



Igualdade de oportunidades e não discriminação: elementos centrais da Agenda do Trabalho Decente

Laís Abramo

**Socióloga, Mestre e Doutora em Sociologia
Diretora do Escritório da OIT no Brasil**

Salvador, 10 de abril de 2013



ESQUEMA DA APRESENTAÇÃO

1. Discriminação de gênero e raça/etnia: eixos estruturantes da matriz da desigualdade social no Brasil
2. Caracterizando a discriminação
3. A normativa da OIT em relação à não discriminação e igualdade de oportunidades e tratamento
4. Promovendo a igualdade de gênero e raça

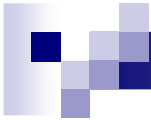


DESIGUALDADES DE GÊNERO E RAÇA: MATRIZ DA DESIGUALDADE SOCIAL

- Desigualdades de gênero e desigualdades étnicas e raciais: eixos estruturantes dos padrões de desigualdade social no Brasil
- Dizem respeito à **maioria** da sociedade e do mercado de trabalho:
 - Mulheres e os negros correspondem a aproximadamente 2/3 da População Economicamente Ativa (PEA) no Brasil
- Resultados de processos históricos e da persistência de padrões de discriminação



CARACTERIZANDO A DISCRIMINAÇÃO



DEFINIÇÃO DE DISCRIMINAÇÃO

- Definição de discriminação (Convenção n. 111 da OIT, 1958):

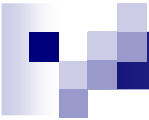
*“Qualquer distinção, exclusão ou preferência baseada em motivos de **raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou social** que tenha como efeito anular ou alterar a igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego e na ocupação”*

- Discriminação é a negação da igualdade de oportunidades e tratamento



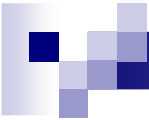
CARACTERIZANDO A DISCRIMINAÇÃO

- A discriminação é um fenômeno geral, recorrente, insidioso e dinâmico
- As diferentes formas de discriminação frequentemente aparecem em forma **combinada** e **entrecruzada**
- Reconhecidas há mais tempo (Convenção 111)
 - Gênero, raça, etnia, religião, opinião política, origem nacional e social
- Recentemente reconhecidas
 - Idade (mais jovens e de mais idade)
 - Orientação sexual
 - Deficiência
 - HIV/AIDS



TIPOS DE DISCRIMINAÇÃO

- **Discriminação direta:** Quando há uma exclusão explícita que desfavorece membros de um grupo por razões de sexo, cor, etnia, etc.
- **Discriminação indireta:** Deriva de práticas aparentemente imparciais, mas que acarretam prejuízos para determinados integrantes de um grupo
- **Discriminação institucional:** toda prática institucional que distribui benefícios, oportunidades de forma desigual entre distintos grupos



CUSTOS DA DISCRIMINAÇÃO

A discriminação não é apenas um *atentado aos direitos humanos e aos direitos fundamentais no trabalho*, mas também representa um grande **custo** para as empresas e a sociedade:

- Provoca desperdício de recursos, talentos e potencialidades humanas, com efeitos negativos na produtividade e competitividade das empresas e no desenvolvimento econômico das sociedades
- Gera desigualdades profundas no acesso aos recursos econômicos, sociais, políticos e culturais
- Impede o pleno exercício da cidadania
- Debilita a coesão social e a democracia



A NORMATIVA DA OIT EM RELAÇÃO À NÃO DISCRIMINAÇÃO E IGUALDADE



IGUALDADE DE GÊNERO E RAÇA PARA A OIT

- É um tema de *direitos humanos* e faz parte das condições essenciais para atingir uma democracia efetiva
- É um tema de *justiça social e diminuição da pobreza*, na medida em que é condição para ampliar as oportunidades de acesso a um trabalho decente
- É um tema de *desenvolvimento social e econômico*, na medida em que promove a participação das mulheres e negros/as na atividade econômica e na tomada de decisões relativas à formulação de políticas de desenvolvimento que respondam adequadamente aos objetivos da igualdade



CONVENÇÕES SOBRE DISCRIMINAÇÃO

- Convenções fundamentais da OIT associadas ao princípio da não discriminação:
 - **Convenção sobre igualdade de remuneração**, 1951 (Num.100), ratificada pelo Brasil em 1957
 - **Convenção sobre a discriminação (emprego e ocupação)** (Num. 111), 1958, ratificada pelo Brasil em 1965
- No caso da não discriminação por gênero existem outras convenções que são de grande importância:
 - **Convenções de proteção à maternidade**: C.3 (1919), C.103 (1952) e C.183 (2000); o Brasil ratificou a C. 103 em 1965
 - **Convenção sobre trabalhadores com responsabilidades familiares**, 1981 (Num. 156), não ratificada pelo Brasil
 - **Convenção sobre trabalho decente para trabalhadoras/es domésticas/os**, 2011 (Num. 189)
- Convenções relativas a outras áreas de discriminação:
 - trabalhadores **migrantes** (C. 97 e C. 143), **povos indígenas e tribais** (C. 169), pessoas que vivem com **HIV e AIDs** (R. 200)



OUTROS ÂMBITOS DE DISCRIMINAÇÃO E CONVENÇÕES DA OIT

- Convenção sobre Trabalhadores Migrantes (Revista), 1949 (n. 97), ratificada pelo Brasil em 1965
- Convenção sobre os Trabalhadores Migrantes (disposições complementares), 1975 (n. 143) em processo de ratificação pelo Brasil
- Convenção sobre Povos Indígenas e Tribais (C. 169), ratificada pelo Brasil em 2002
- Recomendação n. 200 sobre HIV e AIDS e o Mundo do Trabalho (2010)



DISCRIMINAÇÃO E DIREITOS FUNDAMENTAIS NO TRABALHO

- Forte e estreita correlação entre ser objeto de múltiplas e reiteradas manifestações de discriminação e ser uma vítima potencial de outras formas de violência contra a *dignidade humana*:
 - trabalho forçado ou escravo
 - trabalho infantil
 - tráfico de pessoas
- *Liberdade sindical* e de *negociação coletiva*: instrumentos fundamentais na luta contra a discriminação
- A atividade sindical também pode ser objeto de discriminação



ELEMENTO FUNDAMENTAL DO CONCEITO DE TRABALHO DECENTE

Multidimensionalidade:
dimensões quantitativas e
qualitativas do emprego

A geração de
mais e melhores
EMPREGOS

A promoção dos
DIREITOS
no trabalho

**TRABALHO
DECENTE**

A extensão da
**PROTEÇÃO
SOCIAL**

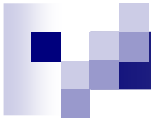
O fortalecimento do
**DIÁLOGO
SOCIAL**

Noção correlata:
**Trabalho
inaceitável
(a ser abolido)**

EQUIDADE: eixo transversal



PROMOVENDO A IGUALDADE DE GÊNERO E RAÇA



O COMBATE À DISCRIMINAÇÃO

1. Convenções internacionais do trabalho
2. Legislação nacional e seu aperfeiçoamento
3. Instituições nacionais de promoção da igualdade de oportunidades e tratamento
4. Políticas ativas de mercado de trabalho
5. O papel da justiça do trabalho e da inspeção do trabalho
6. **Política de contratos e compras governamentais**
7. O papel dos sindicatos, organizações de empregadores e da negociação coletiva e do diálogo social
8. **Ações voluntárias das empresas**



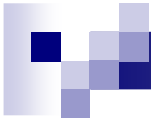
CONVENÇÕES INTERNACIONAIS E LEGISLAÇÃO NACIONAL

- Convenções internacionais do trabalho
 - Definem o mínimo e têm o objetivo de promover valores e padrões universais e evitar competitividade espúria entre países
- Legislação nacional: papel fundamental no combate à discriminação
 - Legislação trabalhista de muitos países adota explicitamente dispositivos de proibição da discriminação



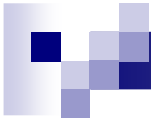
INSTITUIÇÕES DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE

- Mas não é suficiente proibir a discriminação. É necessário definir **políticas e mecanismos para promover ativamente a igualdade de oportunidades.**
- Introduzir e/ou fortalecer o tema nas **políticas públicas**
- **Diálogo com a sociedade civil** organizada
- Alguns desafios
 - Adequada dotação de recursos humanos e financeiros e dos instrumentos necessários à promoção da transversalização do tema nas políticas públicas
- Brasil: criação da SPM e da SEPPIR (2003)
 - instâncias semelhantes em estados e municípios



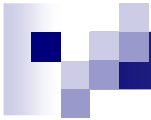
POLÍTICAS ATIVAS DE MERCADO DE TRABALHO

- Melhorar o acesso dos grupos discriminados aos **serviços de emprego**, públicos e privados (**qualificação profissional, intermediação da mão de obra, seguro desemprego**):
 - **Eliminar processos e mecanismos discriminatórios diretos e indiretos**
- Desenvolver **políticas ativas dirigidas aos grupos discriminados**



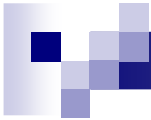
JUSTIÇA DO TRABALHO

- Papel da justiça do trabalho
 - Supervisionar e zelar pelo cumprimento da legislação antidiscriminação
 - Jurisprudência definida pelos tribunais do trabalho em matéria de igualdade tem contribuído para reforçar e aperfeiçoar a legislação



INSPEÇÃO DO TRABALHO

- A incorporação de disposições contra a discriminação na legislação trabalhista torna a fiscalização do trabalho competente para tratar o tema
- Os auditores fiscais do trabalho podem fiscalizar os lugares de trabalho por iniciativa própria
- Além da aplicação de **sanções** podem e devem fazer um trabalho de **prevenção** e **mediação**



POLÍTICAS DE PREFERÊNCIA EM COMPRAS E CONTRATOS GOVERNAMENTAIS

- As **licitações públicas** que contém cláusulas de igualdade de gênero e raça são cada vez mais utilizadas como uma ferramenta eficaz no combate à discriminação
- Instituições financeiras internacionais (ex: BID) têm estabelecido requisitos de cumprimento dos direitos fundamentais no trabalho (entre eles o da não discriminação) nos empréstimos concedidos
- BNDES: cláusula social (trabalho infantil, trabalho escravo e discriminação)



A PROMOÇÃO DA IGUALDADE: UM COMPROMISSO TRIPARTITE

- Papel chave das empresas e das organizações de trabalhadores e empregadores, com destaque para:
 - Negociação coletiva
 - Políticas de **responsabilidade social e promoção da diversidade nas empresas**
 - ✓ **ações voluntárias e não derivadas da legislação**
 - Instâncias e processos de diálogo social



OBRIGADA!



Escritório da OIT no Brasil:
www.oitbrasil.org.br