

UNIVERSIDAD DE SALAMANCA
FACULTAD DE DERECHO



RESUMEN EN CASTELLANO
DE LA TESIS DOCTORAL

**RELACIONES LABORALES E IGUALDAD EFECTIVA
DE MUJERES Y HOMBRES: ESTUDIO DE LA
LEGISLACIÓN BRASILEIRA LABORAL Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL**

MÁRCIA CAVALCANTE DE ARAÚJO

Salamanca – España
2015

MÁRCIA CAVALCANTE DE ARAÚJO

**RELACIONES LABORALES E IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y
HOMBRES: ESTUDIO DE LA LEGISLACIÓN BRASILEIRA LABORAL Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL**

Resumen en castellano de la tesis presentada en la Universidad de Salamanca, en el programa de doctorado *Pasado y Presente de los Derechos Humanos*, como requisito parcial para la obtención del título de doctor, bajo la dirección del Profesor Doctor Enrique Cabero Morán.

Salamanca - España

2015

TÍTULO: RELACIONES LABORALES E IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES: ESTUDIO DE LA LEGISLACIÓN BRASILEÑA LABORAL Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

INTRODUCCIÓN

La tesis doctoral que tiene como título “*Relaciones Laborales e Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres: Estudio de la Legislación Laboral Brasileña y de la Seguridad Social*” es el resultado de una investigación que tiene como objetivo el estudio crítico y analítico de las relaciones laborales de mujeres y hombres en Brasil, tanto en relación a la legislación laboral como a la seguridad social, bajo la perspectiva del trato igualitario entre mujeres y hombres.

La presente investigación partió de la verificación de la incorporación de las normas internacionales sobre igualdad de oportunidad para mujeres y hombres en la Constitución Federal de 1988, en las disposiciones de la Consolidación de las Leyes del Trabajo y en la Ley de Beneficios y Asistencia Social, contribuyendo para la comprensión de las razones por las cuales todavía se verifican tratamientos desiguales y discriminatorios en estas relaciones, demostrando efectiva violación a los derechos fundamentales y universales.

De esta forma, se verificó que las conflictivas relaciones históricas entre trabajo y capital siempre produjeron distorsiones y discriminaciones como forma de asegurar derechos para algunos individuos y negar derechos para otros. Es dentro de este contexto donde se presenta la discriminación contra la mujer en el mercado de trabajo. Los argumentos son muchos, pero ninguno de ellos justifica el trato desigual que la trabajadora ha experimentado a lo largo del tiempo.

Toda esa situación exigió y exige de los actores sociales involucrados en el proceso de humanización de las relaciones laborales la adopción de medidas dirigidas a la corrección inmediata de este mal que afronta los ordenamientos jurídicos nacionales e internacionales, precisando de una mayor protección por medio de políticas públicas y del perfeccionamiento de los dispositivos legales.

El período de investigación transcurrió entre los años 2007 y 2008, donde comenzó la fase de los estudios del programa de doctorado; entre los años 2008 y 2009 se inició la primera etapa del proceso de investigación; y de 2009 a 2011 se completó el estudio del trabajo de posgrado (tesina), celebrado en julio de 2011, con la obtención de la cualificación más alta (Sobresaliente Cum Laude).

En 2011 un nuevo período de investigación fue iniciado con la lectura de obras claves y en 2012 se inició la redacción del texto de esta tesis, que se completó en el año de 2015, bajo la orientación del Profesor Doctor Enrique Cabero Morán.

RESUMEN DE LA TESIS EN CASTELLANO

El desarrollo económico pos intensificación del proceso de globalización ha traído problemas para el medio social, inclusive en relación a los cambios de paradigma y procedimientos de producción, ocasionando la eliminación de individuos del mercado de trabajo y la exclusión social. En este contexto, se observa que es cada vez mayor el número de trabajadores que dejan de tener acceso al mercado de trabajo por cuenta de su condición social y falta de preparación educacional, bien como por la inexistencia de trato igualitario, una vez que muchos poseen perfiles inconvenientes y terminan por quedarse al margen del mercado de trabajo y de la sociedad.

Esta situación ha obligado a los Estados, bien como a las organizaciones no gubernamentales internas e internacionales, a adoptar a lo largo de la historia de la humanidad un conjunto de medidas jurídicas destinadas a la reducción de este proceso de desigualdad y de exclusión.

Es en este panorama que las organizaciones internacionales vienen desempeñando su papel, al tiempo que buscan elaborar un conjunto de reglas mínimas de manutención del status social del ciudadano por medio de derechos humanos, para que puedan los ciudadanos y la sociedad protegerse de los reflejos negativos del proceso de globalización económica y social, sobretudo en relación a la búsqueda de las empresas por el aumento de la productividad en detrimento de las condiciones de trabajo – búsqueda que acarrea la flexibilización de normas laborales y el incumplimiento de principios básicos de protección del trabajo y del trabajador.

A pesar de la actuación de los organismos internacionales, en el sentido de tornar más efectivos estos derechos, el proceso de degradación del trabajo, debido a la globalización, continúa ocurriendo en el día a día de los trabajadores. Por esta razón, cada día se hace más necesaria la efectucción de los derechos humanos por medio de la incorporación de los citados derechos a los ordenamientos jurídicos internos. Así se protege más el mercado de trabajo de las embestidas del capital y, al mismo tiempo, se busca asegurar igualdad entre mujeres y hombres mediante la consagración de la igualdad de géneros, como uno de los principales medios de protección del trabajador, objetivando eliminar toda y cualquier forma de práctica discriminatoria en el mercado de trabajo, sobretudo en relación a la mujer. Justamente por ser inquietante el tema es que se hace necesario el estudio y el análisis de la

legislación existente en Brasil, apuntando para la reducción de los efectos y la búsqueda de la eliminación de todas las formas de discriminación, en especial la de género.

En este escenario excluyente, dos grupos sufren un poco más en relación a las prácticas discriminatorias: los trabajadores sin calificación y, sobretudo, las mujeres. Estas generalmente son excluidas del proceso productivo y, cuando incluidas, reciben menos atención y sueldo que los hombres, conforme demostrado en la presente tesis.

El proceso de exclusión, como ya afirmado, se intensifica con el aumento de la globalización económica, haciendo surgir la necesidad de un incremento de las políticas públicas de los organismos de protección de los trabajadores. Entre los medios de protección del proletariado están los principios y derechos fundamentales del trabajador, que son definidos por la OIT en su Constitución y en su Declaración de 1998.

En Brasil, entre los fundamentos del orden económico está la valoración del trabajo humano como instrumento de protección del trabajador en cualquier nivel.

Está comprobado que, por mucho tiempo, el trabajo realizado por mujeres no tiene el mismo de reconocimiento que el de los hombres. Muchas veces es considerado, solamente, como una mera ayuda financiera familiar. Observe que el prejuicio y la discriminación son males que precisan ser rechazados con urgencia. La discriminación de género es un mal que precisa ser eliminado del mercado de trabajo. En relación a la mujer, esta eliminación solamente será posible a partir del momento en que las políticas públicas desarrolladas por el Estado sean efectivas y concretas, y que las normas sean dirigidas a la prevención de la discriminación.

El Estado Brasileiro incluye, a partir de la Constitución Federal de 1988, el principio antidiscriminatorio en su ordenamiento jurídico. Pero, conforme a divulgaciones de la prensa y según estudios realizados por la OIT y por órganos gubernamentales de investigaciones, como el IBGE y el IPEA, las políticas públicas y las normas elaboradas (a ejemplo de las leyes n. 9.029/95 y 9.799/99) todavía no surten los efectos y objetivos buscados, principalmente en relación a la mujer trabajadora.

Todas estas acciones estatales todavía no han conseguido reducir satisfactoriamente los niveles de discriminación, siendo uno de los objetivos de esta investigación la búsqueda de la identificación de las circunstancias discriminantes y la verificación de la existencia de políticas públicas específicas para la reducción de la discriminación contra la mujer en el mercado de trabajo, verificando su eficacia.

Para el logro de la investigación, fueron analizadas las convenciones de la Organización Internacional del Trabajo que tratan de la discriminación en el mercado laboral, en especial los actos discriminatorios contra la mujer. También fue analizada la Declaración de 1998 sobre principios y derechos fundamentales del trabajador, además del análisis de los informes elaborados por la OIT sobre discriminación de género.

Fueron analizados, además, los dispositivos establecidos en la Constitución Federal de 1988 sobre discriminación, esculpidos en los artículos 5º, 7º y sus respectivos incisos, además de los fundamentos del orden económico definidos en el artículo 170, e incisos del mismo diploma legal, como también los dispositivos constitucionales e infra constitucionales que versan sobre el sistema de seguridad social en Brasil.

Además de eso, se buscó analizar las políticas públicas de inclusión de la mujer en el mercado de trabajo, y las normas infra constitucionales de garantía de la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado laboral.

Para lograr los resultados de la investigación también fueron analizados datos sobre el trabajo de la mujer, divulgados por el IBGE, IPEA, OIT y DIEESE que puedan contribuir para la caracterización y verificación del objeto y tema estudiados.

También sirvieron de base para la investigación los datos recopilados a partir del análisis de la jurisprudencia del STF, STJ, TST y Tribunales Regionales del Trabajo en relación a las decisiones sobre discriminación de género en materia laboral y de seguridad social.

Con esta verificación y análisis de las políticas y de los datos sobre la participación femenina en el mercado de trabajo brasileiro será posible identificar la existencia, la consistencia, y la efectividad de las políticas gubernamentales de inclusión de la mujer en el mercado laboral brasileiro, como también determinar si existe discriminación de género en Brasil.

Del tema ahora propuesto, a pesar de la existencia de discusiones en la esfera sociológica y política, son pocos los trabajos científicos que abordan en el área del Derecho de forma interdisciplinar y analizan la cuestión no solo bajo el enfoque jurídico, sino también político y social. Nótese también que, de los trabajos realizados hasta aquí en el área de Derecho, ninguno tomó como enfoque el estudio de las perspectivas sociales, económicas y jurídicas que caracterizan la existencia de discriminación de género en el mercado de trabajo brasileiro. Por lo tanto, el contenido de innovación previsto en esta investigación está

relacionado con las siguientes cuestiones:

a) La incorporación de las normas internacionales de protección de los derechos de la mujer por el Ordenamiento Jurídico brasileiro, obligando al Estado y a las empresas a reducir o eliminar cualquier forma de discriminación en el ámbito laboral.

b) De la identificación de estos aspectos surge una cuestión de extrema importancia: ¿Por qué, hasta hoy, el Estado brasileiro no logró eliminar la discriminación de género a través de las políticas públicas de inclusión de la mujer en el mercado de trabajo y de concienciación para la no discriminación?

c) El papel de las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales para la promoción de la igualdad de género en el mercado de trabajo brasileiro a partir del análisis documental y de informaciones obtenidas junto a órganos oficiales, bien como, los datos del IBGE, de la OIT, del IPEA y del DIEESE llaman la atención para este problema.

d) El debate enfrentado por las organizaciones relacionadas con el tema tiene relación, en verdad, a los esfuerzos desarrollados por la acción internacional y por las declaraciones legales definidoras del respeto de la igualdad entre los sexos en el ámbito laboral. Además, estas discusiones tratan el problema de manera generalizada, en el campo de los principios, sin el enfrentamiento real del problema de la discriminación de género en los mercados de trabajo por medio del análisis detallado de datos oficiales, comparado al estudio minucioso de la legislación en vigor y principalmente a las políticas públicas gubernamentales que tratan el tema.

e) Considerando que los datos recopilados referidos identifican las situaciones de efectiva igualdad entre mujeres y hombres en la legislación brasileira en relación al trabajo y a la seguridad social, buscando comprobar la inexistencia e insipiencia de políticas públicas efectivas, sumadas a una legislación constitucional e infra constitucional de contenido específico sobre la promoción concreta de la igualdad de género en el mercado de trabajo.

Sin embargo, solamente el conocimiento de informaciones sobre las políticas públicas o sobre legislación que defina la igualdad de géneros en el trabajo no es suficiente. Lo más esencial es saber por qué éstas no logran ser reducidas, y por qué tampoco se eliminan las profundas desigualdades entre mujeres y hombres, a pesar de un aparente trato igualitario en el ámbito social, político y jurídico.

Considerando la búsqueda por la igualdad de género en el ámbito laboral y de seguridad social como el motor de esta investigación, se buscó entender las razones que

contribuyeron para la falta de aplicabilidad de las normas constitucionales e infra constitucionales - sin olvidarse que es principio fundamental de la República Federativa de Brasil combatir cualquier forma de discriminación, lo que también proporcionó muchas inquietudes a lo largo de esta investigación.

Por lo tanto, este es el enfoque principal de esta investigación en que el objeto de estudio es la percepción de la existencia de la discriminación de género en el mercado de trabajo brasileiro, y de la necesidad de leyes más rígidas que traten sobre el tema para obligar a que los empleadores, públicos y privados, promuevan la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo.

Por consiguiente, con la utilización de un estudio de percepciones se pretende responder a una cuestión fundamental: ¿por qué todavía hay lugar (social, político y jurídico) para que persista en Brasil la discriminación en materia laboral y de seguridad social entre mujeres y hombres, aun cuando la Constitución Federal vigente y las normas infra constitucionales las prohíben?

Para una mejor comprensión de estos interrogantes se utilizaron tres tipos de elementos que sirvieron de guía para esta investigación:

a) elementos desencadenantes – relacionados con la forma de actuación de las empresas y de la sociedad para permanecer con prácticas discriminatorias de género;

b) elementos estructurales – la relación existente entre las políticas públicas de combate a la discriminación de género en materia de empleo y ocupación y los obstáculos que dificultan su aplicación, efectividad y concretización;

c) elementos legitimadores – relacionados con los asuntos culturales, las creencias sociales y los modelos de relaciones existentes en el país, que, de cierto modo, aceptan tal práctica aun habiendo impedimento legal para tanto.

Estos elementos se relacionan directamente con tres variables que se comunican, las cuales pueden influir y estimular la manutención de la permanencia de la discriminación de géneros en el mercado de trabajo: la variable de la percepción jurídica, la variable económica y la social y cultural. Así, dentro de este contexto actual, sin perder de vista también el contexto histórico, se puede formular una hipótesis principal:

La forma como las políticas y la legislación de protección de la mujer son aplicadas en Brasil, bien como las formas de su participación en la formulación y concretización de estas

normas, sumadas a las influencias del modelo económico neoliberal, dejan trasparecer que la igualdad de géneros es un problema de menor importancia frente a otras prioridades.

Además de esta hipótesis principal, algunas observaciones pueden ser analizadas:

- Las condiciones económicas del país contribuyen para que la lucha por la igualdad de géneros en el trabajo no sea prioridad entre las acciones gubernamentales.
- Hay lagunas en la legislación constitucional e infra constitucional para la promoción concreta de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.
- La ausencia de políticas públicas orientadas para esta problemática es fruto de la omisión del Estado en la fiscalización del cumplimiento de la Ley, como también de la falta de participación activa de la mujer en la defensa de sus derechos.

El derecho del trabajo representa un complejo conjunto de reglas, principios e institutos jurídicos dirigidos a la regulación de las relaciones de trabajo, como también a aquellas direccionadas a la protección de los intereses de la colectividad de trabajadores, principalmente en la búsqueda de garantizar la igualdad de trato en el mercado de trabajo.

En 1988 el Estado brasileiro, a través de la Constitución Federal, definió como principios fundamentales la valorización del trabajo humano y la dignidad humana, y prohibió, entre otras formas, la discriminación por raza, sexo, condición económica, origen, religión e ideología. El texto además asegura un conjunto de derechos y garantías individuales a la persona humana, lo que representó un alineamiento a los documentos internacionales (Declaraciones, Tratados, Convenciones, Acuerdos, Pactos y Recomendaciones) oriundos de organismos internacionales de los cuales el Estado brasileiro es signatario y miembro.

En este contexto, la Organización Internacional del Trabajo adoptó, el 18 de junio de 1998, en Ginebra, la declaración sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo y sus segmentos. De esta manera, la OIT deseaba ofrecer una respuesta a los desafíos generados por la globalización económica, objeto de varios debates dentro de la institución, desde el inicio de la década del noventa. Ese mismo camino fue seguido por Brasil al incluir contenidos de la citada declaración en sus normas constitucionales e infra constitucionales.

Aunque la globalización de la economía sea un factor de crecimiento económico y una condición esencial para el progreso social, todo confirma que no se trata de condición suficiente para asegurar el desarrollo económico por ella pregonado, pues el crecimiento debe

ser acompañado de un conjunto mínimo de reglas sociales de funcionamiento fundadas en valores como la igualdad de trato de mujeres y hombres en el mercado de trabajo, para solo entonces, alcanzar el desarrollo deseado.

Verificando el contenido de los documentos de la OIT, se percibe que no bastan equilibrio y preservación de los mínimos derechos que puedan darle al ser humano una condición sustentable y digna. En el ámbito de las relaciones laborales, la condición de sobrevivencia del trabajador se ve amenazada, principalmente en el actual momento histórico, en que el neoliberalismo económico torna el capital cada vez más voraz en sus atentados contra la clase explorada, dado su carácter “desregulador” y “flexibilizador”.

La búsqueda por una eliminación efectiva de la discriminación de género en el mercado de trabajo es instrumento de resistencia contra el intento del capital y medio de realización de la justicia social prevista en la Constitución Brasileira, por medio de la protección al trabajador, en especial a la mujer.

De esta manera, para una mejor comprensión y efectividad del derecho fundamental en estudio, es necesario analizar todos los aspectos que incluyen la cuestión de la discriminación de géneros en el mercado laboral, observando también qué tipo de políticas públicas es aplicado y si las mismas tienen efectividad en el combate a las prácticas discriminatorias.

Se constata también que la justicia social en relación a los trabajadores solamente es posible mediante la amplia aplicación de los principios y derechos fundamentales esculpidos en la Declaración de 1998 de la Organización Internacional del Trabajo, principalmente por medio de una política pública efectiva que objetive eliminar cualquier forma de discriminación en el trabajo, y que sea formulada con la participación de la mujer.

Es el marco teórico de la investigación, siendo intención de la investigadora buscar respuestas y, a partir de ellas, presentar conclusiones sobre la efectividad y concretización de las reglas que disponen sobre la igualdad de género en Brasil.

La investigación buscó analizar, en un primer momento, los derechos humanos en general y la búsqueda por su efectividad, principalmente lo que dice respecto a la igualdad de acceso a los medios de producción y al mercado de trabajo, enfocando el estudio del discurso de las declaraciones de la ONU sobre los mismos.

El problema presentado fue desarrollado de modo de justificar la tesis de existencia o no de prácticas discriminatorias contra la mujer en el mercado de trabajo brasileiro, a pesar de

las prohibiciones legales. Al final fue trazado un camino a ser seguido para tornar las políticas públicas, de eliminación de la discriminación contra la mujer en el mercado de trabajo, más efectivas y verdaderamente capaces de promover la mejoría de las condiciones de trabajo femenino.

Siendo así, delante de la estructura propuesta, se buscó responder a los cuestionamientos iniciales y a los objetivos buscados en la investigación, consistente en la afirmación de que Brasil no garantiza a los trabajadores las disposiciones insertadas en la Declaración de 1998 de la OIT, más específicamente en lo tocante a la eliminación de todas las formas de discriminación de género.

Para la consecución y estudio del tema propuesto, considerando la necesidad de definir el método que iría a orientar el raciocinio lógico de la investigación y entendiendo esta como una búsqueda sistemática por la solución de un problema todavía no resuelto o solucionable, fueron contempladas las interrelaciones de las variables económicas, políticas e ideológicas sin un esquema fijo y desde una perspectiva empírica, de acuerdo con la metodología de la historia integrada.

El estudio de estas variables permitió la interpretación de los documentos y legislación pertinentes – la declaración de la OIT de 1998 y de sus Convenciones, de los informes elaborados por los Ministerios y por el IBGE, por el IPEA, por el DIEESE y por la OIT, y análisis de las decisiones más recientes del Supremo Tribunal Federal y del Tribunal Superior del Trabajo sobre situaciones reales de discriminación de género en el mercado de trabajo, bien como para el análisis de los dispositivos legales, principalmente de la Constitución Federal Brasileira de 1988.

El método de procedimiento del problema consiste en especificar la forma como fue trabajada la recolección de datos necesarios a la configuración de la investigación. Para tanto, la propuesta fue utilizar las fuentes primarias, tales como leyes, tratados, informes, acuerdos, circulares y periódicos, partiendo de un estudio celebrado a partir de la bibliografía disponible. En lo que concierne a estas fuentes, fue utilizado el análisis del discurso con determinación y análisis del sujeto emisor y receptor, bien como del contenido y de sus percepciones delante de la locución, interlocución y deslinde entre significantes y significado, entendiendo estos últimos a partir de las convenciones jurídicas y científicas de la época, además de los efectos producidos y del contexto en que se proyecta.

Con efecto, el análisis de las leyes fue realizado a través del análisis descriptivo y

funcional de estas fuentes, lo cual ultrapasa la simple verificación de los fenómenos definidos en los textos legales al constatar su función y aplicabilidad social.

De esta forma, la utilización de este método condujo a la presentación del resultado final de las cuestiones propuestas en la investigación en lo que se refiere a las razones que llevan a Brasil a no seguir los principios y derechos fundamentales del trabajo definidos por la OIT en su plenitud, principalmente la eliminación de la discriminación de géneros en materia laboral y de seguridad social, además de trazar un camino para que el Estado Brasileiro desarrolle políticas públicas antidiscriminatorias de Estado.

La tesis se encuentra estructurada a partir de una introducción donde son presentados las propuestas de trabajo y los caminos que serán seguidos para el desarrollo de la misma.

El restante de la tesis está dividido en cuatro capítulos donde las cuestiones relativas al tema son presentadas de manera de intentar responder a los cuestionamientos y las inquietudes propuestas.

El primero versando sobre un breve estudio acerca del trabajo de la mujer a partir del siglo XX, con la finalidad de contextualizar el objetivo principal de la investigación y demostrar las razones por las cuales se tornó necesaria la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en el plano internacional, bajo la perspectiva de los derechos humanos y sus repercusiones en el mercado de trabajo delante de la influencia de la globalización económica y social.

Otra cuestión abordada en este capítulo fue cómo la Revolución Industrial se convirtió en un marco para la inserción de la mujer en el mercado de trabajo, exigiéndose, desde ese período, la necesidad de la creación de mecanismos legales para su protección, especialmente en lo tocante a la formalización de las relaciones laborales involucrando mujeres, teniendo en este aspecto, el Derecho del Trabajo, un papel preponderante.

Se analizan también, las contribuciones de la OIT para la protección de la mujer a través de las principales convenciones sobre el trabajo de la mujer y la igualdad de géneros, en una perspectiva de que la globalización económica causa la disminución de la protección de la mujer, ocasionando violaciones al principio de la dignidad humana.

En este capítulo son presentados los tratamientos legales dados a la cuestión de la protección al trabajo de la mujer en la legislación española.

Un asunto también abordado en la investigación está relacionado al contenido de la

Declaración Socio laboral del MERCOSUL en relación a la protección al trabajo femenino. De esta forma, se hizo un análisis de cómo el Estado Brasileño, observó en sus normas internas, los dispositivos de protección de la mujer definidos por la OIT, y por el MERCOSUL, todo con el objetivo de verificar si durante el período en estudio hubo un aumento o reducción de la desigualdad de géneros en el mercado de trabajo en Brasil.

El segundo capítulo versa, de una forma más detallada, sobre la incorporación de las normas internacionales oriundas de la OIT sobre la protección de la mujer trabajadora por el Estado brasileño. Verificando cómo la Constitución Federal de 1988, la Consolidación de las Leyes del Trabajo y de las demás normas infra constitucionales reglamentaron la protección de la mujer en el mercado de trabajo, especialmente en lo relacionado a la igualdad de trato y a la no discriminación.

Además de eso, fue hecho un estudio sobre políticas públicas implementadas en Brasil a partir del final de la década de noventa que visa reducir las desigualdades sociales y la pobreza y combatir la discriminación de género. Con este estudio se buscó identificar cuáles fueron los elementos esenciales a la definición de estas políticas afirmativas de protección a la mujer trabajadora, de qué manera ellas habrían participado en el desarrollo económico y social en el Estado brasileño, bien como, cuál es la participación efectiva de esta mujer en todo el proceso de elaboración e implementación de las políticas, como también si hay, por parte del Estado y de la sociedad, mecanismos de verificación de la eficacia y concretización de las mismas.

Además, en este mismo capítulo se buscó verificar si existían más acciones gubernamentales que visasen la inclusión de la mujer en el mercado de trabajo brasileño y cuáles eran los mecanismos de promoción de la igualdad de género en Brasil, y si esas acciones son capaces de tornar efectiva las referidas acciones, además de verificar de donde parten las ideas y las políticas, si del Estado, de la Sociedad o de Organizaciones Internacionales, como es el caso de la Organización Internacional del Trabajo.

En el tercer capítulo, son tratadas las prácticas antidiscriminatorias y las acciones afirmativas como mecanismos de inclusión y permanencia de la mujer en el mercado de trabajo. Para tanto, fue hecho un estudio de las discriminaciones entre mujeres y hombres en el contexto actual brasileño, con base en la adecuación de las normas nacionales a las recomendaciones y demás documentos de la OIT, especialmente la Declaración sobre principios y derechos fundamentales del trabajador de 1988, siempre con el objetivo de verificar la existencia y la persistencia de prácticas discriminatorias contra la mujer en el

mercado de trabajo brasilero, además de verificar si el Estado y la sociedad brasilera cumplen las normas internacionales que ratificaron, especialmente aquellas oriundas de la OIT.

Fue analizado también como el sistema de seguridad social brasilero garante la protección a la igualdad de género, bajo la perspectiva de los derechos humanos; los medios de financiamiento de la seguridad social en Brasil; y cómo todas estas variables pueden promover o no la protección de la mujer trabajadora, buscando el derecho de igualdad entre hombres trabajadores.

Y dentro de un contexto más reciente, fue analizado en qué aspectos la reforma providenciaria brasilera puede introducir la promoción de la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Se analizaron también en el presente capítulo los mecanismos de financiamiento de la seguridad social brasilera, en sus aspectos de previsión y de asistencia social constatándose las desigualdades de tratos entre mujeres y hombres, como también la escasez de recursos presupuestarios para el costeo de la seguridad social en Brasil, además de la constatación de ausencia de planificación para el enfrentamiento de la cuestión, hecho que ocasiona una inseguridad jurídica de los individuos que están en el sistema de seguridad social brasilero, como también de aquellos que todavía van a entrar en el sistema.

Esta inseguridad es fruto de la falta de preparación y de la ausencia de una política de seguridad social de Estado, lo que dificulta la promoción de la igualdad de género en esa materia, dadas las distorsiones legislativas y de trato que históricamente, en Brasil, fueron utilizadas para promover el ingreso de la mujer en el sistema de seguridad social, siendo que esas medidas muchas veces terminaban y terminan produciendo desigualdades y discriminaciones.

Se mostró, inclusive, que la ausencia de una política de Estado para la promoción de la igualdad de género bajo varios enfoques abordados en la tesis, producen un distanciamiento entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, y en la seguridad social.

Esas desigualdades e inseguridades jurídicas, en materia de seguridad social en el Brasil, quedan patentes cuando los sucesivos gobiernos realizan reformas en el modelo de seguridad social brasilero, especialmente en la parte previsional, cuyos objetivos son siempre a corto plazo, y para atender dificultades circunstanciales, sin nunca enfrentar el problema en una perspectiva a largo plazo y de manera definitiva, incluyendo todos los aspectos como es el caso de la igualdad de género que termina quedando relegada a un segundo plano, lo que

aleja cada vez más mujeres y hombres de la tan soñada igualdad de trato, observadas las diferencias comunes a los dos géneros y que no pueden ser utilizadas como medios de discriminación.

Es analizado también si es garantizado en esas reformas el derecho de participación de la sociedad y de las partes involucradas, en el caso, las mujeres, e infelizmente es constatado que el derecho de participación no es garantizado, siendo solamente retórica (discurso político), o sea, las reformas que fueron y están siendo implementadas en los últimos años en Brasil son definidas por los Gobiernos sin diálogo con la sociedad, y lo que es peor, siempre en un intento de solucionar el problema de forma circunstancial, sin que el problema de la igualdad de trato sea un elemento central de la discusión.

Asunto también abordado es el mecanismo legal utilizado para realizar reformas en la seguridad social en Brasil, en el caso, la Medida Provisoria, que representa una excepción a la regla legislativa, definida por la Constitución Federal brasilera de 1988, se constituye en un instrumento legislativo precario y desprovisto de legitimidad social.

Ese mecanismo termina dejando a la sociedad insegura en relación a la gestión de la seguridad social en Brasil, a la luz de las diversas discusiones que esas reformas producen y las diversas reglas de transición que terminan teniendo que ser implementadas, contribuyendo de esta forma para que la sociedad, y, en especial los beneficiarios del sistema no tengan acceso a la información de manera clara.

Ya en el cuarto capítulo fueron analizadas las situaciones efectivas de igualdad entre mujeres y hombres definidas en la legislación y en la jurisprudencia del Supremo Tribunal Federal y del Tribunal Superior del Trabajo, observándose la adecuación o armonización de esas normas y decisiones en materia de no discriminación y de seguridad social para la mujer a las normas y políticas definidas en el ámbito internacional y nacional, siempre en la perspectiva de que el derecho a la seguridad social representa un derecho humano, y como tal debe ser asegurado a todos los individuos.

En este capítulo también fue analizado el cumplimiento de la Declaración de 1998 de la OIT sobre los derechos y principios fundamentales del trabajador en relación a las prácticas antidiscriminatorias, observándose si sus objetivos están siendo logrados, pero, sin olvidar que la concretización de todo el contenido de la Declaración de 1998 de la OIT es imprescindible para mejorar la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, en relación a la igualdad de trato y a la preservación de su dignidad.

Este estudio dio base para identificar situaciones de violación de los derechos fundamentales y universales que representan desigualdades de género y los respectivos tratamientos discriminatorios.

Otro punto de relevante importancia abordado en este capítulo fue sobre las interpretaciones que el Supremo Tribunal Federal y el Tribunal Superior del Trabajo, viene dando a las cuestiones relativas a la igualdad de género y prácticas discriminatorias en materia de empleo, renta y seguridad social en Brasil.

Por tanto, durante la investigación de la tesis, fue demostrado que la discriminación, históricamente impuesta a las mujeres, es uno de los principales obstáculos para su ascensión en el mercado de trabajo. Fueron presentadas las causas y hechos que demuestran la presencia de la discriminación como criterio de exclusión e inclusión, representadas en las circunstancias fácticas y legales que son utilizadas por las empresas privadas e, infelizmente, por el Estado, que adopta normas con la aparente intención de inclusión, pero, que esconden en el fondo la idea de exclusión y terminan por transformarse en mecanismos de discriminación cuando deberían buscar incluir a las mujeres en el mercado de trabajo.

Es importante destacar que la participación de la mujer en el mercado de trabajo posee influencias de varios marcos históricos. Son ejemplos de eso la Revolución Industrial, las guerras mundiales, las innovaciones tecnológicas y los modelos de producción adoptados a lo largo del tiempo por los Estados y por los detentores del capital, además de otros factores como la cuestión de la calificación profesional y, como no podría dejar de ser tratándose de las trabajadoras, la función de reproducción y perpetuación de la especie que es ejercida, en especial por las mujeres, dada su naturaleza de madre y de principal responsable por la educación de los hijos - papel este que desarrolló y desarrolla desde hace mucho tiempo.

La igualdad y la no discriminación representan isonomía y son los principios centrales del enfoque sobre la desigualdad de género. Los referidos principios fueron consagrados en los principales documentos internacionales (Declaraciones, Tratados y Convenciones) sobre el tema, bien como en la Constitución Federal brasilera en vigor, que establece reglas claras de prohibición a la discriminación de género.

Sin embargo, el perfil de la discriminación contra la mujer viene siendo construido a lo largo del tiempo en conformidad con las causas que la determinan, especialmente en mercados de trabajo de los países donde los derechos de ciudadanía no son tan efectivos, como es el caso de Brasil.

Es importante que las trabajadoras conozcan y ejerzan sus derechos de forma consciente y sin conformismo para así obtener mejores condiciones de trabajo, valorización y dignidad, independientemente de los modelos de producción adoptados.

Con respecto a los modelos de producción adoptados por los detentores del capital, es importante resaltar que fue el “*fordismo-taylorismo*” que, aun sin intención, terminó por garantizar la participación de la mujer en el mercado de trabajo de forma más intensa. Sin embargo, conforme constatado en la investigación, ese aumento no se dio por la competencia ni por la garantía de la igualdad, sino por la facilidad que tiene la mujer de ser dominada, ya que se constató que la mujer soporta la represión impuesta por los empleadores en lo tocante a la obediencia y a la sumisión, algo que los hombres soportan con una menor intensidad, se agrega a este factor los bajos salarios que las mujeres históricamente recibieron por igual trabajo del hombre. Esta práctica, a su vez, no deja de ser discriminatoria; estamos, es claro, frente a un caso de discriminación de género inclusiva.

Es justamente con la actuación de la OIT, de la ONU, de la OMS y de las entidades sindicales que hubo, en el caso de Brasil, la inserción en el Ordenamiento Jurídico del principio de la eliminación de la discriminación de género, mediante dispositivo insertado en la CF/88, en la Consolidación de las Leyes del Trabajo y en la actuación del Ministerio Público del Trabajo y de decisiones del Poder Judicial. Pero, nada se compara a la actuación de los grupos de defensa de los derechos humanos, que tiene en la protección de la mujer una bandera de lucha fundada en la idea de igualdad.

Los avances tecnológicos también contribuyeron para el aumento de la participación de la mujer en el mercado de trabajo. Nuevos equipamientos de uso doméstico fueron inventados e hicieron con que la mujer, incluso la que practicaba solamente actividades domésticas, pasase a tener un poco más de tiempo y buscase ingresar al mercado laboral.

Sin embargo, a partir de un intenso ejercicio investigativo, es posible resaltar las siguientes conclusiones:

1. En la esfera internacional, existen reglas prohibitivas a la discriminación de géneros y dirigidas a la garantía de la igualdad de trato entre mujeres y hombres, a ejemplo de las contenidas en los documentos oriundos de la ONU, de la OIT, del MERCOSUL, que comprenden que no es más admisible la existencia de discriminación de género en materia de trabajo y de seguridad social. Entretanto, no hay en los documentos citados cualquier contenido vinculado a los Estados- miembro para que obligatoriamente cumplan la legislación

internacional de no discriminación de la mujer en el mercado de trabajo y aseguren igualdad de oportunidades con los hombres. Es importante enfocar que los documentos internacionales poseen eficacia relativa, justamente por no vincular las normas internas de los Estados-miembro.

Infelizmente, a pesar de los esfuerzos de la ONU y de la OIT, ni todos los Estados aseguran a sus ciudadanos internamente y de forma universal los principios de derechos humanos de protección de la mujer en el mercado de trabajo. Es necesaria una acción más efectiva de la ONU para adoptar una resolución que prohíba cualquier tipo de discriminación de géneros y que obligue a los Estados-miembro a adoptar políticas públicas efectivas de protección de la trabajadora, evitando así que las mujeres sigan siendo tratadas como ciudadanas de segunda clase, teniendo muchas veces sus derechos garantizados en el discurso político y en las acciones y políticas públicas idealizadas por los gobiernos, pero sin reproducción efectiva en la reducción de las desigualdades en relación a los hombres.

2. La realidad de discriminación es bien más acentuada en Brasil, a pesar de la profundidad con que los derechos humanos y fundamentales constan de previsión constitucional y legal, inclusive en lo tocante a la protección en el ambiente y en el mercado laboral. Conforme quedó claro en la investigación, la adhesión de Brasil a documentos internacionales, especialmente a las Convenciones de la Organización Internacional del Trabajo que tratan de la no discriminación en el trabajo y del combate a la discriminación contra la mujer trabajadora, no fue lo suficiente para la reversión de este cuadro – a pesar, inclusive, de la reafirmación de esos compromisos por el Estado Brasileiro a través de la asunción del compromiso de garantizar los derechos explicitados en tales documentos a los brasileros y luchar por su garantía a todos los seres humanos por medio de la observancia del principio de la cooperación entre los pueblos para el progreso de la humanidad, además de todo el contenido de la Declaración sobre principios y derechos fundamentales del trabajador de la OIT elaborada en 1998, que consta en la investigación.

3. Uno de los factores que contribuye para la discriminación en Brasil es la desigualdad en la distribución de renta. Ese cuadro exige del Estado una mayor actuación, con políticas públicas de distribución de renta e intervenciones dirigidas a la capacitación de los trabajadores y trabajadoras, para que estos tengan una profesión formal y pasen a tener acceso al mercado de trabajo en igualdad de condiciones.

4. No hay justificativa para que, en Brasil, todavía se tengan trabajadores sometidos a condiciones indignas y desiguales de trabajo, principalmente aquellas situaciones

caracterizadoras de prácticas discriminatorias contra la mujer.

5. Las luchas para el ascenso de la mujer en el mercado de trabajo tiene como obstáculos los efectos de la globalización económica y social y los ideales neoliberales, que han generado desregulación, fragmentación y flexibilización de las normas y relaciones de trabajo. Tales efectos causan la pérdida de la calidad del empleo, especialmente para las mujeres, que terminan sujetándose a las conductas ilegales e inmorales para la contratación y para la permanencia en el empleo.

6. Quedó evidenciado que, en Brasil, las normas laborales definidas en la Constitución Federal vigente, en las normas infra constitucionales y en las inseridas en la CLT establecen reglas de protección de la mujer en el mercado de trabajo, mas, que esa previsión legal no ha sido suficiente para eliminar el proceso discriminatorio contra la mujer en materia laboral y de seguridad social por generar más discriminación por la falta de consciencia de la sociedad brasilera de la necesidad de proteger a la mujer.

7. Las políticas públicas de concienciación de la sociedad sobre los derechos humanos y de garantía del acceso y permanencia de la mujer en el mercado de trabajo no han sido suficientes, por cuenta de la persistencia de la discriminación por sexo, color y condición social deferidas contra la mujer, privándola del derecho fundamental al trabajo como valor social.

8. Fue constatado que, a pesar de las facilidades traídas por los avances tecnológicos, las mujeres en Brasil siguen siendo sometidas a una triple jornada de trabajo, ya que, aun trabajando fuera de casa, continúan siendo responsables por las obligaciones familiares. El ejercicio de sus actividades laborales acaba no siendo libre de toda y cualquier forma de discriminación, lo que representa la violación de su dignidad. Eso es fruto de las características de la sociedad brasilera, que es estrictamente machista.

9. Las encuestas divulgadas por el IBGE, IPEA y DIEESE, además de constataciones del MTE, del MPT y de la OIT, demuestran que, en el período de 1995 a 2014, la mujer continúa, a pesar de los avances y del aumento de su participación en el mercado de trabajo brasilero, a ser sometida a tratamientos desiguales en lo que atañe a la remuneración, oportunidades de trabajo, seguridad social y derechos sociales como un todo.

Los datos levantados por los institutos y órganos citados demuestran la existencia de la discriminación contra la mujer en el mercado de trabajo, y que esa discriminación es más acentuada cuando la mujer es negra y de origen social y económica humilde. Esa información

demuestra la falibilidad del Estado en su misión de asegurar el principio de la dignidad humana y de la no discriminación.

10. Se observa que los programas sociales de inclusión de los gobiernos federal, estadual y municipal son incipientes y muchas veces desconectados con la realidad por no observar la participación popular en su formulación, siendo frutos de decisiones de gabinetes o de aplicación de políticas públicas generales definidas por la OIT. Esta situación causa la ineficacia de las políticas y acciones gubernamentales por no considerar las variantes culturales, sociales, familiares, regionales y locales, que definen el perfil de la discriminación de género. Generalmente no observan las opiniones de las destinatarias de las políticas y acciones inclusivas.

11. La efectividad de las normas de protección a la seguridad social fallan por la ausencia e insipiente de la actuación fiscalizadora del Estado, lo que es consecuencia de la falta de estructura de trabajo y de herramientas de monitoreo por parte de los órganos responsables por la fiscalización de las prácticas discriminatorias contra las mujeres. Es imprescindible que el Estado Brasileiro estructure los órganos de fiscalización por medio de la creación de las adecuadas estructuras físicas, tecnológicas y de personal, capaces de cumplir con el objeto de la fiscalización y con el cumplimiento de las normas nacionales e internacionales de protección del trabajo y del trabajador, en especial las normas dirigidas para el combate a la discriminación de género.

12. En el derecho brasileiro, la discriminación contra la mujer persiste en todas las esferas, a pesar de los dispositivos legales que predicen la igualdad. Esa situación persiste por fuerza de la ausencia del Estado en la garantía de derechos como educación, salud y seguridad pública, sin tener en cuenta los derechos de los ciudadanos y las garantías fundamentales mediante la privación de la ciudadanía plena, especialmente para las mujeres. Estas tienen su derecho a la igualdad de trato y preservación de su dignidad, legalmente reconocidos, suprimidos por actos de empleadores, familiares y de la omisión estatal.

13. Las constantes reformas en el sistema de seguridad social visan solamente robustecer la recaudación estatal, siendo desprovistas de una profunda preocupación con la reducción de las desigualdades y con la eliminación de las prácticas discriminatorias a través de medidas tituladas de discriminación positiva, inclusive, con la creación de un sello social para identificar productos y servicios de empresas que adopten medidas antidiscriminatorias en favor de la trabajadora.

14. La existencia, en Brasil, de violaciones de la libertad sexual de las mujeres en el acceso y en la permanencia en el trabajo a partir del asedio demuestra la ineficiencia del Estado en la fiscalización y en la concientización de que la discriminación de género debe ser desterrada de la sociedad brasilera, que debería darse a partir de la intensificación de las políticas públicas de concientización y por la definición, por parte del Poder Judicial, de indemnizaciones cada vez mayores para los casos en que la referida práctica sea procesualmente identificada.

Es necesario criminalizar y endurecer las normas que disciplinan el asedio sexual y moral practicado en razón del género.

Es importante también destacar la necesidad de actuación legislativa para establecer, como regla, la inversión de la responsabilidad de la prueba para los casos de asedio sexual y moral, imponiendo a los asediadores la prueba de la inexistencia del asedio, o aún la alteración del entendimiento sedimentado del TST de que, en los casos de asedio, el peso de la prueba es del asediado.

15. Es necesario alterar las normas que protegen el sigilo fiscal en Brasil, en el sentido de propiciar la divulgación de las remuneraciones que mujeres y hombres reciban en las empresas brasileras, para que las distorsiones y situaciones de discriminación remuneratoria sean identificadas y combatidas de forma más eficaz.

16. Los hechos presentados en la investigación demuestran la relatividad de los documentos internacionales elaborados por la OIT y de los cuales Brasil se tornó signatario, como es el caso de las convenciones que tratan de la erradicación de las prácticas discriminatorias contra la mujer en el mercado de trabajo y de la Declaración sobre Principios y Derechos Fundamentales del trabajador de 1998, normas que fueron, en parte, incorporadas a las normas internas, pero que no son cumplidas plenamente por la falta de acción gubernamental por medio de políticas públicas eficaces y por la falta de fiscalización por parte de los órganos estatales, además de la falta de responsabilidad social de los empresarios.

Reivindicamos la inserción y aplicación concreta de las normas internacionales y nacionales de prohibición de la discriminación de género como alternativa eficaz para eliminar esa conducta indecente, además, que eso represente la alteración y el endurecimiento de la legislación brasilera sobre la materia. No queremos que las mujeres tengan más derechos que los hombres, sino solamente que tengan su derecho a igualdad garantizado.

Por fin, delante de la realidad actual, se puede afirmar que es larga la jornada a ser

trillada en ese proceso de cambio, el cual exige tiempo, capacidad de diálogo y la participación efectiva de la mujer para mudar la esencia discriminatoria de la sociedad brasilera en lo que concierne a la cuestión de género, siendo ese el camino para la construcción de un mundo más humano, tarea conjunta de los ciudadanos y de los gobiernos democráticos.