

OPINIÃO



Diana Vaz de Lima é professora e pesquisadora no Departamento de Ciências Contábeis e Atuariais (CCA/UnB) e no Mestrado Profissional em Administração Pública (MPA/PPGA) da Universidade de Brasília (UnB). É Colíder do *Grupo de Estudos e Pesquisas em Governos Locais* (GEPGL). É membro da Academia Brasileira de Ciências Contábeis (Abracicon), da Academia de Ciências Contábeis do Distrito Federal (ACiConDF) e da Associação Brasileira de Contadores Públicos (ABCP).

A pandemia e o direito ao trabalho das mulheres

Publicada em 1979 pela Organização das Nações Unidas (ONU), com entrada em vigor em 1981, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*, CEDAW), foi o primeiro tratado internacional a dispor amplamente sobre os direitos humanos da mulher. Entre os propósitos da Convenção da Mulher, como também é conhecida, está o de promover os direitos da mulher na busca da igualdade de gênero e reprimir quaisquer discriminações contra a mulher nos Estados-parte. Mais de 40 anos depois e às voltas de uma pandemia, o teor desse documento se revela ainda mais fundamental para que as nações de todo o mundo protejam o direito das mulheres ao mercado de trabalho.

Atenta as consequências de saúde e socioeconômicas que a pandemia da Covid-19 poderia trazer para as mulheres, em abril de 2020 a equipe da Organização Mundial de Saúde (OMS) publicou uma série de alertas sobre os riscos envolvidos, entre eles, potenciais perdas econômicas ou de emprego. No Brasil, as estatísticas atuais confirmam esse cenário sombrio. Segundo dados do IBGE, enquanto em 2019 havia quase 48 milhões de brasileiras no mercado de trabalho, em 2020 esse número foi reduzido para pouco mais de 42 milhões de trabalhadoras. E a conta ainda não fechou.

A retomada no mercado de trabalho também tem sido desigual. Dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged) mostram que enquanto entre abril e novembro de 2020 foram criadas 230 mil vagas formais de empregos para homens, as

mulheres perderam quase 90 mil postos de trabalho. Além do fato de os setores com maior participação das mulheres terem sido os mais afetados pelas medidas de distanciamento social (como comércio e serviços), o fechamento de escolas e creches fez com que muitas mulheres ficassem sobrecarregadas, dificultando as suas chances de retomar ao mercado de trabalho.

Relatório do Banco Mundial intitulado *Women, Business and The Law 2021* apresenta que embora muito progresso tenha sido feito nos últimos 50 anos, a igualdade global de gênero ainda não tinha sido alcançada quando a crise da pandemia da Covid-19 atingiu o mundo em 2020. O relatório revela que a pandemia prejudicou desproporcionalmente as capacidades sociais e econômicas das mulheres: como constituem a maioria dos trabalhadores de saúde e serviço social, as mulheres são excepcionalmente suscetíveis aos efeitos da pandemia. Além disso, as mulheres continuam a ganhar menos do que os homens pelo mesmo trabalho, e enfrentam maior risco de violência em suas casas.

Ao redor do mundo, algumas medidas têm sido tomadas para proteger as mulheres no mercado de trabalho, como a redução da carga horária, o financiamento de creche domiciliar e o pagamento de licença remunerada enquanto as escolas estiverem fechadas. Também tem sido otimizadas plataformas virtuais para atendimento de pedidos de ordens de proteção em casos de violência doméstica. Atendimento psicológico também tem sido oferecido para aquelas trabalhadoras que se sentem mais vulneráveis.

Todavia, sabemos que nem todo o mal veio com a pandemia da Covid-19. De acordo com o Banco Mundial, em média, em todo o mundo, as mulheres contam com apenas três quartos dos direitos concedidos aos homens. Ao desenvolver o estudo *Direitos da Personalidade das Mulheres Sob a Perspectiva da Dignidade da Pessoa Humana como Axioma Justificante*, os autores destacam que em pleno século 21, apesar de existirem instrumentos jurídicos e sistemas de garantia destinados à proteção dos direitos humanos das mulheres, há casos e fatos de muita violação e agressão à dignidade humana das mulheres, desrespeitando seus direitos mais fundamentais.

Entre as medidas relacionadas na Convenção da Mulher, ratificada no Brasil por meio do Decreto nº 4.377/2002, está o de compreender a expressão "discriminação contra a mulher", que significa toda a distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo.

Com relação ao mercado de trabalho, a Convenção da Mulher estabelece que os Estados-partes adotarão todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher na esfera do emprego a fim de assegurar, em condições de igualdade entre homens e mulheres, os mesmos direitos, em particular o direito às mesmas oportunidades de emprego, inclusive a aplicação dos mesmos critérios de seleção em questões de emprego. E que deve ser observado o direito a igual remuneração, inclusive benefícios, e igualdade de tratamento relativa a um trabalho de igual valor,

assim como igualdade de tratamento com respeito à avaliação da qualidade do trabalho.

É importante que as mulheres também se apropriem desta agenda. Um bom começo é conhecer os *Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPs)* criado pela ONU Mulheres e pelo Pacto Global, que trazem o conjunto de sete Princípios para ajudar a comunidade empresarial a incorporar em seus negócios valores e práticas que visem à equidade de gênero e ao empoderamento de mulheres: (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; e (7) Medir, documentar e publicar os progressos da empresa na promoção da igualdade de gênero.

Como signatário da Convenção da Mulher, o Estado brasileiro não pode se furtar da sua responsabilidade em garantir o direito ao trabalho das mulheres, seja desenvolvendo políticas públicas para eliminar todas as formas de discriminação, seja trabalhando em ações concretas para que o mercado de trabalho absorva a mão de obra feminina.