mais entram no mercado de trabalho com o objetivo de melhorar as condições de vida familiar.

CARDOSO (1997, p. 33) aponta que nos setores em que o trabalho é predominantemente feminino, os salários são mais baixos em comparação com os pagos aos homens, embora o trabalho tenha igual ou superior qualidade. Por necessidade, as trabalhadoras sujeitam-se a empregos flexíveis e com baixa remuneração. Problemática observada em diversas experiências estatais e cuja tendência é aumentar devido a reformas trabalhistas<sup>1</sup> preocupadas tão somente com o crescimento econômico das empresas.

Homens e mulheres são avaliados de formas diferentes, ainda que possuam desempenho idêntico, devido ao denominado “estereótipo de gênero”. Como bem referem COSTA; SANTOS (1997, p. 12): “na psicologia social, o conceito de estereótipo está intimamente ligado ao estudo da percepção dos indivíduos, com base no conhecimento da sua categoria social de pertença”.

Os estereótipos de gênero são, lamentavelmente, aceitos culturalmente. A sociedade vê a mulher

---

<sup>1</sup> A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, que estabeleceu a Reforma Trabalhista trouxe várias desvantagens para as mulheres e coloca em risco inclusive o direito à maternidade, ao permitir que mulheres grávidas trabalhem em locais insalubres em grau médio ou mínimo, salvo se possuírem atestado de saúde de médico de confiança (artigo 394-A, I e II, da CLT).

como aquela que conquista seu espaço no mercado de trabalho por meio de fatores instáveis, como esforço e sorte, enquanto o homem o faz por meio de suas capacidades e qualidades. A questão não está no que as pessoas podem fazer, mas na forma como se pensa que fazem.

Além disso, as mulheres possuem uma dupla jornada laboral, uma vez que trabalham fora de suas casas e, quando retornam, precisam exercer as tarefas “do lar”. Em modelos familiares tradicionais, a autoridade parental e a gestão do orçamento doméstico representam o estereótipo masculino, comumente, fixando as mulheres casadas ou com filhos pequenos em atividades da casa. Tal perspectiva contribuiu e contribui para a discriminação sexual no trabalho, fazendo-se necessária uma mudança cultural de preceitos extremamente arraigados socioeconomicamente.

Pretende-se, por conseguinte, compreender o fenômeno da divisão sexual estrutural laboral e sua repercussão na efetividade do direito humano ao desenvolvimento sustentável, destacando as capacidades das mulheres e apresentando modos de indução de desenvolvimento econômico com a participação feminina no mercado de trabalho.

### **Direito ao desenvolvimento e igualdade de gênero**

Parte do debate internacional há mais de trinta anos, o direito ao desenvolvimento foi declarado pelas Nações Unidas, em 1986, como direito humano.<sup>2</sup> Contudo, em que pese a sua enunciação, percebe-se que ele ora não se apresenta no domínio prático do planejamento estatal, ora não é implementado à realidade social. De fato, os Estados tendem a demonstrar um apoio precipuamente retórico ao direito ao desenvolvimento, mas negligenciam seus conteúdos básicos na prática política (MARKS, 2004, p. 137).

Com efeito, pode-se pensar no direito ao desenvolvimento como uma possibilidade para o alcance do aperfeiçoamento das relações sociais estabelecidas em determinado ambiente. Esse *direito-síntese* pugna pela vontade política e pelo compromisso coletivo com a sua efetividade. Afinal, “quem tem em suas mãos o poder político ou econômico, tem um compromisso frente à humanidade que não deve ignorar” (NIETO, 2001, p. 60).

A responsabilidade em sua efetivação pressupõe o compartilhamento de encargos por todos os atores sociais: organizações não governamentais, organismos internacionais, iniciativa privada, e, logicamente, governos locais e nacionais. Não havendo uma participação comprometida com o bem-estar comum, dificilmente, podem se reverter as condições estruturais que impõe entraves ao desenvolvimento.

O direito ao desenvolvimento supõe uma sujeição passiva dos Estados, da comunidade internacional e também do setor privado (inclusive, na condição de agente promotor de empregos) para favorecer um melhor desenvolvimento humano, mediante solidariedade e cooperação econômica (NIETO, 2001, p. 61-2).

---

<sup>2</sup> A *Declaração sobre o Direito ao Desenvolvimento* (1986), principal instrumento internacional reflete a abordagem mais amplamente aceita do conteúdo normativo do desenvolvimento sustentável como direito humano, identificando as concepções de paz, desenvolvimento, democracia e direitos humanos como interdependentes. Afirma-se o desenvolvimento como uma questão-problema que diz respeito a toda comunidade internacional, nacional, regional e local, denuncia-se a tentativa de esvaziamento de sua relevância por parte de gestões públicas e privadas, bem como se indica a mobilização social como estratégia de condução à sua efetiva concretização (cf. ÖZDEN, 2006, p. 26).

Oportunamente, atenta-se que:

O desenvolvimento há de ser concebido como um processo de expansão das liberdades reais que as pessoas podem usufruir [...] enfatiza[-se] ser o direito ao desenvolvimento um direito universal e inalienável, parte integral dos direitos humanos fundamentais [...pelo qual se] reconhece a relação de interdependência entre a democracia, o desenvolvimento e os direitos humanos (PIOVESAN, 2002, p. 6).

A condição interdependente da democracia, do próprio desenvolvimento e dos direitos humanos, é o que permite a afirmação da igualdade de gênero como um dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Quando da *Cúpula das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável*, em setembro de 2015, as Nações Unidas adotaram os ODS como forma de planejamento estratégico na orientação das políticas estatais e das atividades de cooperação internacional na Agenda 2015-2030, de modo, a afastar o caráter, meramente, programático do direito ao desenvolvimento.<sup>3</sup>

Na mesma linha, a *Declaração e Programa de Ação de Viena* (1993), em seu item 18, da parte I, estabelece que:

Os direitos humanos das mulheres e das crianças do sexo feminino constituem uma parte inalienável, integral e indivisível dos direitos humanos universais. A participação plena das mulheres, em condições de igualdade, na vida política, civil, econômica, social e cultural, aos níveis nacional, regional e internacional, bem como a erradicação de todas as formas de discriminação com base no sexo, constituem objetivos prioritários da comunidade internacional.

Percebe-se, assim, a igualdade de gênero como um componente indispensável para que em um Estado se possa afirmar o direito ao desenvolvimento. Na dicção das Nações Unidas, a aludida garantia compreende, entre outros aspectos, a igualdade de direitos no trabalho e no emprego e a salvaguarda de proteção e segurança social.<sup>4</sup>

Observa-se, ainda, que a igualdade de gênero está intrinsecamente ligada à *condição humana* (ARENDE, 2003, p. 17), surge com ela e, portanto, é aspecto que se encontra em todo ser humano desde sua concepção. A imputação da igualdade dá-se em todo momento que se percebe o ser humano como tal. Porém, quando se remete a situação das mulheres no mundo percebem-se as notórias desigualdades existentes entre homens e mulheres, sobremaneira, nos domínios socioeconômicos.

Segundo o *The World's Women 2015*<sup>5</sup>, as disparidades de gênero mostram-se enraizadas nas

<sup>3</sup> O ODS n. 5 especifica: 5.1. *Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda parte; [...] 5.4. Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais; 5.5. Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública; [...] 5.a. Realizar reformas para dar às mulheres direitos iguais aos recursos econômicos, bem como o acesso a propriedade e controle sobre a terra e outras formas de propriedade, serviços financeiros, herança e os recursos naturais, de acordo com as leis nacionais; 5.b. Aumentar o uso de tecnologias de base, em particular as tecnologias de informação e comunicação, para promover o empoderamento das mulheres; 5.c. Adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas em todos os níveis.* Disponível em: [<http://nacoesunidas.org/pos2015/ods5/>]. Acesso em: 07 nov. 2016.

<sup>4</sup> V. *Discriminação contras as mulheres* (ONU, 2004, p. 19-39).

<sup>5</sup> Projeto que apresenta as estatísticas e análises recentes sobre a situação das disparidades de gênero ao redor do globo, formulado com base na *Declaração e Plataforma de Ação de Pequim* (1995), que objetiva a promoção e proteção do pleno gozo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as mulheres ao longo de seu ciclo de vida.

inequidades estruturais quanto ao acesso a recursos econômicos em todo mundo. Em muitos países, as mulheres continuam a depender econômica e exclusivamente dos seus cônjuges. Menos mulheres do que homens têm sua própria renda como resultado da divisão desigual do trabalho formal e informal. Cerca de uma em cada três mulheres casadas, em países em desenvolvimento, não tem controle sobre os gastos familiares em compras importantes, e uma em cada dez mulheres casadas não é consultada sobre a destinação dos próprios ganhos. Ainda, nos termos do projeto, as mulheres em idade laboral, nos países desenvolvidos e em desenvolvimento, estão mais propensas a serem mais pobres do que os homens quando têm filhos dependentes e não possuem parceiro para contribuir para o rendimento familiar ou quando os seus rendimentos são inexistentes ou demasiadamente baixos para suportar a totalidade dos gastos da família. Quando se tratam de idosas, nos países desenvolvidos, estão mais propensas do que os homens a serem pobres, particularmente, quando vivem em células unipessoais. A diferença entre as taxas de pobreza entre mulheres e homens mostra tendência de queda em alguns países, embora persista em ascensão em muitos outros.

Inequivocamente, aponta-se à necessidade de que os Estados implementem políticas públicas de proteção social e regulamentação das relações de trabalho, que sejam sensíveis às desigualdades de gênero. Contudo, em tempos de crise, a tensão entre o papel estatal de indução de desenvolvimento, viabilizador da diminuição das desigualdades e discriminações, e a necessidade de contingenciamento financeiro e crescimento econômico com base no resultado privado gera uma situação conflituosa.

### **Divisão sexual (e estrutural) do trabalho**

O termo *natureza* é utilizado, frequentemente, para justificar o destino da mulher ao trabalho doméstico e ao cuidado dos filhos já que isso parece “natural” considerando que é ela quem dá a luz. O trabalho doméstico realizado pela mulher não é visto como atividade laboral porque, como indica MIES (2016, p. 841), “o conceito de trabalho é majoritariamente utilizado no sentido restrito ao chamado ‘trabalho produtivo’ nas relações capitalistas, e isso significa trabalho que produz mais-valia”. Nessa perspectiva, as mulheres não são definidas como trabalhadoras, mas tão somente como “donas-de-casa”.<sup>6</sup>

A sociedade patriarcal permite a desigualdade de gênero por tratá-la como algo natural. O trabalho do ambiente privado (doméstico) é atribuído às mulheres enquanto o trabalho público (em regra, aquele que envolve força e é assalariado) aos homens. Aquelas que trabalham fora de casa recebem salários menores que os homens. Uma porcentagem muito grande dessas mulheres trabalha em profissões ditas femininas (professoras, babás, empregadas domésticas, etc.). Poucas são aquelas que se tornam, por exemplo, engenheiras ou advogadas, profissões consideradas masculinas.

As mulheres que trabalham fora do ambiente de suas residências também passam a precisar de

---

<sup>6</sup> “Exemplificando, a maior parte das profissões, no mundo do trabalho competitivo, exige dos trabalhadores integral dedicação, como se esses não fossem responsáveis pela criação de crianças pequenas. Pela abordagem da diferença, e considerando que as expectativas sociais para a criação dos filhos caem majoritariamente sobre as mulheres, pareceria razoável que se privilegiassem os homens na atribuição desses empregos, já que esses possuíam as características desejáveis para o cargo.” (MORAIS, DANTAS, 2011, p. 36.)

políticas públicas específicas, sobremaneira para viabilizar o cuidado de seus filhos enquanto trabalham – muitas vezes, cuidando dos filhos ou da casa de outras mulheres. Se isso for observado atentamente, percebe-se que “a luta contra a desigualdade social é uma luta das mulheres contra a pressão patriarcal” (MIES, 2016, p. 841).

Assevera-se, nesse sentir, que somente é possível a superação da desigualdade de gênero alterando-se a estrutura de divisão sexual do trabalho. De um lado, têm-se as “atividades masculinas” conscientes, racionais, planejadas e, por isso, consideradas “humanas”; de outro, as “atividades femininas” consideradas “naturais”, o que gera uma relação de domínio e sujeição pela qual as mulheres são dominadas, uma vez que, sistemicamente, suas atividades laborais são determinadas pela natureza.

A divisão sexual do trabalho, como exposto, fixa as atividades ligadas às relações no espaço público como sendo masculinas e às no espaço privado como femininas. A sociedade naturaliza isso e o Estado institucionaliza tal estrutura de muitos modos. Contudo, merece destaque que a contemporânea divisão nem sempre foi assim. Nota-se que ela não está restrita a certo momento histórico e não se trata de algo que possa ser naturalizado historicamente. MIES (2016, p. 850) bem leciona:

Da forma como evoluiu ao longo da sua história e como materialmente sempre se deu, a relação do feminino com a natureza, foi modificada por efeito do processo civilizatório patriarcal, de modo que a maioria das mulheres perdeu a conscientização sobre sua própria produtividade, que ainda subsiste.

No processo de afirmação de uma sociedade patriarcal, consolidou-se às mulheres o trabalho doméstico e de cuidado por serem consideradas atividades mais delicadas, por natureza. Todavia, essa consolidação apenas serve para esconder que “a divisão sexual do trabalho é construída socialmente por um processo de dominação e não é um produto de diferenças biológicas” (RAMOS; ESTRONIOLO; COSTA, 2011, p. 315).

Sabe-se que a primeira divisão laboral entre homens e mulheres correspondia à colheita e a capina para as mulheres e a caça para os homens, sendo que as atividades femininas garantiam a subsistência de todos, uma vez que nem sempre os homens tinham sorte nas caçadas. “[...] A relevância da caça não [estava] na sua contribuição econômica como tal, mas na sua específica relação com a natureza, que se [deixava] estabelecer através das armas” (MIES, 2016, p. 856-7). Por meio das armas, os caçadores dominavam outros seres e se apropriavam do que lhes pertencia. Eles podiam saquear vilarejos e transformar mulheres e crianças em escravas. Os pastores nômades são apontados como os “pais da dominação” porque invadiam territórios estrangeiros para obter locais para a pastagem e submetiam as mulheres locais ao seu domínio como procriadoras, ignorando sua possível condição como trabalhadoras. Já “os caçadores-guerreiros [detinham] um interesse nas mulheres não apenas como máquinas de reprodução, mas também como força de trabalho e meio de troca, ou seja, mercadoria” (*Idem*, p. 862).

Posteriormente, com o desenvolvimento socioeconômico, as mudanças de paradigmas culturais, e o acúmulo de capital e de riquezas centrado nas mãos da figura de um “empregador”, percebe-se a utilização do trabalho assalariado como instrumento de domínio e controle sociais. O detentor dos meios de produção laboral pode ser identificado, assim, como a versão contemporânea de um “apropriador”, tal qual era o “caçador-guerreiro”.

De acordo com FACCHI (2011, p. 87), somente em 1919 ocorreu a “abolição da autorização do marido para os atos econômicos das mulheres”. Até então, a mulher não possuía autonomia financeira, dependendo do homem (pai ou marido) para sua sobrevivência. Destacando-se que

as mulheres da burguesia eram submetidas a uma rígida administração e seleção reprodutiva, que as roubava toda autonomia sexual e produtiva. Essa domesticação das mulheres da classe burguesa, sua transformação em donas de casa, dependentes da renda do marido, tornou-se o modelo da divisão sexual do trabalho nas relações [...] (MIES, 2016, p. 868).

Entre os séculos XIV e XVIII, várias mulheres europeias foram queimadas e torturadas sob a acusação de serem bruxas quando tentavam ter autonomia sobre seus corpos. O homem burguês submeteu, por meio da violência, a mulher ao papel de dona da casa enquanto ele afirmava-se como provedor da família. Com isso, estava determinada a divisão sexual e estrutural do trabalho contemporânea.

Nem mesmo com a afirmação de direitos fundamentais, como se observou com a *Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão*, documento político francês fundamental para a construção de modelos constitucionais democráticos posteriores, despreendeu-se do enraizamento patriarcal presente até hoje. A proposição de *Olympe de Gouges* de uma *Declaração dos Direitos da Mulher e da Cidadã* (1791) foi veementemente combatida e rechaçada, reafirmando a “naturalização” do papel da mulher como “objeto”, alheio à tomada de decisões políticas e, essencialmente, restrito ao espaço doméstico. No aludido documento, a mulher considerada “desnaturada” e “perigosa demais” defendeu, em seu artigo 13º, que para a manutenção do Estado, “as contribuições da mulher e do homem devem ser iguais”, uma vez que mulheres participam “de todos os trabalhos ingratos, de todas as tarefas pesadas”; devendo, “por conseguinte, ter a mesma participação da distribuição dos postos, dos empregos, dos cargos, das dignidades e da indústria” (GOUGES, 2007, p. 2).

### **Capacidades (e liberdades) das mulheres**

É bastante nítido que a divisão do trabalho exposta conduz à discriminação sexual nas relações laborais. Tal discriminação ocorre a partir da (re)afirmação social dos estereótipos de gênero. Veem-se mulheres cuidando de crianças e homens trabalhando fora de suas casas e passa-se a ter isso como aceitável e correto.

Espera-se que os homens possuam elevados níveis de qualidade, incluindo o ser independente, dominador, assertivo e competente. Por outro lado, esperam-se das mulheres, elevados níveis de atributos de comunalidade que incluem o ser amigável, altruísta, preocupada com os outros e expressiva em termos emocionais (COSTA; SANTOS, 1997, p. 32).

Os referidos estereótipos com o tempo não permitiram que a mulher mostrasse suas verdadeiras capacidades. As capacidades, na perspectiva de NUSSBAUM (2000, p. 5), constituem-se como aquilo “que as pessoas são, verdadeiramente, capazes de ser e fazer de uma forma informada, através de uma ideia intuitiva de uma vida que valha a pena ser vivida”. Afirma-se um protagonismo das capacidades femininas

na indução do desenvolvimento das liberdades públicas dos indivíduos<sup>7</sup>, possibilitando a criação de um ambiente político-institucional-normativo que supere distinções nacionais, regionais, religiosas, raciais e econômicas através da afirmação de direitos humanos femininos centrados “na reflexão sobre os princípios políticos básicos que podem fornecer a base para um conjunto de garantias constitucionais em todas as nações” (NUSSBAUM, 2000, p. 35).

Pontua-se que as crenças na imutabilidade da divisão sexual do trabalho só desaparecerão se os “papéis” sociais forem ressignificados e as atividades laborais forem partilhadas de forma equitativa. Assim, para se efetivar na realidade prática o desenvolvimento sustentável é necessário o reconhecimento e afirmação das liberdades das mulheres para o exercício pleno do trabalho digno.<sup>8</sup> Destarte, a salvaguarda política dessas capacidades realça o potencial que elas possuem para expandir as suas liberdades de forma que, ao atingirem um nível de vida desejável, a partir da igualdade de condições e oportunidades laborais, desconstruam o modelo estrutural injusto, promovendo um ambiente socioeconomicamente mais igualitário e induzindo a efetividade do direito ao desenvolvimento.

Assegurar capacidades às pessoas para que essas possam exercer seus principais direitos é conceder-lhes liberdade para terem o tipo de vida que desejam (NUSSBAUM; SEN, 1993, p.3). Em plano ideal, a partir do momento em que as mulheres escolhem livremente uma profissão, passam a estar inseridas no mercado de trabalho na área de sua aptidão e recebem a contraprestação correspondente as suas funções. E, assim, as mulheres vivem a vida que escolheram e não a vida que a sociedade determinou com base em estereótipos de gênero.

*Monique Morrow* aponta a educação dada às crianças como fator decisivo para que, independentemente do gênero, elas possam, no futuro, escolherem a profissão que desejarem. É preciso ensinar aos meninos que eles também são responsáveis pelas tarefas domésticas e às meninas que elas podem estudar matérias exatas se quiserem. O processo educativo não está restrito a um gênero.<sup>9</sup>

NUSSBAUM (2017), ao fazer uma análise das capacidades com base na *entitlement theory*<sup>10</sup>, leciona que não se trata apenas de um sujeito “ter direito”, mas sim de um indivíduo “ter direito a” algum objeto determinado. Não basta ter o direito, é preciso que esse direito seja exercitado, com a devida urgência. As mulheres precisam ter ciência de seus direitos e isso se torna possível por meio da educação.

Se as mulheres vivem em situações que diminuem sua autoestima e as colocam em situação de submissão, elas não exercitarão seu direito porque considerarão “natural” aquilo que vivem. Elas não

<sup>7</sup> Sobremaneira quando se trata de mulheres-mãe, responsável para criação e desenvolvimento integrais de crianças e adolescentes.

<sup>8</sup> Particularmente pelo teor da *Declaração Universal dos Direitos Humanos* (1948) e do *Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais* (1966), percebe-se que a lista de direitos humanos no trabalho compreende, para além dos princípios e garantias atinentes às relações laborais individuais, o direito a condições de trabalho seguras e saudáveis, o direito à segurança social, o direito a uma remuneração justa e o direito a um limite razoável do número de horas de trabalho (OIT, 2012, p. 7).

<sup>9</sup> Afirma a diretora da empresa líder-mundial em tecnologia da informação: “Há mulheres com uma excelente predisposição para programar. [...] O problema é que têm de ser muito persistentes por causa da pressão cultural que se exerce paulatinamente. No segundo grau já restam poucas que queiram ser cientistas ou programadoras. Na universidade, ainda menos. Só as mais persistentes [e com oportunidades] chegam até o final” (SUCASAS, 2017).

<sup>10</sup> Cf. NOZIAK, Robert. *Anarquia, Estado e Utopia*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 1991.



saberão que são livres, se não perceberem que seus direitos estão sendo violados (NUSSBAUM, 2001, p. 140).

Por conseguinte, a conscientização das mulheres acerca de suas capacidades e a compreensão do valor que elas possuem representam uma estratégia eficaz de superação das inequidades no mercado de trabalho. A tecnologia, nesse sentir, vem cooperar com essa urgente transformação social, uma vez que, instrumentos não-humanos, acabam por “humanizar” escolhas gerenciais, em interferências discriminatórias, independentemente de opiniões pessoais ou pressões sociais. Abra-se, como perspectiva de mudança, a possibilidade de uma divisão do trabalho pautada na competência e não na afinidade de gênero.

### **Boas práticas na indução de desenvolvimento**

As Nações Unidas, através de sua *Entidade para a Igualdade de Gênero e Empoderamento das Mulheres* (ONU Mulheres) e de sua agência *Pacto Global*, visando minimizar as repercussões nocivas ao desenvolvimento sustentável decorrentes da afirmação das estruturas laborais patriarcais, propôs *Princípios de Empoderamento das Mulheres*<sup>11</sup> como modo de orientação ao setor produtivo empresarial no sentido de distribuir poder às mulheres no ambiente de trabalho. Colacionam-se tais princípios:

1. Estabelecer liderança corporativa sensível à igualdade de gênero, no mais alto nível;
2. Tratar todas as mulheres e homens de forma justa no trabalho, respeitando e apoiando os direitos humanos e a não-discriminação;
3. Garantir a saúde, segurança e bem-estar de todas as mulheres e homens que trabalham na empresa;
4. Promover educação, capacitação e desenvolvimento profissional para as mulheres;
5. Apoiar empreendedorismo de mulheres e promover políticas de empoderamento das mulheres através das cadeias de suprimentos e marketing;
6. Promover a igualdade de gênero através de iniciativas voltadas à comunidade e ao ativismo social;
7. Medir, documentar e publicar os progressos da empresa na promoção da igualdade de gênero.

O compromisso do organismo internacional mostra-se em consonância com algumas experiências estatais em que a tutela da antidiscriminação é preocupação fundamental enquanto compromisso constitucional e instrumento de afirmação do direito humano ao desenvolvimento sustentável. O Reino Unido, por exemplo, em abril de 2017, passou a exigir que todas as empresas com número igual ou superior a 250 empregados publicassem, até abril de 2018, a diferença salarial no pagamento de funcionários e funcionárias. O Regulamento n. 172/2017, que propõe transparência sobre os dados empresariais relativos a desigualdades de pagamentos entre homens e mulheres, em atenção à Lei da Igualdade de 2010, significa um importante avanço para o empoderamento econômico das mulheres, constituindo-se como um inequívoco mecanismo normativo de indução de desenvolvimento.<sup>12</sup> Desnuda-se a realidade que “ainda se

<sup>11</sup> V. *Princípios de Empoderamento das Mulheres*. Disponível em: [<http://portuguese.weprinciples.org/>]. Acesso em: 17 de jul. 2017.

<sup>12</sup> Cf. *The Equality Act 2010 (Gender Pay Gap Information) Regulations 2017*. Disponível em: [<http://www.legislation.gov.uk/ukdsi/2017/9780111152010>]. Acesso em: 17 de jul. 2017.

acredita no mito de que a mulher não necessita de poder e não deve, por isso, tê-lo” (DIAS; DIAS; CARMO, 1997, p. 20). A Secretária de Relações Internacionais do Estado britânico, inclusive, ao se pronunciar sobre a nova regulamentação, afirmou que “ajudar mulheres a atingir seu pleno potencial não é apenas a coisa certa a fazer, mas também faz sentido em termos econômicos” (DUARTE, 2017).

É importante que as autoridades políticas estejam sensíveis a efetivação prática da igualdade de gênero, superando a concepção de *masculinidade hegemônica*<sup>13</sup>. A garantia a direitos fundamentais (especialmente, educação) permite às mulheres abrirem seu espaço profissional, em consonância com premissas constitucionais democráticas. A figura estatal deve compreender a promoção da igualdade efetiva no campo laboral como produção de serviços e direitos, sem se alijar dos dois vectores em lógicas de desregulamentação (Cf. DIAS; DIAS; CARMO, 1997, p. 20). A intervenção estatal na economia deve centrar esforços no empoderamento das mulheres, enquanto agentes de desenvolvimento.

Segundo o *Education at Glance 2015*<sup>14</sup>, no Brasil, homens e mulheres, com nível de escolaridade semelhante, encaram grandes disparidades de rendimentos no mercado de trabalho: a renda média de uma mulher com educação superior representa apenas 62% da renda média de um homem com o mesmo nível de escolaridade. O que, para além de fatores econômico-empresariais, remonta a um contexto sociocultural bastante machista.<sup>15</sup> FREITAS (2012, p. 53) é enfático: “a sustentabilidade implica a prática da equidade”. Nesse sentir, a realidade brasileira no presente (e nas gerações futuras) logra o desafio de erradicação da discriminação de gênero, para concretizar o objetivo constitucional de construção de um Estado com equidade e sustentavelmente desenvolvido. A sustentabilidade<sup>16</sup> relaciona-se tanto ao desenvolvimento material quanto ao imaterial, não buscando a mera satisfação de necessidades básicas.

Contudo, há um longo caminho a ser percorrido na busca por igualdade entre homens e mulheres. A equidade de gênero brecada, sobremaneira, por concepções sociais misóginas, retrai o desenvolvimento econômico. “Calcula-se que a igualdade da mulher no mercado de trabalho poderia produzir mais de 8 trilhões de euros (27,2 trilhões de reais) de lucro mundial” (*Morrow apud SUCASAS*, 2017), o que se constata através de estimativas de ganhos de produtividade e competitividade, a partir da prática empresarial de incentivo à equidade. Percebe-se, porém, que o *enforcement* público otimiza tal realidade.

<sup>13</sup> As perspectivas discursivas enfatizam a dimensão simbólica do conceito de “masculinidade”, formulado dentro de uma compreensão multidimensional do gênero. Qualquer especificação da masculinidade hegemônica, geralmente, envolve a formulação de ideais culturais, todavia, deve ser considerada apenas como uma norma cultural. As relações de gênero também são constituídas através de práticas políticas, incluindo trabalho assalariado, trabalho doméstico e assistência à infância, bem como através de ações rotineiras irreflexivas. (Cf. CONNELL; MESSERSCHMIDT, 2005, p. 842.)

<sup>14</sup> Relatório desenvolvido pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE).

<sup>15</sup> Percebe-se que, na estruturação de famílias de modelo tradicional brasileira, muitas mulheres são obrigadas a abandonar suas carreiras ao engravidarem e, quando retornam ao mercado de trabalho, precisam reajustar sua carga horária para atender aos filhos. Objetivando um cenário igualitário, torna-se importante a participação dos homens no efetivo exercício das obrigações parentais e a divisão das tarefas domésticas.

<sup>16</sup> Adota-se o modelo multidimensional de sustentabilidade, destacando-se suas dimensões social, ética, ambiental, econômica e jurídico-política. A saber, a dimensão social abriga os direitos fundamentais que dependem de políticas públicas e não admite discriminações negativas, pois o desenvolvimento sustentável não deve ser excludente. A dimensão ética, por sua vez, prescinde de *solidariedade empática*, preocupada com o apoio e auxílio interpessoal. A dimensão econômica informa que as relações produtivas devem se pautar pelos princípios constitucionais antidiscriminatórios. E a dimensão jurídico-política aponta que a necessidade de se garantir o bem-estar das gerações atuais e futuras. Tais dimensões estão entrelaçadas e são interdependentes. Logo, para que haja sustentabilidade faz-se necessária a equidade (em especial, a de gênero). Cf. FREITAS, 2012.

Na Suécia, por exemplo, homens e mulheres podem dividir uma “licença-parentalidade” e ambos os sexos gozam de benefícios sociais para tanto. Não é a empresa quem suporta o ônus financeiro – mas o Estado. Isso faz com que as mulheres não sejam as únicas responsáveis pelo cuidado dos filhos, fator que interfere no momento da seleção para determinadas vagas no mercado de trabalho (V. FARIA, 2017).

DONAGGIO e MIDORI (2017), por conseguinte, afirmam que o “ganho decorrente de uma maior equidade de gênero seria ainda maior em países em desenvolvimento”. Estima-se que a América Latina poderia acarretar em um aumento estimado de 10% de seu Produto Interno Bruto. Com efeito, tal impacto positivo dependeria da “eliminação não apenas da atual diferença salarial entre homens e mulheres para um mesmo trabalho com a mesma formação, mas também de outros bloqueios ao potencial de desenvolvimento”, o que “inclui diversas formas de trabalho não remunerado, a sub-representação econômica (como a discriminação na concessão de crédito), a sub-representação política e as diversas formas de violência” a que a mulher está sujeita.<sup>17</sup>

### **Considerações finais**

A reflexão proposta e desenvolvida no presente artigo conduz a quatro considerações conclusivas. Senão vejamos:

(I) Ao analisar a divisão sexual e estrutural do trabalho em suas origens, observa-se que “[...] não-produtores se apropriam (e consomem ou investem) do que outros criaram. O homem-caçador/guerreiro é essencialmente um parasita” (MIES, 2016, p. 871). O trabalho feminino não remunerado mantém o funcionamento da “engrenagem” produtiva dando o suporte necessário às atividades masculinas. Isso fez com que os estereótipos de gênero sejam perpetuados. Ao terem consciência de suas capacidades e liberdades, as mulheres passam a se valorizar, o que, por si só, não é suficiente. A equidade entre os sexos é direito fundamental que deve ser observado no mercado de trabalho. Percebe-se que não se trata de diminuir o salário dos homens, mas igualar a condição feminina, dando-lhes oportunidades dignas de trabalho.

(II) Embora índices e pesquisas comprovem que é vantajosa a presença da mulher no ambiente laboral, há uma resistência por parte das empresas devido ao fato da figura da “mulher-mãe” estar presente no imaginário corporativo. As empresas que contratam mulheres tendem a pagar salários inferiores em comparativo com os homens e, ainda que haja um avanço para a igualdade salarial, a porcentagem de mulheres que recebem salário equitativo é muito pequena, o que inviabiliza o seu empoderamento econômico e retrai perspectivas de desenvolvimento.

(III) A igualdade de gênero, como componente do desenvolvimento sustentável, extrapola a problemática da divisão sexual do trabalho, devendo influir globalmente em vetores de impacto no direito ao desenvolvimento, tais como: a otimização da questão salarial das mulheres, a existência de modelos femininos de gestão e liderança, a implementação de oportunidades de progressão profissional e a

---

<sup>17</sup> Nesse sentido, avalia-se que as recentes mudanças na legislação trabalhista brasileira não se mostram como instrumento de transformação da realidade social do labor feminino.

erradicação de toda espécie de discriminações sexuais e de gênero e, especialmente, o direito à educação (para o trabalho digno e para a conscientização sobre direitos).

(IV) A posição desigual entre mulheres e homens nas relações de poder (notadamente, nos espaços político, laboral e familiar) não é uma questão-problema que se encerra nela mesma, é também temática que possibilita um ponto de vista privilegiado para a análise da Democracia (BIROLI, 2015). A afirmação do desenvolvimento sustentável e a constatação da necessidade de se empoderar economicamente as mulheres representam aspectos fundamentais na construção de um Estado justo, democrático e sustentavelmente desenvolvimento.

## Referências

- ARENDRT, Hannah. **A condição humana**. Rio de Janeiro: Forense, 2003.
- BIROLI, Flávia. Uma posição desigual: mulheres, divisão sexual do trabalho. In: **Blog da Boitempo** [recurso digital]. São Paulo: Boitempo, 2015.
- CARDOSO, Ana Rute. **Trabalho feminino em Portugal: valorização da mulher na economia ou valorização da economia com a mulher?** Lisboa: CITE, 1997.
- CONNELL, R. W.; MESSERSCHMIDT, J. W. Hegemonic masculinity: rethinking the concept. **Gender and Society**, 19, 829–859, 2005.
- COSTA, Susana; SANTOS, Susana Marta dos. **Estereótipo da mulher em Portugal e sua relação com a discriminação sexual no trabalho**. Lisboa: CITE, 1997.
- DIAS, Maria Helena Martins do Carmo Linhares; DIAS, Paulo Joaquim Borges Linhares; CARMO, Helder Pedro Martins. **O acesso das mulheres ao emprego e o Direito: as perspectivas sociológica e jurídica**. Lisboa: CITE, 1997.
- DONAGGIO, Angela; MIDORI, Fabiane. **O valor de uma mulher no mercado de trabalho**. Disponível em: [[http://epoca.globo.com/economia/noticia/2017/07/o-valor-de-uma-mulher-no-mercado-de-trabalho.html?utm\\_source=facebook&utm\\_medium=social&utm\\_campaign=compartilharDesktop](http://epoca.globo.com/economia/noticia/2017/07/o-valor-de-uma-mulher-no-mercado-de-trabalho.html?utm_source=facebook&utm_medium=social&utm_campaign=compartilharDesktop)]. Acesso em: 31 jul. 2017.
- DUARTE, Fernando. **Nova lei obriga empresas a expor diferença entre salários de homens e mulheres no Reino Unido**. Disponível em: [<http://www.bbc.com/portuguese/geral-39515235>]. Acesso em: 16 jul. 2017.
- FACCHI, Alessandra. **Breve história dos Direitos Humanos**. São Paulo: Edições Loyola, 2011.
- FARIA, Carlos Aurélio Pimenta de. **Entre marido e mulher o estado mete a colher: reconfigurando a divisão do trabalho doméstico na Suécia**. [[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-69092002000100011&lng=en&nrm=isso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69092002000100011&lng=en&nrm=isso)]. Acesso em: 02 ago. 2017.
- FREITAS, Juarez. **Sustentabilidade: direito ao futuro**. 2. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2012.
- GOUGES, Olympe de. Declaração dos Direitos da Mulher e da Cidadã (1791). Trad. Selvino José Assmann. **Revista Internacional Interdisciplinar Interthesis**, v. 4, n. 1. Florianópolis: UFSC, 2007.
- MARKS, Stephen. The human right to development: between rhetoric and reality. **Harvard Human Rights Journal**, v. 17, 2004.
- NIETO, Miguel Ángel Contreras Nieto. **El derecho al desarrollo como derecho humano**. Cidade do México: CODHEM, 2001.

MIES, Maria. Origens sociais da divisão sexual do trabalho. A busca pelas origens sob uma perspectiva feminista. In: CUNHA, José Ricardo; VESTENA, Carolina Alves (org.). **Direito & Práxis**. Rio de Janeiro, vol. 07, n. 15, 2016, p. 838-873.

MORAIS, Ana Cecília de; DANTAS, Sílvia. **O segundo sexo na política: o papel do direito na inclusão das mulheres na democracia brasileira**. Maceió: EDUFAL, 2011.

NOZIAK, Robert. **Anarquia, Estado e Utopia**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 1991.

NUSSBAUM, Martha. **Capabilities as fundamental entitlements: Sen and social justice**. Disponível em: [[http://www.lse.ac.uk/humanRights/aboutUs/articlesAndTranscripts/Constitutions\\_and\\_Capabilities.pdf](http://www.lse.ac.uk/humanRights/aboutUs/articlesAndTranscripts/Constitutions_and_Capabilities.pdf)]. Acesso em: 28 jul. 2017.

NUSSBAUM, Martha. **Women and human development: the capabilities approach**. Cambridge: Cambridge Press, 2000.

NUSSBAUM, Martha. **Women and human development: the capabilities approach**. Cambridge: Cambridge Press, 2001.

NUSSBAUM, Martha; SEN, Amartya K. (orgs.). **The quality of life**. Oxford: Clarendon Press, 1993.

OCDE. **Education at Glance 2015**. Disponível em: [<https://www.oecd.org/brazil/Education-at-a-glance-2015-Brazil-in-Portuguese.pdf>]. Acesso em: 07 nov. 2016.

OIT. **Relatório V – Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho: Do compromisso à ação**. Genebra: BIT, 2012.

ONU. **Declaração sobre Direito ao Desenvolvimento (1986)**. Disponível em: [<http://www.un.org/documents/ga/res/41/a41r128.htm>]. Acesso em: 07 de nov. 2016.

ONU. **Declaração e Programa de Ação de Viena (1993)**. Disponível em: [<http://www.oas.org/dil/port/1993%20Declara%C3%A7%C3%A3o%20e%20Programa%20de%20Ac%C3%A7%C3%A3o%20adoptado%20pela%20Confer%C3%Aancia%20Mundial%20de%20Viena%20sobre%20Direitos%20Humanos%20em%20junho%20de%201993.pdf>]. Acesso em: 07 nov. 2016.

ONU. **Declaração e Plataforma de Ação de Pequim (1995)**. Disponível em: [[http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2015/03/declaracao\\_pequim.pdf](http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2015/03/declaracao_pequim.pdf)]. Acesso em: 07 nov. 2016.

ONU. Discriminação contras as mulheres. **Ficha informativa sobre direitos humanos**, n. 22, rev. I. Genebra: ONU, 2004.

ONU. **Objetivo de Desenvolvimento Sustentável nº 5**. Disponível em: [<http://nacoesunidas.org/pos2015/ods5/>]. Acesso em: 07 nov. 2016.

ONU. **Princípios de Empoderamento das Mulheres**. Disponível em: [<http://portuguese.wepinciples.org/>]. Acesso em: 17 jul. 2017.

ONU. **The World's Women 2015**. Disponível em: [<https://unstats.un.org/unsd/gender/worldswomen.html>]. Acesso em: 07 nov. 2016.

ÖZDEN, Melik. **Le droit au développement**. Genebra: CETIM, 2006.

PROVESAN, Flávia Cristina. Direito ao desenvolvimento. In: **II Colóquio Internacional de Direitos Humanos**. São Paulo: PUC/SP, 2002.

RAMOS, Luciana de Sousa; ESTRONIOLI, Elisa; COSTA, Ivanei Dalla. MAB: as mulheres atingidas por barragens e a violação dos direitos humanos no atual modelo energético. In: JÚNIOR, José Geraldo de Souza; APOSTOLOVA, Bistra

Stefanova; FONSECA, Livia Gimenes Dias da. (Orgs.) **Introdução crítica ao direito das mulheres**. Brasília: CEAD, 2011, p. 313-8.

REINO UNIDO. **The Equality Act 2010 (Gender Pay Gap Information) Regulations 2017**. Disponível em: [<http://www.legislation.gov.uk/ukdsi/2017/9780111152010>]. Acesso em: 17 jul. 2017.

SUCASAS, Ángel Luis. **“A igualdade da mulher no trabalho pode gerar 27,2 trilhões de reais em lucros”**. Disponível em: [[https://brasil.elpais.com/brasil/2017/01/27/cultura/1485512033\\_886853.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2017/01/27/cultura/1485512033_886853.html)]. Acesso em: 28 jul. 2017.