

Seminário Bipartite - Políticas de Emprego e Igualdade de Oportunidades • São Paulo, 26 e 27 de novembro de 2007, Hotel Transamérica Flat Perdizes

Segunda-feira, 26 de novembro de 2007

9:00 Recepção e inscrição dos participantes

9:30 Abertura

- Laís Abramo, Diretora do Escritório da OIT no Brasil
- Mercedes Puntonet, Assessora Técnica Principal do Projeto Políticas de Emprego para Igualdade de Gênero e Raça/Etnia nos Países do Mercosul e Chile

10:00 - 10:30 Apresentação dos participantes e do programa

10:30 - 10:45 Coffee break

10:45 - 12:30 Conferência Central - Políticas de Emprego e Igualdade de Oportunidades de Gênero e Raça/Etnia nas Agendas Nacional de Trabalho Decente e Hemisférica

- Laís Abramo, Diretora do Escritório da OIT no Brasil
- Comentário: Dagoberto Lima Godoy, Representante dos Empregadores Brasileiros no Conselho de Administração da OIT
- Comentário: Deise Recoaro - Representante da Secretaria de Política Sindical da Central Única dos Trabalhadores (CUT)

Discussão e Debate

Moderadora: Mercedes Puntonet, Assessora Técnica Principal do Projeto Políticas de Emprego para Igualdade de Gênero e Raça/Etnia nos Países do Mercosul e Chile

12:30 - 14:00 Almoço

14:00 - 16:10 Paineis 1 - Políticas de Emprego e Igualdade de Gênero e Raça/Etnia: a experiência internacional com ênfase na experiência espanhola

- Vera Soares, consultora da OIT - A Experiência Internacional de Políticas de Emprego e Igualdade de Oportunidades
- Mercedes Puntonet, Assessora Técnica Principal do Projeto Políticas de Emprego para Igualdade de Gênero e Raça/Etnia nos Países do Mercosul e Chile - A Experiência da Espanha nas Políticas de Emprego e Igualdade de Oportunidades de Gênero e Raça/Etnia

- Intervenção: Dagoberto Lima Godoy, Representante dos Empregadores Brasileiros no Conselho de Administração da OIT

Moderadora: Solange Sanches, Coordenadora Nacional do Projeto Políticas de Emprego para a Igualdade de Gênero e Raça/Etnia nos Países do Mercosul e Chile

16:10 - 16:30 Coffee Break

16:30 - 17h30 Discussão e Debate

Terça-feira 27 de novembro de 2007

8:30 - 10:30 Paineis 2 - Políticas de Emprego e Igualdade de Gênero e Raça/Etnia e Evolução Recente do Emprego Formal no Brasil: avanços, possibilidades e desafios (repercussões nas oportunidades de trabalho decente para as mulheres, a população negra e os jovens)

- Márcia Leite, consultora da OIT - Políticas de Emprego e Igualdade de Oportunidades de Gênero e Raça no Brasil
- Solange Sanches, Coordenadora Nacional do Projeto Políticas de Emprego para a Igualdade de Gênero e Raça/Etnia nos Países do Mercosul e Chile - Evolução Recente do Emprego Formal no Brasil: avanços, possibilidades e desafios
- Intervenção: Dalila Palhares de Paiva Carvalho da Costa, Assessora da Federação das Indústrias do Estado do Rio de Janeiro (FIRJAN)
- Intervenção: Neuza Barbosa, Secretária da Mulher da Força Sindical

Discussão e Debate

Moderadora: Laís Abramo, Diretora do Escritório da OIT no Brasil

10:30 - 10:45 Coffee Break

10:45 - 12:30 Paineis 3 - Experiências dos Trabalhadores na Promoção da Igualdade de Gênero e Raça/Etnia

- Vera Gebrim, Departamento Intersindical de Estudos Socioeconômicos e Estatística (DIEESE) - Negociação Coletiva e Igualdade de Oportunidades
- Neide Fonseca, Diretora da Contraf-CUT e ex-presidente do Instituto Sindical Interamericano pela Igualdade Racial (INSPIR) - Promoção da Igualdade Racial

- Comentário: Magnus Ribas Apostólico, Superintendente de Relações do Trabalho da Federação Brasileira dos Bancos (Febraban)

Discussão e Debate

Moderador: Eduardo Rodríguez, Especialista Principal em Atividades com os Trabalhadores da Oficina Subregional da OIT para o Cone Sul (ACTRAV)

12:30 - 14:00 Almoço

14:00 - 16:00 Paineis 4 - Formação Profissional e Programas de Diversidade nas Empresas

- Mario Sérgio Vasconcelos, Diretor de Relações Institucionais da Federação Brasileira dos Bancos (Febraban) - A Experiência na Promoção da Diversidade nos Bancos Brasileiros
- Loni Elisete Manica, Especialista em Desenvolvimento Industrial do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI)- A Experiência do SENAI
- Comentário: Arlene Montanari, Secretária de Políticas Sociais da CONTRAF/ CUT

Discussão e Debate

Moderador: Andrés Yurén, Especialista Principal em Atividades com os Empregadores da Oficina Subregional da OIT para o Cone Sul (ACTEMP)

16:00 - 16:15 Coffee Break

16:15 - 17h30 Sessão de reflexão sobre recomendações das organizações de empregadores e trabalhadores sobre políticas de emprego e igualdade de gênero e raça/etnia no contexto da Agenda Nacional de Trabalho Decente

Agenda Nacional de Trabalho Decente

Brasília, 2006

Sumário

Gerar Trabalho Decente para Combater a Pobreza e as Desigualdades Sociais

A. Antecedentes.....	5
B. Prioridades.....	9
B.1. Prioridade 1: Gerar mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidades e de tratamento ...	10
B.2. Prioridade 2: Erradicar o trabalho escravo e eliminar o trabalho infantil, em especial em suas piores formas	13
B.3. Prioridade 3: Fortalecer os atores tripartites e o diálogo social como um instrumento de governabilidade democrática	16
C. Mecanismos de Implementação da Agenda	18
D. Marco Institucional	19
E. Monitoramento e Avaliação	19

Gerar Trabalho Decente para Combater a Pobreza e as Desigualdades Sociais

A. Antecedentes

O *Trabalho Decente* é uma condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável. Entende-se por Trabalho Decente um trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna. Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a noção de trabalho decente se apóia em quatro pilares estratégicos: a) respeito às normas internacionais do trabalho, em especial aos princípios e direitos fundamentais do trabalho (liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; eliminação de todas as formas de trabalho forçado; abolição efetiva do trabalho infantil; eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação); b) promoção do emprego de qualidade; c) extensão da proteção social; d) diálogo social.

A promoção do Trabalho Decente é considerada uma prioridade política do Governo brasileiro, assim como dos demais governos do hemisfério americano. Essa prioridade foi discutida e definida em 11 conferências e reuniões internacionais de grande relevância, realizadas entre setembro de 2003 e novembro de 2005. Entre estas se destacam a Conferência Regional de

Emprego do Mercosul (Buenos Aires, abril de 2004), a XIII e a XIV Conferências Interamericanas de Ministros do Trabalho da Organização dos Estados Americanos (OEA) – Salvador, setembro de 2003, e Cidade do México, setembro de 2005 –, a Assembléia Geral das Nações Unidas (ONU) – Nova York, setembro de 2005 – e a IV Cúpula das Américas – Mar del Plata, novembro de 2005.

Na Resolução final da Assembléia Geral da ONU, adotada em setembro de 2005, os chefes de Estado e de Governo definiram o Trabalho Decente como um objetivo nacional e internacional, nos seguintes termos:

“Apoiamos firmemente uma globalização justa e resolvemos fazer com que os objetivos do emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todos, especialmente para as mulheres e os jovens, sejam uma meta fundamental das nossas políticas nacionais e internacionais e de nossas estratégias nacionais de desenvolvimento, incluindo as estratégias de redução da pobreza, como parte de nossos esforços para atingir os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio.” (Parágrafo 47)

Da mesma forma, como resultado da Cúpula das Américas, 34 chefes de Estado e de Governo de todo o hemisfério americano assinaram a Declaração e o Plano de Ação de Mar del Plata, nos quais reafirmam:

“(...) nosso compromisso de combater a pobreza, a desigualdade, a fome e a exclusão social para melhorar as condições de vida de nossos povos e fortalecer a governabilidade democrática nas Américas. Conferimos ao direito ao trabalho, tal como está estipulado nos instrumentos de direitos humanos, um lugar central na agenda hemisférica, reconhecendo assim o papel essencial da criação de trabalho decente para a realização desses objetivos.” (Parágrafo 1º da Declaração de Mar del Plata)

A Declaração reconhece ainda “(...) o valor do trabalho como atividade que estrutura e dignifica a vida de nossos povos, como um instrumento eficaz de interação social e um meio para a participação nas realizações da sociedade, objetivo primordial de nossa ação governamental para as Américas” (Parágrafo 76). Nesta Declaração, os chefes de Estado e de Governo comprometem-se a:

“(...) implementar políticas ativas que gerem trabalho decente e criem condições de emprego de qualidade, que dotem as políticas econômicas e a globalização de um forte conteúdo ético e humano, que coloquem a pessoa no centro do trabalho, da empresa e da economia. Promoveremos o trabalho decente, ou seja, os direitos fundamentais no trabalho, o emprego, a proteção social e o diálogo social. (Parágrafo 21)

Na mesma Declaração, os chefes de Estado e de Governo solicitam ainda à OIT que trate:

“(...) em sua Décima Sexta Reunião Regional a realizar-se em 2006, o que foi o tema central da XIV CIMT: ‘As pessoas e seu trabalho no centro da globalização’, com ênfase particular no trabalho decente, e considere ações governamentais e tripartites para fazer cumprir a Declaração e o Plano de Ação de Mar del Plata.” (Parágrafo 73)

Outros fóruns internacionais têm dedicado especial atenção a determinados aspectos do Trabalho Decente, seja priorizando as ações de combate ao trabalho infantil e ao trabalho escravo, seja promovendo uma política de respeito à igualdade no mundo do trabalho, em especial no âmbito do Mercosul. Além disso, o Conselho Econômico e Social das Nações Unidas (ECOSOC) elegeu a “criação de um ambiente no âmbito nacional e internacional que propicie a geração de emprego pleno e produtivo e de trabalho decente para todos, e suas consequências sobre o desenvolvimento sustentável” como tema central da

agenda de suas sessões de alto nível realizadas em Nova York, nos dias 4 e 5 de abril de 2006.

No Brasil, a promoção do Trabalho Decente passou a ser um compromisso assumido entre o Governo brasileiro e a OIT a partir de junho de 2003, com a assinatura, pelo Presidente da República, Luiz Inácio Lula da Silva, e pelo Diretor-Geral da OIT, Juan Somavia, do Memorando de Entendimento que prevê o estabelecimento de um Programa Especial de Cooperação Técnica para a Promoção de uma Agenda Nacional de Trabalho Decente, em consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores.

O Memorando de Entendimento estabelece quatro áreas prioritárias de cooperação: a) geração de emprego, microfinanças e capacitação de recursos humanos, com ênfase na empregabilidade dos jovens; b) viabilização e ampliação do sistema de seguridade social; c) fortalecimento do tripartismo e do diálogo social; d) combate ao trabalho infantil e à exploração sexual de crianças e adolescentes, ao trabalho forçado e à discriminação no emprego e na ocupação.

De acordo com o Memorando de Entendimento, caberá a um Comitê Executivo, composto pelos diversos Ministérios e Secretarias de Estado envolvidos com os temas aludidos e coordenado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), a responsabilidade pela formulação de projetos nas áreas prioritárias de cooperação, bem como a tarefa de mobilizar os recursos técnicos e financeiros necessários para a implementação, o monitoramento e a avaliação desses projetos.

Dando seguimento a essa iniciativa, o Governo brasileiro e a OIT, em consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores, elaboraram esta Agenda Nacional de Trabalho Decente.

A definição das prioridades que estruturam a Agenda Nacional de Trabalho Decente levou em consideração os eixos programáticos previstos no Plano Plurianual (PPA) 2004-2007, os resultados apresentados no Relatório Nacional de Acompanhamento dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio, bem como os objetivos da Agenda Nacional de Desenvolvimento, elaborada pelo Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social (CDES).

Foram considerados também os seguintes documentos: a) a proposta de uma política nacional de emprego elaborada pela seção nacional do Grupo de Alto Nível de Emprego (GANE), como contribuição à Estratégia Mercosul de Crescimento do Emprego, em elaboração pelo GANE-Mercosul; b) a Agenda Hemisférica para Promover o Trabalho Decente nas Américas, elaborada pela OIT e que foi apresentada pelo seu Diretor-Geral por ocasião da XVI Reunião Regional Americana da OIT, que ocorreu em Brasília de 2 a 5 de maio de 2006; c) o Marco de Assistência das Nações Unidas para o Desenvolvimento (UNDAF) 2007-2011 para o Brasil, preparado pela Equipe das Nações Unidas no País (UNCT); d) a Plataforma Laboral das Américas, elaborada pelo Movimento Sindical das Américas; e) a Declaração Conjunta da Comissão Empresarial de Assessoramento Técnico em Assuntos Trabalhistas (CEATAL) e do Conselho Sindical de Assessoramento Técnico (COSATE), adotada durante a XIV Conferência Interamericana de Ministros do Trabalho da OEA.

B. Prioridades

A Agenda Nacional de Trabalho Decente se estrutura a partir de três prioridades:

Prioridade 1: Gerar Mais e Melhores Empregos, com Igualdade de Oportunidades e de Tratamento.

Prioridade 2: Erradicar o Trabalho Escravo e Eliminar o Trabalho Infantil, em especial em suas piores formas.

Prioridade 3: Fortalecer os Atores Tripartites e o Diálogo Social como um instrumento de governabilidade democrática.

B.1. Prioridade 1: Gerar mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidades e de tratamento

Resultados Esperados:

- a) Política Nacional de Emprego elaborada e implementada em um processo de diálogo com os interlocutores sociais.
- b) Metas de criação de emprego produtivo e de qualidade incorporadas nas estratégias nacionais de desenvolvimento econômico e social (incluídas as estratégias de redução da pobreza e da desigualdade social) e nas políticas setoriais (industrial, agrícola, agrária, de promoção do turismo e de promoção da economia criativa).

Linhas de Ação:

Investimento Público e Privado e Desenvolvimento Local e Empresarial para a Geração de Emprego:

- Fomento do investimento público e privado em projetos e setores produtivos com maior capacidade de geração de emprego.
- Promoção do desenvolvimento local, das redes ou cadeias produtivas e dos arranjos produtivos locais, com foco no fortalecimento das micros e pequenas empresas e de programas de economia solidária e cooperativas.

- Ampliação do acesso das micros e pequenas empresas, das cooperativas e dos empreendimentos da economia solidária e da agricultura familiar ao crédito e demais recursos produtivos.

Políticas Públicas de Emprego, Administração e Inspeção do Trabalho

- Fortalecimento do sistema público de emprego, trabalho e renda, como agente de integração das políticas ativas e passivas de mercado de trabalho (seguro-desemprego, orientação profissional, intermediação de mão-de-obra, qualificação e certificação profissional, produção e gestão de informação sobre o mercado de trabalho e fomento ao empreendedorismo).
- Fortalecimento de políticas e programas de promoção do emprego de jovens, em consonância com as recomendações da Rede de Emprego de Jovens (Youth Employment Network – YEN), bem como com a Resolução adotada pela Conferência Internacional do Trabalho sobre Emprego de Jovens (junho de 2005).
- Fortalecimento da inspeção e da administração do trabalho.

Políticas de Salário e Renda

- Recuperação e valorização do salário-mínimo como instrumento de política salarial e de melhoria da distribuição de renda.
- Aperfeiçoamento dos programas de transferência de renda condicionada e sua articulação com as políticas de geração de emprego, trabalho e renda e de desenvolvimento econômico local.

Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Tratamento e Combate à Discriminação

- Desenvolvimento de ações de promoção da igualdade de gênero e raça no mercado de trabalho, focalizadas especialmente nos seguintes aspectos:
 - eliminação das barreiras de entrada das mulheres, especialmente das mais pobres, no mercado de trabalho;
 - diminuição das taxas de desemprego e aumento das taxas de ocupação;
 - diminuição das desigualdades de rendimento entre homens e mulheres, brancos(as) e negros(as);
 - diminuição da informalidade e aumento da proteção social.
- Implementação de programas e ações de combate à discriminação no trabalho, com atenção especial para mulheres, população negra, jovens, idosos, pessoas vivendo com HIV/Aids e pessoas com deficiência. Efetiva aplicação das seguintes convenções da OIT: Convenção nº 100, de 1951, sobre igualdade de remuneração para trabalho de igual valor; Convenção nº 103, de 1952, sobre proteção à maternidade; Convenção nº 111, de 1958, sobre discriminação em matéria de emprego e ocupação; promoção da ratificação da Convenção nº 156, de 1981, sobre trabalhadores com responsabilidades familiares.

Extensão da Proteção Social

- Desenvolvimento de mecanismos de extensão progressiva da proteção social para os trabalhadores e trabalhadoras da economia informal.

- Melhoria das condições de trabalho, renda e proteção social de trabalhadoras e trabalhadores domésticos, assegurando-lhes todos os direitos trabalhistas previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).
- Melhoria das condições de trabalho dos trabalhadores migrantes.
- Promoção da ratificação da Convenção da OIT nº 102, de 1952, sobre seguridade social (normas mínimas).

Condições de Trabalho

- Implementação de uma Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador, em consonância com as normas internacionais do trabalho sobre a matéria.
- Identificação de mecanismos e desenvolvimento de ações voltadas à garantia de um ambiente de trabalho seguro e saudável.

B.2. Prioridade 2: Erradicar o trabalho escravo e eliminar o trabalho infantil, em especial em suas piores formas

Resultado Esperado

Planos Nacionais de Erradicação do Trabalho Infantil e Erradicação do Trabalho Escravo implementados e monitorados, com ênfase em estratégias de reinserção social e de prevenção, em consonância com o previsto nas seguintes convenções da OIT: Convenção nº 138, de 1973, sobre idade mínima para admissão ao emprego; Convenção nº 182, de 1999, sobre proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação; Convenção nº 29, de 1930, sobre trabalho forçado ou obrigatório; Convenção nº 105, de 1957, sobre abolição do trabalho forçado.

Linhas de Ação

Desenvolvimento da Base de Conhecimento

- Consolidação da base de conhecimentos sobre o trabalho infantil e o trabalho escravo, por meio da realização e divulgação de pesquisas, estudos e avaliações, com especial atenção para as dimensões de gênero e raça.
- Institucionalização de uma metodologia de identificação e de retirada de crianças do mercado de trabalho e de trabalhadores da situação de escravidão.

Mobilização e Conscientização Social

- Aumento da conscientização do público em geral, por meio da realização de campanhas de informação e prevenção.

Fortalecimento Institucional de Políticas e Programas Nacionais

- Integração das políticas e programas voltados à erradicação do trabalho infantil e à eliminação do trabalho escravo com as políticas e programas de formação profissional e de geração de emprego, trabalho e renda.
- Definição de competências para o enfrentamento do trabalho infantil e do trabalho escravo;
- Determinação da tipificação e responsabilização penal para casos de exploração do trabalho infantil e do trabalho escravo.

- Promoção da aplicação da legislação relacionada com a exploração sexual comercial, o tráfico de pessoas e o trabalho escravo.
- Intensificação do envolvimento dos atores tripartites e das organizações da sociedade civil com as ações de combate ao trabalho infantil e ao trabalho escravo;
- Fortalecimento da Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil (CONAETI) e da Comissão Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo (CONATRAE).

Estratégias de Intervenção

- Definição de metas e prazos para a erradicação das piores formas de trabalho infantil e para a erradicação do trabalho escravo;
- Garantia de prevenção e de re-inserção social de crianças em situação de risco por meio do fortalecimento do sistema educacional.
- Desenvolvimento de programas e ações no sistema educacional e de formação profissional para a prevenção das piores formas de trabalho infantil e do trabalho, bem como para a assistência de suas vítimas.
- Implementação de uma rede de prevenção ativa capaz de focalizar as políticas públicas em áreas de vulnerabilidade social.
- Coibição da existência de trabalho infantil e de trabalho escravo nas cadeias produtivas nacionais e internacionais, por meio da implementação de pactos e acordos intersetoriais.

B.3. Prioridade 3: Fortalecer os atores tripartites e o diálogo social como um instrumento de governabilidade democrática

Resultados Esperados

- Mecanismos de diálogo social consolidados e institucionalizados.
- Constituintes tripartites capacitados para participar ativamente e incidir na definição de políticas nacionais de fomento ao emprego e trabalho decente.
- Cultura do diálogo social fortalecida.

Linhas de Ação

Promoção das Normas Internacionais

- Aplicação efetiva da Convenção da OIT nº 98, de 1949, sobre direito de sindicalização e de negociação coletiva, e promoção dos princípios da Convenção nº 87, de 1948, sobre liberdade sindical e proteção do direito de sindicalização.

Fortalecimento dos Atores

- Regulamentação da participação das Centrais Sindicais nos fóruns de discussão e de elaboração das políticas públicas.

Mecanismos de Diálogo Social

- Criação e consolidação do Conselho Nacional de Relações do Trabalho (CNRT), como mecanismo institucionalizado de diálogo social.
- Apoio à consolidação e à institucionalização do Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social (CDES).

- Apoio às instâncias de diálogo social existentes no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), com atenção especial a:
 - Comissão Tripartite de Relações Internacionais (CTRI);
 - Comissão Tripartite de Igualdade de Oportunidades e Tratamento de Gênero e Raça no Trabalho (CTIO);
 - Comissão Quadripartite de Fortalecimento do Salário Mínimo;
 - Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP);
 - Conselho Nacional de Imigração (CNIg);
 - Comissão Nacional Permanente Portuária (CNPP).
- Apoio ao Conselho Nacional de Economia Solidária, como forma de promover a integração de trabalhadores e trabalhadoras da economia informal junto às instâncias e processos de diálogo social.
- Fortalecimento do Conselho Nacional de Previdência Social e outros órgãos colegiados de discussão sobre políticas públicas.
- Fomento à incorporação do tema da igualdade de oportunidades e tratamento nas instâncias de diálogo social, com especial atenção às questões de gênero e raça, bem como ao desenvolvimento de mecanismos que propiciem a participação de mulheres e negros nessas instâncias.
- Fomento à implementação de parcerias no local de trabalho para a promoção de uma cultura de prevenção de riscos e para a promoção da segurança e saúde das trabalhadoras e dos trabalhadores.

Negociação Coletiva

- Apoio aos mecanismos e processos de negociação coletiva.
- Promoção da incorporação de cláusulas de igualdade de oportunidades e tratamento nos processos de negociação coletiva, com especial atenção às dimensões de gênero e raça.

C. Mecanismos de Implementação da Agenda

A Agenda Nacional de Trabalho Decente expressa um compromisso entre o Governo brasileiro e a OIT e deve ser implementada em diálogo com as organizações de empregadores e de trabalhadores. A partir desta Agenda, deverá ser elaborado um Programa Nacional de Trabalho Decente que estabeleça, além das prioridades, os resultados esperados e as estratégias, metas, prazos, produtos e indicadores de avaliação. Esse Programa deverá ser incluído no PPA, monitorado e periodicamente avaliado, consultando as organizações de empregadores e de trabalhadores.

A cooperação técnica é um dos principais mecanismos de implementação da Agenda, constituindo, assim, o marco da cooperação entre as partes. Os projetos e atividades de cooperação técnica que já vêm sendo desenvolvidos pela OIT no Brasil, assim como os que poderão vir a ser negociados e aprovados a partir desta data, são instrumentos importantes para consecução dos resultados esperados. O Governo brasileiro e a OIT envidarão esforços para mobilizar, nacional e internacionalmente, os recursos técnicos e financeiros necessários à execução das ações definidas na Agenda.

Outra forma de implementação da Agenda que merece destaque é a promoção da Cooperação Sul-Sul, tal como previsto no Acordo de Cooperação firmado em 29 de julho de 1987, entre a OIT e o Governo brasileiro, para a Cooperação Técnica em Outros Países da América Latina e Países da África. Com base neste Acordo, a OIT e o Brasil promoverão a difusão, para outros países em desenvolvimento, de boas práticas e iniciativas desenvolvidas no Brasil nos temas que conformam esta Agenda.

D. Marco Institucional

A instância de gestão da Agenda Nacional de Trabalho Decente é o Comitê Executivo previsto no Memorando de Entendimento assinado entre a OIT e o Governo brasileiro, a ser coordenado pelo MTE.

Compõem o Comitê Executivo os seguintes Ministérios e Secretarias Especiais da Presidência da República: Ministério do Trabalho e Emprego, Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, Ministério da Educação, Ministério da Justiça, Ministério da Previdência Social, Ministério das Relações Exteriores, Ministério da Saúde, Secretaria Especial de Direitos Humanos, Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial e Secretaria Especial de Relações Institucionais.

E. Monitoramento e Avaliação

Serão realizadas reuniões periódicas do Comitê Executivo para acompanhar a implementação das ações, definir indicadores, avaliar os resultados e revisar a Agenda Nacional de Trabalho Decente, em consulta sistemática às organizações de empregadores e de trabalhadores.

■ **Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu seguimento**

adotada durante a Conferência Internacional do Trabalho na octogésima sexta reunião, Genebra, 18 de junho de 1998

■ **Convenção 100**

sobre igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor

■ **Convenção 111**

sobre discriminação em matéria de emprego e ocupação

Copyright © Organização Internacional do Trabalho 2007

As designações empregadas nas publicações da OIT, segundo a praxe adotada pelas Nações Unidas, e a apresentação de material nelas incluídas não significam, da parte da Secretaria Internacional do Trabalho, qualquer juízo com referência à situação legal de qualquer país ou território citado ou de suas autoridades, ou à delimitação de suas fronteiras.

A responsabilidade por opiniões expressas em artigos assinados, estudos e outras contribuições recai exclusivamente sobre seus autores, e sua publicação não significa endosso da Secretaria Internacional do Trabalho às opiniões ali constantes.

Referências a firmas e produtos comerciais e a processos não implicam qualquer aprovação pela Secretaria Internacional do Trabalho, e o fato de não se mencionar uma firma em particular, produto comercial ou processo não significa qualquer desaprovação.

As publicações da OIT podem ser obtidas nas principais livrarias ou no Escritório da OIT no Brasil: Setor de Embaixadas Norte, Lote 35, Brasília - DF, 70800-400, tel.: (61) 2106-4600, ou no *International Labour Office*, CH-1211. Geneva 22, Suíça. Catálogos ou listas de novas publicações estão disponíveis gratuitamente nos endereços acima, ou por e-mail: vendas@oitbrasil.org.br

Visite nossa página na Internet: www.oitbrasil.org.br

- **Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu seguimento**

adotada durante a Conferência Internacional do Trabalho na octogésima sexta reunião, Genebra, 18 de junho de 1998

- **Convenção 100**

sobre igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor

- **Convenção 111**

sobre discriminação em matéria de emprego e ocupação

■ **Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu seguimento**

86ª. Sessão, Genebra, junho de 1998

Considerando que a criação da OIT procede da convicção de que a justiça social é essencial para garantir uma paz universal e permanente;

Considerando que o crescimento econômico é essencial, mas não suficiente, para assegurar a equidade, o progresso social e a erradicação da pobreza, o que confirma a necessidade de que a OIT promova políticas sociais sólidas, justiça e instituições democráticas;

Considerando, portanto, que a OIT deve hoje, mais do que nunca, mobilizar o conjunto de seus meios de ação normativa, de cooperação técnica e de pesquisa em todas as áreas de sua competência e, em particular, no emprego, a formação profissional e as condições de trabalho, para garantir que no âmbito de uma estratégia global de desenvolvimento econômico e social, as políticas econômicas e sociais se reforcem mutuamente para a criação

de um desenvolvimento sustentável de ampla base;

Considerando que a OIT deveria prestar especial atenção aos problemas de pessoas com necessidades sociais especiais, em particular os desempregados e os trabalhadores migrantes, mobilizar e estimular os esforços internacionais, regionais e nacionais, encaminhados à solução de seus problemas, e promover políticas eficazes destinadas à criação de emprego;

Considerando que, com o objetivo de manter o vínculo entre progresso social e crescimento econômico, a garantia dos princípios e direitos fundamentais no trabalho reveste-se de especial significado ao assegurar aos próprios interessados a possibilidade de reivindicar livremente e em igualdade de oportunidades uma participação justa na riqueza para a qual têm contribuído para gerar, assim como a de desenvolver plenamente seu potencial humano;

Considerando que a OIT é a organização internacional com mandato constitucional e o órgão competente para estabelecer Normas Internacionais do Trabalho e ocupar-se delas, e que conta com apoio e reconhecimento universais na promoção dos direitos fundamentais no trabalho como expressão de seus princípios constitucionais;

Considerando que, em uma situação de crescente interdependência econômica, é urgente reafirmar a natureza imutável dos princípios e direitos fundamentais contidos

na Constituição da Organização, assim como promover sua aplicação universal;

A Conferência Internacional do Trabalho,

1. Lembra:

a) que ao incorporar-se livremente à OIT, todos os Membros aceitaram os princípios e direitos enunciados em sua Constituição e na Declaração de Filadélfia, e se comprometeram a esforçar-se para atingir os objetivos gerais da Organização com o melhor de seus recursos e de acordo com suas condições específicas;

b) que esses princípios e direitos se expressam e desenvolvem na forma de direitos e obrigações específicos em Convenções reconhecidas como fundamentais dentro e fora da Organização.

2. Declara que todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as Convenções, têm um compromisso derivado do simples fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas Convenções, isto é:

(a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do

direito de negociação coletiva;

(b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;

(c) a efetiva abolição do trabalho infantil; e

(d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

3. Reconhece a obrigação da Organização de ajudar seus Membros, em resposta a necessidades que tenham estabelecido e expressado, a alcançar esses objetivos fazendo pleno uso de seus recursos constitucionais, operacionais e orçamentários, incluída a mobilização de recursos e apoio externos, assim como estimulando outras organizações internacionais com as quais a OIT tenha estabelecido relações, de conformidade com o artigo 12 de sua Constituição, a apoiar esses esforços:

(a) oferecendo cooperação técnica e serviços de assessoramento destinados a promover a ratificação e aplicação das convenções fundamentais;

(b) assistindo aos Membros que ainda não estão em condições de ratificar todas ou algumas dessas convenções em seus esforços por respeitar, promover e tornar realidade os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções; e

(c) ajudando os Membros em seus esforços por criar um

ambiente favorável ao desenvolvimento econômico e social.

4. Decide que, para tornar plenamente efetiva a presente Declaração, implementar-se-á um seguimento para sua promoção, que seja crível e eficaz, de acordo com as modalidades que se estabelecem no anexo que será considerado parte integrante da Declaração.

5. Ressalta que as normas do trabalho não deveriam ser utilizadas para fins de protecionismo comercial e que nada na presente Declaração e seu seguimento poderá ser invocado ou utilizado de outro modo para tais fins; ainda, não deveria de modo algum colocar-se em questão a vantagem comparativa de qualquer país com base na presente Declaração e seu seguimento.

Seguimento da Declaração

I. OBJETIVO GERAL

1. O objetivo do seguimento descrito a continuação é estimular os esforços desenvolvidos pelos Membros da Organização para promover os princípios e direitos fundamentais consagrados na Constituição da OIT e na Declaração de Filadélfia, e reafirmados nesta Declaração.

2. De acordo com este objetivo, de natureza estritamente de promoção, o presente seguimento permitirá a

identificação de áreas nas quais a assistência da Organização, por meio de suas atividades de cooperação técnica, possa ser útil a seus Membros para ajudá-los a tornar efetivos esses princípios e direitos fundamentais. Não poderá substituir os mecanismos de controle estabelecidos nem impedir seu funcionamento; por conseguinte, situações particulares próprias ao âmbito desses mecanismos não poderão discutir-se ou rediscutir-se no âmbito deste seguimento.

3. Os dois aspectos do presente seguimento, descritos a seguir, estão baseados em procedimentos existentes: o seguimento anual relativo às Convenções não ratificadas somente envolverá certos ajustes nas atuais modalidades de aplicação do artigo 19, parágrafo 5(e) da Constituição; e o Relatório Global permitirá otimizar os resultados dos procedimentos realizados no cumprimento da Constituição.

II. SEGUIMENTO ANUAL RELATIVO ÀS CONVENÇÕES FUNDAMENTAIS NÃO RATIFICADAS

A. Objetivo e âmbito de aplicação

1. Seu objetivo é proporcionar uma oportunidade de rever, a cada ano, por meio de um procedimento simplificado que substituirá o procedimento quadrienal introduzido em 1995 pelo Conselho de Administração, os esforços

desenvolvidos de acordo com a Declaração pelos Membros que ainda não ratificaram todas as convenções fundamentais.

2. O seguimento abrangerá, a cada ano, as quatro áreas de princípios e direitos fundamentais enumerados na Declaração.

B. Modalidades

1. O seguimento será baseado em relatórios solicitados aos Membros em virtude do artigo 19, parágrafo 5(e) da Constituição. Os formulários dos relatórios serão redigidos com a finalidade de obter, dos governos que não tiverem ratificado alguma das convenções fundamentais, informação sobre quaisquer mudanças que ocorreram em sua legislação e sua prática, levando devidamente em conta o artigo 23 da Constituição e a prática estabelecida.

2. Esses relatórios, compilados pelo Secretariado, serão revisados pelo Conselho de Administração.

3. Com vistas a apresentar uma introdução aos relatórios assim compilados, que permita chamar a atenção sobre os aspectos que possam merecer uma discussão mais detalhada, o Secretariado poderá recorrer a um grupo de peritos nomeados para este fim pelo Conselho de Administração.

4. Os ajustes aos procedimentos em vigor do Conselho de

Administração deverão ser examinados para permitir que os Membros que não estejam nele representados possam proporcionar, da maneira mais adequada, os esclarecimentos que possam resultar necessários ou úteis nas discussões do Conselho de Administração para completar a informação contida em seus relatórios.

III. RELATÓRIO GLOBAL

A. Objetivo e âmbito de aplicação

1. O objetivo deste relatório é fornecer uma imagem global e dinâmica de cada uma das categorias de princípios e direitos fundamentais observada no período quadrienal anterior, servir de base para a avaliação da eficácia da assistência prestada pela Organização e estabelecer as prioridades para o período seguinte na forma de programas de ação para cooperação técnica destinados a mobilizar os recursos internos e externos necessários a respeito.
2. O relatório tratará, a cada ano, uma das quatro categorias de princípios e direitos fundamentais.

B. Modalidades

1. O relatório será elaborado sob a responsabilidade do

Diretor-Geral com base em informações oficiais ou informações reunidas e avaliadas de acordo com os procedimentos estabelecidos. Em relação aos Estados que ainda não ratificaram as Convenções fundamentais, será baseado, em particular, nos resultados do seguimento anual já mencionado. No caso dos Membros que tenham ratificado as referidas Convenções, estas informações terão como base, em particular, os relatórios tal como são apresentados e tratados em virtude do artigo 22 da Constituição.

2. Este relatório será submetido à Conferência como um relatório do Diretor-Geral para ser objeto de uma discussão tripartite. A Conferência poderá tratá-lo de um modo distinto daquele previsto para os relatórios a que se refere o artigo 12 de seu Regulamento, e poderá fazê-lo em uma sessão dedicada exclusivamente a esse informe ou de qualquer outro modo apropriado. Posteriormente, corresponderá ao Conselho de Administração, durante uma de suas reuniões subseqüentes mais próximas, tirar as conclusões de referido debate no que se refere às prioridades e aos programas de ação para cooperação técnica a serem implementados no período quadrienal seguinte.

IV. FICA ENTENDIDO QUE:

1. Deverão ser feitas propostas para emendas ao Regulamento do Conselho de Administração e da Conferência, que deverão implantar disposições anteriores.
2. A Conferência deverá, no momento apropriado, revisar o funcionamento do presente seguimento considerando a experiência adquirida, com a finalidade de assegurar que este mecanismo atenda adequadamente o objetivo enunciado na Parte I.

O texto precedente é a Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento devidamente adotada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho durante a Octogésima Sexta Reunião, realizada em Genebra, e cujo encerramento foi declarado em 18 de junho de 1998. Em fé da qual foi assinado neste décimo nono dia de junho de 1998.

Presidente da Conferência
JEAN-JACQUES OECHSLIN

O Diretor Geral da Secretaria Internacional do Trabalho
MICHEL HANSENNE

■ Convenção 100

**sobre igualdade de remuneração de homens e mulheres
trabalhadores por trabalho de igual valor***

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho,

* Data da entrada
em vigor: 23 de
maio de 1953.

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Secretaria Internacional do Trabalho e reunida, em 6 de junho de 1951, em sua 34ª Sessão; e

Tendo decidido sobre a adoção de determinadas proposições relativas ao princípio da igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor, matéria que constitui o sétimo item da ordem do dia da Sessão; e

Tendo determinado que essas proposições devem tomar a forma de uma Convenção internacional, adota, neste dia vinte e nove de junho do ano de mil novecentos e cinquenta e um, a seguinte Convenção, que pode ser citada como a Convenção sobre Igualdade de Remuneração, 1951:

Artigo 1º

Para os fins desta Convenção:

- a) o termo “remuneração” inclui vencimento ou salário, normal, básico ou mínimo, e quaisquer emolumentos pagos direta ou indiretamente, seja em dinheiro ou em espécie, pelo empregador ao trabalhador, em decorrência do emprego do trabalhador;
- b) o termo “igual remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor” refere-se a taxas de remuneração estabelecidas sem discriminação baseada no sexo.

Artigo 2º

1. Todo Membro deverá, utilizando os meios apropriados aos métodos vigentes para a fixação de taxas de remuneração, promover e, na medida de sua compatibilidade com esses métodos, assegurar a todos os trabalhadores a aplicação do princípio da igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor.

2. Esse princípio pode ser aplicado por meio de:

- a) leis ou regulamentos nacionais;
- b) mecanismos legalmente estabelecidos ou reconhecidos para a determinação dos salários;
- c) acordos e convenções coletivas entre empregadores

e trabalhadores, ou

d) combinação desses diferentes meios.

Artigo 3º

1. Deverão ser tomadas medidas para promover a avaliação objetiva dos postos de trabalho com base nas tarefas a serem executadas, onde esta ação possa auxiliar a tornar efetivas as disposições dessa Convenção.

2. Os métodos a serem seguidos nessa avaliação poderão ser definidos pelas autoridades responsáveis pela fixação de taxas de remuneração ou, onde tais taxas forem determinadas por acordos coletivos, pelas partes contratantes.

3. Diferenciais nas taxas de remuneração entre trabalhadores que correspondam, independentemente do sexo, a diferenças no trabalho a ser executado, conforme verificadas por essa avaliação objetiva, não deverão ser consideradas como contrárias ao princípio da igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor.

Artigo 4º

Todo Membro deverá cooperar, da forma que for apropriada, com as organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas no objetivo de dar cumprimento às disposições

desta Convenção.

Artigo 5º

As ratificações formais desta Convenção serão comunicadas, para registro, ao Diretor-Geral da Secretaria Internacional do Trabalho.

Artigo 6º

1. Esta Convenção obrigará unicamente os Estados-membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações tiverem sido registradas pelo Diretor-Geral.
2. Esta Convenção entrará em vigor doze meses após a data de registro, pelo Diretor-Geral, das ratificações de dois Membros.
3. A partir daí, esta Convenção entrará em vigor para qualquer Membro doze meses após a data do registro de sua ratificação.

Artigo 7º

1. As declarações comunicadas ao Diretor-Geral da Secretaria Internacional do Trabalho deverão indicar, nos termos do parágrafo 2 do artigo 35 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho:

a) os territórios com respeito aos quais o Membro

interessado compromete-se a que as disposições da Convenção deverão ser aplicadas sem alterações;

b) os territórios com respeito aos quais o Membro compromete-se a que as disposições da Convenção deverão ser aplicadas, embora sujeitas a modificações, juntamente com os detalhes sobre as ditas modificações;

c) os territórios com respeito aos quais a Convenção é inaplicável e, nesse caso, os fundamentos de sua inaplicabilidade;

d) os territórios com respeito aos quais o Membro reserva suas decisões mediante análise mais detida da situação.

2. Os compromissos a que se referem as alíneas a) e b) do parágrafo 1 deste artigo deverão ser considerados parte integrante da ratificação e produzirão os mesmos efeitos.

3. Todo Membro, com base nas alíneas b), c) ou d) do parágrafo 1 deste artigo, poderá cancelar, em qualquer tempo, no todo ou em parte, por declaração subsequente, qualquer ressalva feita em sua declaração original.

4. Todo Membro poderá, em qualquer período em que a Convenção estiver sujeita à denúncia, de acordo com as disposições do artigo 9º, comunicar ao Diretor-Geral uma declaração que modifique em qualquer outro sentido os termos de qualquer declaração anterior e apresente a

situação atual desses territórios, de acordo com suas especificidades.

Artigo 8º

1. As declarações comunicadas ao Diretor-Geral da Secretaria Internacional do Trabalho, de acordo com o parágrafo 4º ou 5º ou do artigo 35 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, deverão indicar se as disposições da Convenção serão aplicadas no território em questão sem modificações ou sujeitas a modificações; quando a declaração indicar que as disposições da Convenção serão aplicadas, embora sujeitas a modificações, esta deverá oferecer detalhes sobre as ditas modificações.
2. O Membro, os Estados-membros ou uma autoridade internacional interessada poderão, a qualquer momento, por meio de declaração subsequente, renunciar total ou parcialmente ao direito de recorrer a qualquer modificação indicada em declaração anterior.
3. O Membro, os Estados-membros ou uma autoridade internacional envolvida poderão, em qualquer período em que esta Convenção estiver sujeita à denúncia, de acordo com as disposições do artigo 9º, comunicar ao Diretor-Geral uma declaração que modifique em qualquer outro sentido os termos de qualquer declaração anterior e apresentar a situação atual com respeito à aplicação da Convenção.

Artigo 9º

1. Todo Membro que ratificar esta Convenção poderá denunciá-la ao final de um período de dez anos, a contar da data de sua entrada em vigor, mediante comunicação ao Diretor-Geral da Secretaria Internacional do Trabalho, para registro. A denúncia não terá efeito antes de se completar um ano a contar da data de seu registro.
2. Todo Membro que ratificar esta Convenção e que, no prazo de um ano após expirado o período de dez anos referido no parágrafo anterior, não tiver exercido o direito de denúncia disposto neste artigo, ficará obrigado a um novo período de dez anos e, daí em diante, poderá denunciar esta Convenção ao final de cada período de dez anos, nos termos deste artigo.

Artigo 10

1. O Diretor-Geral da Secretaria Internacional do Trabalho dará ciência a todos os Estados-membros da Organização Internacional do Trabalho do registro de todas as ratificações e denúncias que lhe forem comunicadas pelos Estados-membros da Organização.
2. Ao notificar os Estados-membros da Organização sobre o registro de segunda ratificação que lhe tiver sido comunicada, o Diretor-Geral lhes chamará a atenção para a data na qual entrará em vigor esta Convenção.

Artigo 11

O Diretor-Geral da Secretaria Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para registro, de conformidade com o artigo 102 da Carta das Nações Unidas, informações circunstanciadas sobre ratificações e atos de denúncia por ele registrados, nos termos do disposto nos artigos anteriores.

Artigo 12

O Conselho de Administração da Secretaria Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral, quando considerar necessário, relatório sobre o desempenho desta Convenção e examinará a conveniência de incluir na pauta da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Artigo 13

1. No caso de a Conferência adotar uma nova convenção que reveja total ou parcialmente esta Convenção, a menos que a nova Convenção de algum outro modo proporcione:

- a) a ratificação por um Membro da nova Convenção revisada implicará, *ipso jure*, a denúncia imediata desta Convenção, a partir do momento em que a nova Convenção revisada entrar em vigor, não obstante as disposições do artigo 9º supra;

b) a partir da data de entrada em vigor da convenção revisada, esta Convenção deixará de estar sujeita a ratificação pelos Estados-membros.

2. Esta Convenção permanecerá, entretanto, em vigor, na sua forma e conteúdo atuais, para os Estados-membros que a ratificaram, mas não ratificarem a convenção revisada.

Artigo 14

As versões em inglês e francês do texto desta Convenção são igualmente autênticas.

■ Convenção 111

sobre discriminação em matéria de emprego e ocupação*

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho,

* Data de entrada em vigor: 15 de julho de 1960.

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Secretaria Internacional do Trabalho e reunida, em 4 de junho de 1958, em sua 42ª Sessão; e

Tendo decidido sobre a adoção de determinadas proposições relativas à discriminação no campo do emprego e da ocupação, matéria que constitui o quarto item da ordem do dia da Sessão; e

Tendo determinado que essas proposições devem tomar a forma de uma convenção internacional; e

Considerando que a Declaração de Filadélfia afirma que todos os seres humanos, sem distinção de raça, credo ou sexo, têm o direito de buscar tanto o seu bem-estar material quanto seu desenvolvimento espiritual, em condições de liberdade e de dignidade, de segurança econômica e de

igualdade de oportunidades; e

Considerando ainda que a discriminação constitui uma violação de direitos enunciados na Declaração Universal dos Direitos Humanos, adota, neste dia vinte e cinco de junho do ano de mil novecentos e cinqüenta e oito, a seguinte Convenção, que pode ser citada como a Convenção sobre Discriminação (Emprego e Ocupação), 1958:

Artigo 1º

1. Para os fins desta Convenção, o termo “discriminação” inclui:

- a) toda distinção, exclusão ou preferência, feita com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito anular ou impedir a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego ou na ocupação;
- b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito anular ou impedir a igualdade de oportunidades ou tratamento no emprego ou na ocupação, conforme pode ser definido pelo Membro em questão, após consultar organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, se as houver, e outros organismos convenientes.

2. Toda distinção, exclusão ou preferência com base em

qualificações exigidas para um determinado trabalho, não deverão ser consideradas como discriminação.

3. Para os fins desta Convenção, os termos “emprego” e “ocupação” incluem o acesso à formação profissional, acesso ao emprego e a determinadas ocupações, como também os termos e condições de emprego.

Artigo 2º

Todo Membro, onde vigore esta Convenção, compromete-se a formular e aplicar uma política nacional para promover, por meios adequados às condições e à prática nacionais, a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e ocupação, visando a eliminação de toda discriminação nesse sentido.

Artigo 3º

Todo Membro, onde vigore esta Convenção, compromete-se, por meios adequados às condições e à prática nacionais, a:

- a) buscar a cooperação de organizações de empregadores e de trabalhadores e de outros organismos apropriados para promover a aceitação e observância dessa política;
- b) promulgar leis e promover programas educacionais que assegurem a aceitação e observância dessa política;
- c) revogar quaisquer disposições legais e modificar

quaisquer regulamentos ou práticas administrativas incompatíveis com essa política;

d) aplicar esta política em relação aos empregos submetidos diretamente à autoridade nacional;

e) assegurar, sob a direção de uma autoridade nacional, a observância da política nas atividades de orientação profissional, de formação profissional e de serviços de colocação;

f) indicar, em seus relatórios anuais sobre a aplicação da Convenção, as medidas adotadas na execução da política e os resultados alcançados.

Artigo 4 °

Quaisquer medidas que afetem uma pessoa sobre a qual recaia legítima suspeita de estar empenhada ou envolvida em atividades prejudiciais à segurança do Estado não deverão ser consideradas como discriminação, contanto que a pessoa em questão tenha o direito de apelar para uma instância competente de acordo com a prática nacional.

Artigo 5 °

1. Medidas especiais de proteção ou de assistência dispostas em outras Convenções ou Recomendações adotadas pela Conferência Internacional do Trabalho não deverão ser

consideradas como discriminação.

2. Todo Membro, após consulta a organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, se as houver, pode definir que outras medidas especiais destinadas a atender a necessidades particulares de pessoas que, por motivo de sexo, idade, invalidez, responsabilidades familiares ou nível social ou cultural, são geralmente reconhecidas como requerendo proteção ou assistência especial, não devem ser consideradas discriminação.

Artigo 6 °

Todo Membro que ratifica esta Convenção compromete-se a aplicá-la nos territórios não metropolitanos de acordo com as disposições da Constituição da Organização Internacional do Trabalho.

Artigo 7º

As ratificações formais desta Convenção serão comunicadas, para registro, ao Diretor-Geral da Secretaria Internacional do Trabalho.

Artigo 8º

1. Esta Convenção obrigará unicamente os Estados-membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações tiverem sido registradas pelo Diretor Geral.

2. Esta Convenção entrará em vigor doze meses após a data de registro, pelo Diretor-Geral, das ratificações de dois Estados-membros.

3. A partir daí, esta Convenção entrará em vigor para todo Membro doze meses após a data do registro de sua ratificação.

Artigo 9º

1. Todo Membro que ratificar esta Convenção poderá denunciá-la ao final de um período de dez anos, a contar da data de sua entrada em vigor, mediante comunicação ao Diretor-Geral da Secretaria Internacional do Trabalho, para registro. A denúncia não terá efeito antes de se completar um ano a contar da data de seu registro.

2. Todo Membro que ratificar esta Convenção e que, no prazo de um ano após expirado o período de dez anos referido no parágrafo anterior, não tiver exercido o direito de denúncia disposto neste artigo, ficará obrigado a um novo período de dez anos e, daí em diante, poderá denunciar esta Convenção ao final de cada período de dez anos, nos termos deste artigo.

Artigo 10º

1. O Diretor-Geral da Secretaria Internacional do Trabalho

dará ciência a todos os Estados-membros da Organização Internacional do Trabalho do registro de todas as ratificações e denúncias que lhe forem comunicadas pelos Estados-membros da Organização.

2. Ao notificar os Estados-membros da Organização sobre o registro da segunda ratificação que lhe tiver sido comunicada, o Diretor-Geral lhes chamará a atenção para a data na qual entrará em vigor esta Convenção.

Artigo 11º

O Diretor-Geral da Secretaria Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário Geral das Nações Unidas, para registro, de conformidade com o artigo 102 da Carta das Nações Unidas, informações circunstanciadas sobre ratificações e atos de denúncia por ele registrados, nos termos do disposto nos artigos anteriores.

Artigo 12º

O Conselho de Administração da Secretaria Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral, quando considerar necessário, relatório sobre o desempenho desta Convenção e examinará a conveniência de incluir na pauta da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Artigo 13º

1. No caso de a Conferência adotar uma nova convenção que reveja total ou parcialmente esta Convenção, a menos que a nova Convenção de algum outro modo proporcione:

a) a ratificação por um Membro da nova Convenção revisada implicará, *ipso jure*, a denúncia imediata desta Convenção, a partir do momento em que a nova Convenção revisada entrar em vigor, não obstante as disposições do artigo 9º supra;

b) a partir da data de entrada em vigor da convenção revisada, esta Convenção deixará de estar sujeita a ratificação pelos Estados-membros.

2. Esta Convenção permanecerá, entretanto, em vigor, na sua forma e conteúdo atuais, para os Estados-membros que a ratificaram, mas não ratificarem a convenção revisada.

Artigo 14º

As versões em inglês e francês do texto desta Convenção são igualmente autênticas.

Seminário Bipartite

Políticas de Emprego e Igualdade de Oportunidades

MEMÓRIA

São Paulo, 26 e 27 de novembro de 2007
Hotel Transamérica Flat Perdizes

Copyright © Organização Internacional do Trabalho 2008
1ª edição 2008

As publicações da Organização Internacional do Trabalho gozam da proteção dos direitos autorais sob o Protocolo 2 da Convenção Universal do Direito do Autor. Breves extratos dessas publicações podem, entretanto, ser reproduzidos sem autorização, desde que mencionada a fonte. Os direitos de reprodução ou de tradução podem ser obtidos, mediante solicitação a Publicações OIT (Direitos do Autor e Licenças), *International Labour Office*, CH-1211 Geneva 22, Suíça, ou por e-mail: pubdroit@ilo.org. Os pedidos serão bem-vindos.

Todos os direitos reservados. Fica proibida a transferência ou reprodução do material gravado ou de qualquer parte do mesmo, de nenhuma forma e por nenhum meio, quer seja mediante venda, arrendamento, aluguel, empréstimo ou doação, sem prévio consentimento da OIT.

As bibliotecas, instituições e outros usuários registrados perante organizações de direitos de reprodução podem fazer cópias, de acordo com a licença que tenham obtido para esse fim. A Associação Brasileira de Direitos Reprográficos (ABDR) www.abdr.org.br telefone: (55 11 5052-5965) cuida dos direitos de reprodução no Brasil.

Dados de Catalogação da OIT na Publicação

Seminário Bipartite “Políticas de Emprego e Igualdade de Oportunidades”:
São Paulo, Brasil, 26 e 27 de novembro de 2007. Brasília: OIT, 2008

ISBN: 9789228212631 (web pdf)
9789228212648 (CD-ROM)

Organização Internacional do Trabalho

igualdade de oportunidades no emprego / discriminação / gênero e raça /
políticas de emprego / Brasil / Chile / América Latina

13.02.3

As designações empregadas nas publicações e nos produtos eletrônicos da OIT, segundo a praxe adotada pelas Nações Unidas, e a apresentação de material nelas incluídas não significam, da parte da Organização Internacional do Trabalho, qualquer juízo com referência à situação legal de qualquer país ou território citado ou de suas autoridades, ou à delimitação de suas fronteiras.

A responsabilidade por opiniões expressas em artigos assinados, estudos e outras contribuições recai exclusivamente sobre seus autores, e sua publicação ou produção eletrônica não significa endosso da OIT às opiniões ali constantes.

O usuário aceita que as partes disponibilizem estes dados sem qualquer tipo de garantia. As partes não aceitam responsabilidade pela validade ou integralidade de quaisquer dados contidos neste CD-Rom, incluindo inexatidão, erros ou omissões ou pelas consequências que possa ter a utilização de tais dados ou do programa contido no CD-Rom. Nem os autores, nem a OIT ou as instituições colaboradoras podem ser responsabilizadas por danos ou outras reclamações e demandas resultantes do uso destes dados.

Referências a firmas e produtos comerciais e a processos não implicam qualquer aprovação pela OIT, e o fato de não se mencionar uma firma em particular, produto comercial ou processo não significa qualquer desaprovação.

As publicações e produtos eletrônicos da OIT podem ser obtidos no Escritório da OIT no Brasil: Setor de Embaixadas Norte, Lote 35, Brasília - DF, 70800-400, tel.: (61) 2106-4600. Catálogos ou listas de novas publicações e produtos eletrônicos estão disponíveis gratuitamente no endereço acima, ou por e-mail: infobra@oitbrasil.org.br
Visite nossa página na Internet: www.oitbrasil.org.br

Produzido no Brasil



APRESENTAÇÃO

Este cd-rom foi confeccionado para conter a memória do Seminário Bipartite Políticas de Emprego e Igualdade de Oportunidades, realizado nos dias 26 e 27 de novembro de 2008 em São Paulo, SP, Brasil.

O seminário foi promovido pelo Projeto Políticas de Emprego para Igualdade de Gênero e Raça/Etnia nos Países do Mercosul e Chile e pelo Escritório da OIT no Brasil, em uma realização em parceria com ACTRAV e ACTEMP, com a participação de Eduardo Rodriguez, especialista principal em atividades com os trabalhadores da Oficina Subregional da OIT para o Cone Sul e de Andrés Yurén, especialista principal em atividades com os empregadores da Oficina Subregional da OIT para o Cone Sul.

O Seminário procurou compartilhar com as organizações de empregadores e trabalhadores os avanços no Brasil do Projeto Políticas de Emprego para Igualdade de Gênero e Raça/Etnia nos Países do Mercosul e Chile, desenvolvido pela OIT com o apoio do Ministério do Trabalho e Assuntos Sociais da Espanha. Nesse marco, buscou fomentar o intercâmbio de informações, visões e perspectivas entre representantes das centrais sindicais e representantes das confederações de empregadores, com respeito à formulação e implementação das políticas de emprego e igualdade de oportunidades de gênero e raça em nível internacional e nacional. Além disso, visou fortalecer o conhecimento mútuo, o ambiente de confiança e as sinergias necessárias para o diálogo social e participação dos constituintes da OIT na promoção do trabalho decente e igualdade de oportunidade no marco da Agenda Nacional do Trabalho Decente (ANTD).

Para tanto, foram convidados representantes das centrais sindicais e de confederações de empregadores, especialmente aqueles que têm acompanhado as atividades do projeto no Brasil desde seu início, e os representantes da Comissão Tripartite de Igualdade de Oportunidades e de Tratamento de Gênero e Raça no Trabalho, além das especialistas que vêm prestando consultoria ao projeto.

O Seminário destacou-se pela qualidade das apresentações e pelo alto nível



das intervenções dos participantes, em um total de 29, sendo 21 mulheres e 8 homens. Entre as mulheres, 3 representaram os empregadores e 10 os trabalhadores. Entre os homens, havia 4 representantes dos empregadores e 2 dos trabalhadores. Os demais participantes eram da OIT e consultores. Do total de presentes, 6 eram homens brancos e 2 negros; das mulheres, 6 eram negras e 15 brancas.

É com grande satisfação que a OIT registra e divulga os resultados deste trabalho, esperando assim contribuir para a promoção da igualdade de gênero e raça no emprego no país.

Lais Abramo

Diretora do Escritório da OIT no Brasil

Mercedes Puntonet del Rio

Assessora Técnica Principal do Projeto Políticas de Emprego e Igualdade de Oportunidades de Gênero e Raça/Etnia nos Países do Mercosul e Chile

Solange Sanches

Coordenadora Nacional do Projeto Políticas de Emprego e Igualdade de Oportunidades de Gênero e Raça/Etnia nos Países do Mercosul e Chile



SEGUNDA FEIRA, 26 DE NOVEMBRO DE 2007



MEMÓRIA

ABERTURA

Laís Abramo, Diretora do Escritório da OIT no Brasil

- Agradecimento às pessoas presentes, representantes de empregadores e trabalhadores e colegas da OIT, Mercedes Puntonet (*Assessora Técnica Principal do Projeto Políticas de Emprego para a Igualdade de Oportunidades de Gênero e Raça/Etnia nos Países do Mercosul e Chile*); Eduardo Rodriguez (*Especialista Principal em Atividades com os Trabalhadores da Oficina Subregional da OIT para o Cone Sul (ACTRAV)*); Andrés Yurén (*Especialista Principal em Atividades com os Empregadores da Oficina Subregional da OIT para o Cone Sul (ACTEMP)*), Solange Sanches (*Coordenadora Nacional do Projeto Políticas de Emprego para a Igualdade de Oportunidades de Gênero e Raça/Etnia nos Países do Mercosul e Chile*) e Rafaela Egg (*Assistente do Projeto Políticas de Emprego para a Igualdade de Oportunidades de Gênero e Raça/Etnia nos Países do Mercosul e Chile*).
- Objetivo principal do seminário: desenvolver a reflexão em matéria de políticas de emprego e igualdade em um espaço de diálogo bipartite.
- O Projeto Políticas de Emprego para a Igualdade de Oportunidades de Gênero e Raça/Etnia nos Países do Mercosul e Chile tem sede em Santiago e financiamento do Ministério do Trabalho e Assuntos Sociais da Espanha, no marco da cooperação OIT-Espanha, nas áreas de prioridade para a OIT. O aporte trazido pela experiência da Espanha é fundamental.
- A vinculação entre gênero e raça que acontece no Brasil é polêmica em outros países, não porque estas temáticas não sejam prementes e pertinentes, mas porque, muitas vezes, os atores naqueles países encaram de forma diferente a questão.
- A América Latina é o continente mais desigual do mundo. As desigualdades de gênero e raça/etnia são eixos estruturantes da matriz da desigualdade social na região. No Brasil, em especial, é positivo o reconhecimento da existência da discriminação racial, tema que vem ganhando espaço crescente na agenda pública e dos atores sociais.



- A partir do reconhecimento da discriminação racial no mundo do trabalho, motivado por denúncia feita à Conferência Internacional do Trabalho (CIT), em 1995, por parte de central sindical brasileira, iniciou-se o desenvolvimento de um projeto de cooperação técnica entre a OIT e o Ministério do Trabalho e Emprego. O projeto Brasil, Gênero e Raça: Todos Unidos pela Igualdade de Oportunidades tinha como objetivo promover a implementação das Convenções 100 (sobre Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor) e 111 (sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação) da OIT¹ e criou, no âmbito das Delegacias Regionais do Trabalho (DRT), os Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Combate à Discriminação no Emprego e na Ocupação². A seguir, foi desenvolvido o “Programa de Fortalecimento Institucional para a Igualdade de Gênero e Raça, Erradicação da Pobreza e Geração de Emprego” (GRPE), que, em sua versão brasileira, incluiu a dimensão racial em suas atividades, nas capacitações realizadas e na adaptação do seu Manual de Formação, composto por oito módulos. O Programa, ainda, realizou ações de discussão e assistência técnica com os constituintes e apoiou a criação da Comissão Tripartite de Igualdade de Oportunidades e de Tratamento de Gênero e Raça no Trabalho (CTIO).

- O Projeto PEMI (conforme é conhecido no Brasil) surge, portanto, como uma oportunidade de continuar o que a OIT já vem realizando na promoção da igualdade de gênero e raça e sua incorporação nas políticas de combate à pobreza e promoção do emprego, no contexto da Agenda de Trabalho Decente, desde a ação dos empregadores e trabalhadores.

- O Brasil passa por um momento interessante, pois se vê uma melhora nos indicadores do mercado de trabalho. Mas, persistem importantes déficits de trabalho decente, apesar dos esforços do governo para estruturar o Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda e das iniciativas dos empregadores e trabalhadores. O debate necessário que se coloca é quanto à sustentabilidade dessas mudanças, pensando em quais tipos de emprego estão sendo gerados e para quem. Neste contexto, a discussão de gênero e raça tem renovada importância, dadas as grandes diferenças que existem no mercado de trabalho.

¹ Para mais informações e textos completos das Convenções da OIT, consultar o link <http://www.oit.org/ilolex/spanish/index.htm>

² Vide CAPPELLIN, Paola (Coord.). *A experiência dos núcleos de promoção da igualdade de oportunidades e combate à discriminação no emprego e na ocupação*. Brasília: OIT, 2005.

<http://www.oit.org.br/info/downloadfile.php?fileId=102>

<http://www.oit.org.br/info/downloadfile.php?fileId=103>

<http://www.oit.org.br/info/downloadfile.php?fileId=104>

<http://www.oit.org.br/info/downloadfile.php?fileId=105>



Mercedes Puntonet, Assessora Técnica Principal do Projeto Políticas de Emprego para Igualdade de Gênero e Raça/Etnia nos Países do Mercosul e Chile

- Agradecimentos à Diretora da OIT no Brasil e à equipe do projeto PEMI no Brasil, Solange Sanches, Coordenadora Nacional, e Rafaela Egg, Assistente Técnica. Agradecimentos também ao Sr Dagoberto Godoy, Representante dos Empregadores do Brasil no Conselho de Administração da OIT, e Deise Recoaro, Assistente da Secretaria de Mulher Trabalhadora da Central Única dos Trabalhadores, ambos integrantes da mesa seguinte.

- Expectativa de bons frutos a partir da discussão do tema proposto, no sentido de contribuir para uma sociedade mais justa desde o trabalho decente. A realização do Seminário é motivo de orgulho, a exemplo das reuniões realizadas na Argentina, Uruguai, Paraguai e Chile, que, como resultado, trouxeram a abordagem específica de determinados temas, identificados como prioritários pelos atores.

- O andamento do projeto encontra-se em diferentes estágios nos países, apesar de frequentemente esquecer-se do Brasil, por estar em boas mãos. Os estudos, em fase de finalização, servirão de insumos para as reuniões tripartites a serem realizadas. No Uruguai, o estudo do projeto traz a questão das possibilidades de emprego para as mulheres rurais e o desenvolvimento de formação para mulheres empresárias.

APRESENTAÇÃO DOS PARTICIPANTES E DO PROGRAMA

- Referências quanto à importância e desafios do tema do seminário e quanto às expectativas de melhorar o conhecimento sobre o assunto e trocar reflexões e experiências. Foram feitas homenagens à pessoa de Maria Ednalva Bezerra de Lima - Secretária Nacional sobre a Mulher Trabalhadora da Central Única dos Trabalhadores (CUT), recentemente falecida.

- Apresentação do programa pela Coordenadora Nacional do projeto, que destacou o duplo objetivo do seminário, tanto por ser um espaço de diálogo entre empregadores e trabalhadores sobre políticas de emprego e igualdade, como por possibilitar a continuidade do trabalho desenvolvido no âmbito do projeto no Brasil, realizado de forma participativa, a partir de reuniões com os constituintes em diferentes momentos do projeto, de maneira a contar com a colaboração dos trabalhadores e empregadores em todas as fases de implementação do seu plano de trabalho.



CONFERÊNCIA CENTRAL

POLÍTICAS DE EMPREGO E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES DE GÊNERO E RAÇA/ETNIA NAS AGENDAS NACIONAL DE TRABALHO DECENTE E HEMISFÉRICA

Laís Abramo, Diretora do Escritório da OIT no Brasil

(ver apresentação)

Comentário: Dagoberto Lima Godoy, Representante dos Empregadores Brasileiros no Conselho de Administração da OIT

(ver apresentação)

Comentário: Deise Recoaro - Representante da Secretaria Nacional sobre a Mulher Trabalhadora da Central Única dos Trabalhadores (CUT):

- A visão é de otimismo, uma vez que se vive um momento de rompimento dos estereótipos, depois de muitas lutas sindicais e sociais: é cada vez mais constrangedor praticar discriminações com base em gênero e raça.
- A questão do trabalho decente para todos passa pela discussão da qualificação. Nos bancos, por exemplo, as mulheres são qualificadas, mas há desigualdade de remuneração, a elaboração de plano de cargos e salários nas empresas poderia corrigir estas desigualdades. Há, portanto, uma contradição entre qualificação e salários, que não se traduz, em trabalho decente; considerando ainda a extensa jornada de trabalho, que pressiona os trabalhadores e, especialmente, as mulheres, e que muitas vezes tem como consequência o assédio moral, pois estas se negam a realizar horas extras (tema da 4ª Marcha da Classe Trabalhadora); e a rotatividade, pois o pouco tempo de permanência no emprego (em média 3,5 anos) é um elemento de desmotivação para o exercício sindical, portanto da luta pela melhoria das condições de trabalho e salário; além de trazer um custo para a sociedade com o pagamento de seguro desemprego. Essas situações pioram quando se somam as questões de gênero e raça, apesar das melhoras que vêm ocorrendo no período recente.
- As ações afirmativas são fundamentais para a promoção da igualdade, assim como a determinação de metas de igualdade a serem tomadas pelas empresas e também nas políticas públicas.

- 
- Necessidade de ratificação das Convenções 156 (Trabalhadores e Trabalhadoras com Responsabilidades Familiares) e 158 (sobre Término da Relação de Trabalho) da OIT, que são muito importantes para os trabalhadores, pois reduzem as desigualdades no momento das negociações e estabelecem condições para o diálogo social.

DISCUSSÃO E DEBATE

Moderadora: Mercedes Puntonet, Assessora Técnica Principal do Projeto Políticas de Emprego para Igualdade de Gênero e Raça/Etnia nos Países do Mercosul e Chile

Representantes de trabalhadores:

- População negra no Brasil corresponde somente a 2% dos universitários, o que coloca uma questão central para a qualificação.
- Há resistência dos empregadores em incluir cláusulas de igualdade na negociação coletiva, pois consideram que não há discriminação. O diálogo entre trabalhadores e empresários é fundamental, seja a partir do estabelecimento de um código de conduta ou a partir do diálogo nas comissões, que têm que ser fortalecidas. Destaque para a oportunidade que o seminário coloca de diálogo bipartite.
- As políticas não devem ser só de governo, mas de Estado, envolvendo todos os níveis, pois muitas vezes a posição federal não se reflete nos estados e municípios.
- Questão da formalização das centrais é fundamental para o desenvolvimento de seu trabalho.
- Agregar a discussão de terceirização ao trabalho decente, perpassando pelas discriminações de gênero e raça.
- Há falta de conhecimento e informação entre os trabalhadores, uma vez que ficam restritos aos empregadores, nos mais altos níveis. As unidades de recursos humanos, em geral, não sabem lidar com a questão da discriminação.
- A questão da desigualdade para as trabalhadoras domésticas perpassa pelos salários. É uma luta árdua, pois o trabalho doméstico não tem fiscalização, por ser privado. Estas trabalhadoras sofrem um processo de desumanização, lidam com os maiores problemas em relação à discriminação, considerando raça, idade e até peso. Há, ainda, a dificuldade por não terem direitos iguais, e os acordos coletivos não se aplicarem.

Outros participantes:

- Para a negociação coletiva se tornar um instrumento mais eficaz quanto à correção das desigualdades, há de se agregar outras questões, para além das econômicas.
- Necessidade de pensar um instrumento de diálogo dentro da informalidade, pois a negociação coletiva não se aplica.

- 
- Questão de como incorporar as questões da igualdade na fiscalização do trabalho.

COMENTARISTAS:

Dagoberto Lima Godoy

- Piora dos salários acontece para as ocupações de baixa qualificação, o que contribui para a baixa da média dos salários, o que não acontece para os mais qualificados. A questão quanto à desigualdade salarial passa pela qualificação. A descartabilidade dos trabalhadores se deve à pouca qualificação.
- O conhecimento é o maior fator de competitividade.
- A desvalorização dos trabalhadores domésticos se deve à falta de opções, o que não acontece em outros países em que há muitas opções, o trabalho doméstico passa a ser valorizado.
- A redução da jornada é uma conquista decorrente de uma evolução econômica e social, do contrário se torna contra-producente.
- Terceirização não pode ser sinônimo de precarização, mas é um elemento central na competitividade das empresas. É necessário avançar na legislação neste sentido.
- A convenção coletiva é importante para avançar na promoção da igualdade, pois se procura conciliar os interesses entre trabalhadores e empregadores, mas os sindicatos devem trazer estas questões, pois do contrário ficam de fora da negociação. A Organização Internacional de Empregadores (OIE) tem um guia de práticas para combater a discriminação no trabalho.

Deise Recoaro

- É necessário inverter a lógica do “ganha-perde” para o “ganha-ganha”, pois os trabalhadores saíram perdendo por não estarem em condições iguais de disputa.
- O diagnóstico da relação entre qualificação e salário é difícil. Falta acesso às informações.
- A campanha de sensibilização quanto à questão das cotas não é uma campanha somente dos negros, tem que partir dos sindicatos.
- Terceirização é sinônimo de precarização, o que muitas vezes coloca em cheque toda a política de responsabilidade social das empresas.

Laís Abramo

- Follow up da Agenda Hemisférica: foi apresentada e discutida durante a Reunião Regional Americana (RRA), momento em que foi referendada pelos constituintes. Irá orientar os planos de trabalho decente. A próxima RRA acontecerá em 2010, quando os avanços serão avaliados nas 11 áreas de política definidas por essa Agenda.



PAINEL I

POLÍTICAS DE EMPREGO E IGUALDADE DE GÊNERO E RAÇA/ETNIA:
A EXPERIÊNCIA INTERNACIONAL COM ÊNFASE NA EXPERIÊNCIA ES-
PANHOLA

A Experiência Internacional de Políticas de Emprego e Igualdade de Oportunidades - Vera Soares, consultora da OIT

(ver apresentação)

A Experiência da Espanha nas Políticas de Emprego e Igualdade de Oportunidades de Gênero e Raça/Etnia - Mercedes Punto-net- Assessora Técnica Principal do Projeto Políticas de Emprego para Igualdade de Gênero e Raça/Etnia nos Países do Mercosul e Chile

(ver apresentação)

Intervenção: Dagoberto Lima Godoy, Representante dos Empregadores Brasileiros no Conselho de Administração da OIT:

- Destaque para a experiência espanhola relatada. O Brasil precisa encontrar o caminho da cooperação social, a exemplo da Espanha.
- Valorização da empresa como geradora de riqueza e empregos, pagadora de impostos, não como exploradora da sociedade, mas que beneficia a sociedade, como, comprovadamente, o principal agente dinamizador da economia e da geração de empregos.
- O Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social, criado no Brasil distingue-se essencialmente dos similares, existentes na Espanha e na Comunidade Européia, pois seus integrantes aqui não são escolhido pelas bases, mas sim pelo Presidente da República, enquanto que, lá, são indicados pelas entidades mais representativas de cada segmento social (no caso dos empregadores espanhóis, pela Confederação Espanhola de Organizações Empresariais). Essa diferença explica porque o CDES tem tido atuação meramente figurativa, eis que lhe falta autêntica representatividade.

DISCUSSÃO E DEBATE

Moderadora: Solange Sanches- Coordenadora Nacional do Projeto Políticas



de Emprego para a Igualdade de Gênero e Raça/Etnia nos Países do Mercosul e Chile

Representantes dos trabalhadores:

- Uma política direcionada à criação de empregos poderia incluir a extinção de horas extras, pois as pessoas acabam por extrapolar a jornada e as horas extras acabam ficando de graça.
- Políticas para maior inserção das mulheres no mercado de trabalho, como por exemplo a campanha “Relações Compartilhadas”, lançada pela Confederação dos Trabalhadores Bancários em 2002 em torno da discussão do compartilhamento, entre homens e mulheres, das tarefas domésticas, às responsabilidades e das consequências da gravidez, da educação e do cuidado infantil.
- Terceirização é sinônimo de precarização, por exemplo, os bancários terceirizados não estão no acordo. Há um abuso na terceirização, pois se visa a redução de custos às custas do trabalhador. Há maior geração de riquezas, mas com menos trabalhadores.
- Há sempre interesse dos trabalhadores para incluir cláusulas de igualdade.
- Legislação e cotas: não adianta ter leis, se não há fiscalização. A legislação prevê metas quantitativas, mas não discute a qualidade e competência da educação. O ensino público básico deveria ser melhorado para dar as condições de ingressar no ensino público superior.
- “O bolo tem que ser repartido à medida que é feito”. As empresas têm que crescer, mas qual a qualidade dos empregos gerados?
- A alta qualificação não significa salários melhores.

Representantes de empregadores:

- Importância da OIT estimular a retomada da Comissão Tripartite de Igualdade de Oportunidades no âmbito do MTE. O Seminário proporcionou oportunidade de encontro de parte da Comissão e, de uma certa forma, proporcionou a continuidade dos trabalhos lá iniciados.
- A criação de espaços de debate para compartilhamento de boas práticas como este Seminário é fundamental, sendo recomendável que a OIT intensifique a prática.
- Identificar as principais causas das discriminações no trabalho, apontando as ações eficazes para combatê-las: Desigualdade X Políticas públicas de distribuição de capacitação e oportunidades; Preconceitos X Educação; Capacitação (falta de) X Políticas eficazes de formação profissional; Normas (inadequação das) X Flexisseguridade com diálogo social
- Não há interesses antagônicos entre trabalhadores e empregadores, mas visões diferentes. É necessário unir as forças. A OIT tem buscado a classe empresarial, o interesse é recíproco.
- A questão do lucro é fundamental para o empresário, move a economia e gera emprego, como foi reconhecido na discussão sobre a empresa sustentável, realizada na Conferência Internacional do Trabalho do ano de 2007



(96^a). Em geral - e especialmente no Brasil - as empresas têm que suprir as lacunas deixadas pelo Estado, em termos de infra-estrutura social e de serviços públicos, o que se torna um pesado encargo e prejudica a competitividade da economia nacional no mundo globalizado.

- Terceirização não pode ser sinônimo de precarização. A terceirização, por exemplo na indústria automotiva, está se tornando fator fundamental da produtividade e da competitividade, sendo empregada na formação de cadeias e redes produtivas, com vistas à maior especialização de cada participante (horizontalização).

Outros participantes:

- A segregação ocupacional é o grande nó da desigualdade de gênero no mercado de trabalho, pois a entrada já é segregada. Os instrumentos que permitem a medição das desigualdades são fundamentais.

- A terceirização não é sinônimo obrigatoriamente de precarização, mas, no Brasil, isso acaba acontecendo. Quando a empresa terceiriza, passa a gastar menos com seus funcionários, sem a devida regulação do mercado de trabalho. No atual governo, há uma fiscalização maior neste sentido, mas sem grandes avanços na legislação.

- O atual governo vem aumentando a formalização dos contratos. A melhoria no mercado de trabalho se deve mais ao aumento do emprego do que ao aumento da formalização. Há formas disfarçadas de formalização que teriam que ter controle, como por exemplo, as cooperativas e não há. Necessidade de financiamento de políticas específicas para combater a informalidade, mas para que isso se concretize, é necessário um grau de desenvolvimento, que no Brasil é diferente da Espanha, que contou com financiamento da União Européia.

- É necessário criar os consensos por meio da negociação, há de se consensuar que sociedade se quer.

Moderadora:

- Taxa de crescimento do emprego com carteira assinada é maior do que o crescimento da população, mas há um passivo muito grande, considerando ainda a qualidade dos empregos. A questão que se coloca é se a formalização significa necessariamente trabalho decente.

- Importância de trazer experiências internacionais como as da Estratégia Européia de Emprego e da Espanha, que são um grande acervo de conhecimentos e experiências, que devem ser mais estudadas.

Mercedes Puntonet:

- Segregação horizontal e vertical é muito decorrente da formação profissional que capacitou as mulheres em profissões não tradicionais.

- Trabalho doméstico é um luxo na Europa. Completamente diferente da América Latina, pois há proteção social e assistência de saúde. Existe pou-



co trabalho doméstico porque as mulheres transformaram suas profissões, ainda que aplicando suas habilidades domésticas em outras profissões, em trabalho qualificado.

- A informalidade não é uma questão premente na Espanha. Houve acordos com as empresas com prazos espaçados para formalização. Muitos imigrantes estão na informalidade.

- A bonificação como forma de promover o emprego dos jovens não é suficiente, há de se discutir se há trabalho de fato.

- O trabalhador desempregado custa muito, há de se verificar se as bonificações compensam os gastos com seguro desemprego.

Vera Soares:

- Chama a atenção para a necessidade de analisar mais a relação entre imigração, trabalho doméstico e trabalho precário

- O grande diferencial da Estratégia Europeia de Emprego é que há uma estratégia de emprego, e uma institucionalidade específica que responde a estes desafios.

- Há estratégias diferenciadas para as políticas ativas de emprego quando há e quando não há crescimento econômico, embora em ambas as situações para se incluir o objetivo da igualdade devem ser dirigidas para todas as pessoas.



TERÇA-FEIRA, 27 DE NOVEMBRO DE 2007



PAINEL 2

POLÍTICAS DE EMPREGO E IGUALDADE DE GÊNERO E RAÇA/ETNIA E EVOLUÇÃO RECENTE DO EMPREGO FORMAL NO BRASIL: AVANÇOS, POSSIBILIDADES E DESAFIOS *(REPERCUSSÕES NAS OPORTUNIDADES DE TRABALHO DECENTE PARA AS MULHERES, A POPULAÇÃO NEGRA E OS JOVENS)*

Políticas de Emprego e Igualdade de Oportunidades de Gênero e Raça no Brasil - Márcia Leite, consultora da OIT

(ver apresentação)

Evolução Recente do Emprego Formal no Brasil: avanços, possibilidades e desafios - Solange Sanches, Coordenadora Nacional do Projeto Políticas de Emprego para a Igualdade de Gênero e Raça/Etnia nos Países do Mercosul e Chile

(ver apresentação)

Intervenção: Dalila Palhares de Paiva Carvalho da Costa, Assessora da Federação das Indústrias do Estado do Rio de Janeiro (FIRJAN)

(ver apresentação)

Intervenção: Neuza Barbosa, Secretária da Mulher da Força Sindical:

- Os trabalhadores não têm acesso à ações de responsabilidade social das empresas, que não são discutidas conjuntamente, considerando as diferentes visões.
- As leis somente são aplicadas quando há penalidades previstas, por exemplo, a lei de inclusão de pessoas com deficiência.
- Os trabalhadores se dispõem a discutir com os empregadores a questão tributária, inclusive junto ao governo.
- Referência aos temas da 4ª Marcha da Classe Trabalhadora, dia 5 de dezembro próximo: redução da jornada, dificuldade das mulheres para qualificação, horas extras; mais e melhores empregos e fortalecimento da seguridade social e políticas públicas.
- Necessidade de fortalecimento da Comissão Tripartite de Igualdade de Oportunidades e promoção da ratificação das Convenções 158 e 151.

DISCUSSÃO E DEBATE

Moderadora: Laís Abramo, Diretora do Escritório da OIT no Brasil



Representantes dos empregadores:

- A carga tributária é imensa para as empresas, o que dificulta investimento em outras áreas.
- Trabalhadores e empregadores devem unir os esforços. Empregadores buscam fazer sua parte.
- Preocupação em relação aos trabalhadores que se encontram em situação informal. Dificuldade dos empregadores desenvolverem ações para essas pessoas.

Representante dos trabalhadores:

- Vários empresários têm capacidade de negociação, mas vários outros não têm essa capacidade e não dão acesso à informação, eles precisam mudar sua percepção em relação ao movimento sindical.
- É preciso reconhecer que, nos últimos dez anos, foram gerados 10 milhões de empregos e isto significou maior poder de barganha para os sindicatos, mas há muito ainda por avançar.
- O reconhecimento das centrais sindicais também foi um avanço.
- Nem todos os trabalhadores têm oportunidades de qualificação.
- Sobre a questão de que as leis prejudicam as empresas, cabe ao movimento sindical fazer valer as leis e acabam fazendo papel de vilões por isso.
- A solução para o desemprego não é diminuição dos direitos trabalhistas.

Outros participantes:

- Necessidade de reconhecer especificidades entre urbano e rural.
- Há uma série de PACs dentro do PPA, ambiental, social etc, mas a questão que permanece é: onde está o emprego?

Dalila Palhares da Costa

- O mercado de trabalho formal já está reduzido e encolherá ainda mais com a criação de normas de proteção para segmentos específicos da sociedade, daí a necessidade de diálogo.
- Do ponto de vista dos empregadores, as questões de gênero e raça devem ser tratadas através de negociação coletiva, em pauta proposta pelos trabalhadores, e não por lei.
- Caso se verifique, com o tempo, a necessidade de uma legislação, esta deve seguir o exemplo da lei que trata da participação dos trabalhadores nos lucros e resultados, pois a norma nasceu após o uso reiterado do tema, por cerca de 10 anos, em mesa de negociação.

Neuza Barbosa

- O setor patronal se nega a discutir a participação nos lucros e resultados: nas negociações não se fala em lucros, mas em resultados, metas. Isso gera enfermidades nos trabalhadores. Temos que estar atentas a essas metas estabelecidas que levam a doenças físicas e mentais.



Márcia Leite

- Na relação entre sindicatos e empregadores, há setores patronais ainda muito fechados. As políticas de responsabilidade social, por exemplo, são, muitas vezes, contraditórias com a situação dos trabalhadores.
- Na educação, há um grande avanço na articulação do Plano Nacional de Qualificação com a questão da escolarização, mas há também a necessidade de avanço na escolaridade básica e na sua qualidade.
- A terceirização tem que ser controlada pelo Estado, responsabilizando a empresa pela forma de contrato, mesmo quando não o faça diretamente.

Solange Sanches

- Os meios urbano e rural de fato são dois mundos diferentes. Há questões emergenciais no mundo rural, como os assalariados rurais, a relação de trabalho no agronegócio e a falta de dados mais detalhados entre outras. A PNAD, por exemplo, carece de dados mais aprofundados sobre o trabalho na área rural.
- A relação entre os PACs e emprego é complexa, pois se tratam de planos de crescimento, e não necessariamente de desenvolvimento, não existem recomendações e metas associadas ao emprego.



PAINEL 3

EXPERIÊNCIAS DOS TRABALHADORES NA PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO E RAÇA

Negociação Coletiva e Igualdade de Oportunidades - Vera Gebrim, Técnica do Departamento Intersindical de Estudos Socioeconômicos e Estatística (DIEESE)

(ver apresentação)

Promoção da Igualdade Racial - Neide Fonseca, Diretora da Contraf-CUT e ex-presidente do Instituto Sindical Interamericano pela Igualdade Racial (INSPIR)

(ver apresentação)

Comentário: Magnus Ribas Apostólico, Superintendente de Relações do Trabalho da Federação Brasileira dos Bancos (Febraban):

- Há uma grande dificuldade para evoluir e criar normas sobre o tema da igualdade de gênero e raça. Entretanto, a Febraban desenvolve projeto de promoção da diversidade, que é um grande passo na construção de soluções negociadas.
- É difícil criar compromissos coletivos no setor econômico - indústria, comércio, agricultura, instituições financeiras e transporte, por isso cláusulas negociadas tendem a repetir a lei.
- A dificuldade para fixação de regras específicas nas convenções coletivas decorre do grande número e da diversidade das empresas que compõem um setor econômico (ex. metalúrgicas, químicas, comércio, etc.), portanto, sugerimos que, a exemplo do que fizemos no setor bancário, seja criado núcleo de diálogo que deverá estabelecer programas e metas específicas, de acordo com a diversificação, as necessidades e as possibilidades dos trabalhadores e das empresas. Além desse meio, podem ser estabelecidos acordos coletivos com empresas médias e grandes, quando o setor econômico é muito pulverizado, como o comércio, por exemplo.
- Necessidade de dar um passo anterior à igualdade de oportunidades para a igualdade de condições (o que foi visto no programa de pessoas com de-



ficiência), o ponto de início deve ser a educação e não a qualificação. Dá a necessidade do estabelecimento de um grande acordo entre empregadores, trabalhadores e Estado para a promoção da escolaridade entre pessoas com deficiência, pois há pessoas em idade de trabalhar, porém sem a educação necessária.

DISCUSSÃO E DEBATE

Moderador: Eduardo Rodríguez, Especialista Principal em Atividades com os Trabalhadores da Oficina Subregional da OIT para o Cone Sul (ACTRAV)

Moderador:

- Necessidade de participação democrática e programática e de se criar espaços consensuados.

Representantes dos trabalhadores:

- Discordância que o setor bancário não implementou ações por não conhecer os problemas, pois os problemas e as causas são conhecidas.
- Há outros avanços a serem considerados: inclusão de mamografia e exame de PSA, mesmo porque trabalhadores doentes custam mais do que o pagamento de exames.
- Questão: quantos gerentes são negros? Há banqueiros negros?
- As denúncias que fazem as trabalhadoras domésticas não têm resposta, dada a dificuldade de provar discriminações e assédio moral. Há necessidade de negociação coletiva e acordo coletivo, mas a Constituição diz que não se aplica às trabalhadoras domésticas.
- Como se resolver as questões específicas de banco em banco?

Outros participantes:

- Falar de gênero é falar de homens e mulheres, vide Convenção 156 sobre Trabalhadores e Trabalhadoras com Responsabilidades Familiares³. Negociação, portanto, não pode se limitar à questão da maternidade, apesar de ser uma questão de gênero central no trabalho.
- Os acordos em separado fragilizam os trabalhadores, se as negociações coletivas ficarem em questões mais gerais e os acordos em questões mais específicas.

Neide Fonseca

- Grande acordo quanto à escolaridade não resolve, porque mulheres e negros mais escolarizados ainda são discriminados

- 
- Sugestão para as trabalhadoras domésticas: fundação de um sindicato patronal dos empregadores domésticos para negociar com as trabalhadoras.

Magnus Ribas

- Convocação para reflexão sobre a dificuldade de se colocar especificidades nas convenções coletivas, os programas devem trazer soluções específicas.

Vera Gebrim

- Os resultados das negociações coletivas de trabalho demonstram que a ação sindical assegurou avanços em relação à legislação vigente e introdução de direitos não previstos em lei, abrindo espaço para a negociação do trabalho decente.
- Os avanços só não são maiores por causa das dificuldades características das relações de trabalho no Brasil, como a ausência de garantias para a organização dos trabalhadores no local de trabalho e a utilização em larga escala da demissão imotivada.
- Trabalhadoras domésticas: deve-se avançar na legislação, dadas as dificuldades para a prática da negociação coletiva entre trabalhadoras domésticas e patronato (os patrões não se vêem como categoria e não têm interesse em negociar).



PAINEL 4

FORMAÇÃO PROFISSIONAL E PROGRAMAS DE DIVERSIDADE NA EMPRESAS

A Experiência na Promoção da Diversidade nos Bancos Brasileiros - Mario Sérgio Vasconcelos, Diretor de Relações Institucionais da Federação Brasileira dos Bancos (Febraban)

(ver apresentação)

A Experiência do SENAI - Loni Elisete Manica, Especialista em Desenvolvimento Industrial do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI)

(ver apresentação)

Comentário: Arlene Montanari, Secretária de Políticas Sociais da CONTRAF/ CUT

(ver apresentação)

DISCUSSÃO E DEBATE

Moderador: Andrés Yurén, Especialista Principal em Atividades com os Empregadores da Oficina Subregional da OIT para o Cone Sul (ACTEMP)

(ver apresentação)

Representantes dos trabalhadores:

- Felicitações à colega Arlene Montanari por trabalhar com os empregadores, postura necessária.
- Felicitações aos trabalhos relatados.

Outros participantes:

- Experiência de trabalho conjunto com a Contraf e os Bancos é muito importante.

Mário Sérgio:

- Setor bancário é muito regulamentado, fiscalizado e organizado, assim como



o sindicato da categoria, essa combinação coloca os bancos em evidência quanto às relações de trabalho.

- Por que somente os Bancos são instados pelo Ministério Público do Trabalho, enquanto que a situação de discriminação que acontece nos bancos é somente um reflexo sobre o que acontece na própria sociedade?
- Bancos não orientam os funcionários a praticar discriminação quanto aos clientes (trabalhadoras domésticas, por exemplo), infelizmente isso se deve aos estereótipos dos próprios funcionários.

Arlene Montanari

- Está sempre a favor da negociação, pois acredita na negociação e no diálogo.
- Mapa de Diversidade: apesar do censo de diversidade da Febraban ter sido acordado na Câmara de Direitos Humanos (MPT x FEBRABAN), nada mais é do que a Auditoria de Diversidade reivindicada pelos bancários desde antes de 2000. Os bancários vão ser incentivados a responder pelos sindicatos. O programa na Febraban já vale pela discussão ensejada.



SESSÃO DE REFLEXÃO SOBRE RECOMENDAÇÕES DAS ORGANIZAÇÕES DE EMPREGADORES E TRABALHADORES SOBRE POLÍTICAS DE EMPREGO E IGUALDADE DE GÊNERO E RAÇA NO CONTEXTO DA AGENDA NACIONAL DE TRABALHO DECENTE (ANTD)

Eduardo Rodriguez:

- Importância da apresentação dos estudos, compartilhamento dos avanços, coleta de sugestões e socialização da informação.
- Necessidade de levantar informações sobre os trabalhadores rurais, especialmente negros e mulheres, pois não se pode desenvolver políticas sem este conhecimento. Desafio também para a OIT, que deve buscar a participação dessas pessoas.
- Onde nas políticas e programas está a questão do emprego e a geração de trabalho decente? Há uma enorme criatividade e inovação no Brasil, mas há necessidade de multiplicar as iniciativas e integrar as políticas, aprofundar a articulação entre os níveis de governo. Desenvolvimento local, considerando as especificidades dos diferentes setores.
- O Brasil já se comprometeu com o trabalho decente. O primeiro passo foi a Agenda Nacional de Trabalho Decente (ANTD) e constituição de grupo para a construção do Plano Nacional de Trabalho Decente (PNTD). As condições são favoráveis: compromisso político dos empregadores e trabalhadores, indicadores favoráveis no mercado de trabalho.

Solange Sanches:

- Todo o debate iniciado na Comissão Tripartite e que o projeto vem apoiando pode ser levado para o grupo que fará o PNTD.
- Importância das experiências dos empregadores apresentadas ilustra crescimento de ações de promoção da igualdade nas empresas.
- A questão no Brasil não é a falta de políticas, mas de articulação entre as políticas e os níveis da federação. O trabalho da OIT é orientado nesse sentido, embora o desafio seja enorme, dadas as dimensões do país.
- Do ponto de vista do projeto, o objetivo é discutir e contribuir com as políticas de emprego e igualdade, que são ações definidas na Agenda Nacional de Trabalho Decente e que deverão fazer parte do PNTD. A idéia, portanto, é continuar contribuindo através dos aportes que o projeto pode propor-



cionar. Do ponto de vista do projeto, os próximos passos serão fazer um encontro tripartite, para discussão conjunta dos estudos já finalizados e que serão também a contribuição do Brasil para os demais países participantes do projeto.

- Agradecimento à presença dos participantes, muitos dos quais vêm acompanhando todas as atividades já realizadas pelo projeto e também pelo trabalho desenvolvido em conjunto. Agradecimento especial à Rafaela Egg pelo trabalho no evento e em todos os momentos do projeto.

Mercedes Puntonet:

- Ao final do projeto, o objetivo é propor nos países uma série de medidas para os empregadores e trabalhadores para fortalecer os tomadores de decisão quanto às políticas de emprego.

- Políticas adotadas de forma consensuada dificilmente são contestadas, daí a necessidade de espaços de diálogo entre os atores.

- As dificuldades e comprometimentos são distintos entre os países que fazem parte do projeto.

- Positivo o contato com as pessoas. Enviará informações sobre o andamento do projeto nos outros países.

Representante dos trabalhadores:

- Agradecimento do convite para o seminário.

- Há um processo em curso com a sociedade civil: assinatura do Estatuto da Igualdade Racial. Necessidade de pressionar para a assinatura.

- Solicitação de apoio da OIT para retomada dos trabalhos da Comissão Tripartite, que se paralisou no momento em que o trabalho estava sendo desenvolvido.

- Necessidade da ratificação da Convenção 156.

- Expectativa de que mais e mais trabalhadoras domésticas participem dos eventos.

- Positivo poder ter contato com outras experiências. Excelente qualidade do evento, que foi gratificante, rico e a dinâmica bipartite foi excelente. Pessoas priorizaram o seminário em detrimento de outros eventos.

- O seminário proporcionou espaço de reencontros no meio sindical.

- Necessidade de ter um público maior para a qualidade do debate desenvolvido, inclusive um fórum tripartite. Poderia se contemplar as 27 unidades da federação. Outro desafio seria fazer o encontro tripartite em 8 de março, para dar visibilidade.

Representante dos empregadores:

- Agradecimentos à OIT.

- Difundir para os que não estiveram presentes o que foi discutido no seminário. Divulgar em massa, aproveitar capilaridade tanto da OIT, quanto dos empregadores e trabalhadores.

- 
- Seminário foi ótimo espaço de discussão bipartite, melhor forma de chegar a soluções.
 - Troca muito rica do ponto de vista dos empregadores.

Outros participantes:

- Parabéns pelo evento e organização, a interlocução que houve foi muito rica, possibilidades de ver apresentações e diferentes opiniões.
- Deve se estender para um público maior.

TRABALHO DECENTE NAS AMÉRICAS: AGENDA HEMISFÉRICA 2006-2015

I. Desafios:

- A. Assegurar que o crescimento econômico promova o trabalho decente
- B. Assegurar a aplicação efetiva dos princípios e direitos fundamentais no trabalho
- C. Gerar maior confiança na democracia e no diálogo social
- D. Ampliar e fortalecer os esquemas de prevenção e de proteção social dos trabalhadores
- E. Ampliar a inclusão social e no mercado de trabalho para reduzir a desigualdade.

II. Objetivos:

Estratégicos	Transversais
- Promover e cumprir as normas e os princípios fundamentais - Criar maiores oportunidades para mulheres e homens para que disponham de remuneração e empregos decentes - Realçar a abrangência e a eficácia da proteção social para todos - Fortalecer o tripartismo e o diálogo social	- Globalização justa - Superação da pobreza - Promover a igualdade de gênero - Maior influência das Normas Internacionais do Trabalho - Maior influência dos interlocutores sociais, diálogo social e tripartismo.

III. Políticas Gerais:

Políticas	Objetivos	Metas
1. Crescimento econômico promotor do emprego	A geração de mais oportunidades de emprego deve ser considerada objetivo central da política econômica.	Assegurar um crescimento econômico de, pelo menos, 5% ao ano nos próximos 10 anos, de maneira sustentada e não flutuante, como condição necessária para reduzir significativamente o atual déficit de trabalho decente.
2. Respeito efetivo aos princípios e direitos fundamentais no trabalho	Assegurar o respeito efetivo aos princípios e direitos fundamentais no trabalho.	Os direitos fundamentais no trabalho constituem um corpo mínimo e universalmente aceito de direitos do trabalho incorporados às respectivas legislações nacionais e à cultura do trabalho dos diferentes países da região.
• Trabalho infantil	Eliminação progressiva do trabalho infantil.	1. Eliminar as piores formas de trabalho infantil em um prazo de 10 anos (2015). 2. Eliminar o trabalho infantil em sua totalidade em um prazo de 15 anos (2020).
• Trabalho forçado	Eliminação progressiva do trabalho forçado.	Em um prazo de 10 anos, reduzir entre 20% e 35% o número de trabalhadores em regime de trabalho forçado.
• Liberdade sindical e negociação coletiva	Melhorar o cumprimento dos direitos fundamentais por meio de avanços na garantia dos diferentes elementos da liberdade sindical, em particular a não-discriminação sindical, otimizando a cobertura da negociação coletiva e ampliando seus conteúdos.	Dotar as legislações de melhores elementos de proteção sindical, em especial de procedimentos e recursos administrativos e judiciais efetivos e rápidos para o caso de violações desses direitos, melhorando também a qualidade dos acordos e convênios, tanto com relação ao número de trabalhadores cobertos (com um aumento de 10%, ao menos, em nível nacional) como à ampliação de seus conteúdos (por exemplo, incluindo cláusulas sobre produtividade) e à solução autônoma de conflitos.
• Não-discriminação e igualdade no trabalho	Eliminar progressivamente os mecanismos de discriminação existentes no mercado de trabalho.	Reduzir em 50% os índices de segregação e as desigualdades de rendimento por gênero e origem étnico-racial (com relação aos níveis atuais) em um prazo de 10 anos.
3. Maior eficiência e cobertura da proteção social	Ampliar e fortalecer os diferentes sistemas de proteção social dos trabalhadores.	Em um prazo de 10 anos, incrementar em 20% a cobertura da proteção social.
4. Diálogo social efetivo	Promover a institucionalização do diálogo social em bases voluntárias	Estimular que todos os países da região realizem ações para fortalecer o diálogo social e que em um prazo máximo de 10 anos contem com espaços de diálogo social institucionalizados, sustentáveis em bases voluntárias.

	Objetivo Estratégico 1
	Objetivo Estratégico 2
	Objetivo Estratégico 3
	Objetivo Estratégico 4

IV. Políticas em áreas específicas de intervenção:

Políticas	Objetivos	Metas
1. Normas Internacionais do Trabalho	Contar com uma legislação e uma prática laboral que, adequando-se às normas internacionais do trabalho ratificadas pelos países, garantam os direitos tanto de trabalhadores como de empregadores, e se apliquem plenamente.	1. Progredir na ratificação das convenções da OIT, não apenas daquelas relacionadas com os direitos fundamentais no trabalho, mas também de todas as que os governos e os atores sociais considerem como essenciais para a melhoria das condições de trabalho e para a garantia de saúde e de vida dos trabalhadores, bem como adequar a legislação nacional e a prática laboral ao conteúdo das mesmas. 2. Conseguir que todos os países contem com uma legislação e uma prática laboral equilibrada, que, no marco das Normas Internacionais do Trabalho, respeitem os direitos tanto de trabalhadores como de empregadores.
2. Igualdade de gênero	Aplicar políticas públicas que se proponham a reduzir as desigualdades entre homens e mulheres no mundo do trabalho, aplicando estratégias duais com ações transversais e também específicas para as mulheres.	Em um prazo de 10 anos, aumentar 10% a taxa de participação das mulheres e, em porcentagem proporcional a essa, a sua taxa de ocupação; no mesmo prazo, reduzir pela metade as atuais desigualdades de gênero em matéria de informalidade e de remunerações.
3. Emprego para a juventude	Promover uma melhor formação e inserção dos jovens no mercado de trabalho.	Reduzir à metade, em um prazo de 10 anos, a proporção de jovens maiores de 15 anos que não estudam nem trabalham.
4. Micro e pequenas empresas	Melhorar a qualidade do emprego nas micro e pequenas empresas.	Melhorar significativamente, em um prazo de 10 anos, a porcentagem de trabalhadores das micro e pequenas empresas protegidos por políticas e serviços empresariais de fomento à produtividade, com acesso a mercados e a níveis mínimos de proteção em todos os países da região.
5. Economia informal	Formalização progressiva da economia informal.	Eliminação, em um prazo máximo de 10 anos, das principais causas legais e administrativas que estimulam a existência da economia informal.
6. Setor Rural e desenvolvimento local	Melhorar as condições de trabalho e produtividade das atividades econômicas desenvolvidas no âmbito rural, incluídas aquelas dos povos indígenas.	1. Duplicar, em um prazo máximo de 10 anos, a produtividade e a renda dos camponeses pobres, bem como melhorar substancialmente suas condições de trabalho. 2. Os governos da região colocarão em ação, em um prazo máximo de 10 anos, planos locais de desenvolvimento para pequenas localidades rurais. 3. Progredir significativamente na ratificação e na efetiva aplicação da Convenção 169 da OIT, em especial nos aspectos referentes à consulta aos povos indígenas.
7. Formação Profissional	Melhorar a competitividade dos recursos humanos e ampliar a cobertura da formação profissional entre os grupos vulneráveis.	Incrementar, em um prazo de 10 anos, a porcentagem de investimento dos países em formação profissional em pelo menos meio ponto percentual (como porcentagem do PIB) e duplicar os atuais retornos dos investimentos nessa área.
8. Serviços de Emprego	Incrementar e melhorar a capacidade e a qualidade de atendimento dos serviços de emprego.	Duplicar, em um prazo de 10 anos, as colocações de trabalhadores por meio dos serviços de emprego, tanto públicos como privados.
9. Salários e remuneração	Recuperar o salário mínimo como instrumento de política salarial e vincular progressivamente os aumentos das remunerações às mudanças de produtividade, além do aumento do custo de vida.	1. Efetiva utilização de sistemas de consulta das partes sobre o salário mínimo em observância à Convenção sobre fixação de salários mínimos, 1970 (núm. 131) da OIT.. 2. Promoção, no marco da negociação coletiva, de cláusulas de produtividade e de ajuste salarial vinculado à produtividade e às variações no custo de vida.
10. Segurança e saúde no trabalho.	A saúde e a segurança no trabalho convertem-se em prioridade para os atores sociais na região.	Em um prazo de 10 anos, reduzir em 20% a incidência de acidentes e enfermidades do trabalho e duplicar a cobertura da proteção em termos de segurança e saúde no trabalho para setores e grupos pouco atendidos.
11. Trabalhadores migrantes	Melhorar o nível de proteção dos trabalhadores migrantes por meio da migração ordenada.	1. Dispor, antes de 2010, de um sistema de informação estatística sobre trabalhadores migrantes, que sustente a formulação de políticas nesse campo. 2. Avançar na utilização do marco geral que a OIT deve formular por solicitação da Conferência Internacional do Trabalho (CIT), e conseguir a ratificação das Convenções núm. 97 e 14 (também promovidas pela CIT), com a finalidade de propiciar uma gestão ordenada do processo migratório. 3. Conseguir, antes de 2010, que todos os países de origem e de destino de migrantes contem com uma estratégia e um plano de ação para uma gestão ordenada das migrações.

PROJETO POLÍTICAS DE EMPREGO PARA A IGUALDADE DE GÊNERO E RAÇA/ETNIA NOS PAÍSES DO MERCOSUL E CHILE

INTRODUÇÃO

Entre os temas sociais de maior relevância na América Latina, o emprego pode ser considerado um dos mais estratégicos. Estudos recentes da OIT indicam que, apesar da recuperação dos níveis de crescimento econômico e de alguns dos indicadores de mercado de trabalho em vários países da América Latina no período recente, os avanços têm sido moderados, com redução ainda tímida dos déficits de trabalho decente acumulados em toda a região.

Trabalho decente significa uma possibilidade de vida digna para homens e mulheres e é uma dimensão fundamental dos esforços para a superação da pobreza e da desigualdade social, além de um mecanismo de estímulo ao dinamismo das economias dos países para a promoção do desenvolvimento econômico e social.

A promoção do trabalho decente é um compromisso que vem sendo reafirmado pelos países do continente americano. Em suas conclusões, a XV Reunião Regional Americana da OIT, realizada em Lima em dezembro de 2002, ressaltou a necessidade de fomentar a igualdade de oportunidades no mundo do trabalho e solicitou à OIT especial atenção para o desenho de políticas para combater a discriminação de gênero, raça, nacionalidade, idade, entre outras. A Conferência Sub-Regional de Emprego do MERCOSUL, de abril de 2004, em Buenos Aires, acordou uma agenda para promover a geração de emprego de qualidade. A XIV Conferência Interamericana de Ministros do Estado da OEA, realizada em setembro de 2005, no México, retoma o tema do trabalho decente. Na IV Cúpula das Américas (realizada em novembro de 2005, em Mar del Plata), os governos dos 34 Estados participantes firmaram a Declaração e o Plano de Ação de Mar del Plata, que estabelecem o compromisso de implementar “políticas ativas que gerem trabalho decente”.



Em junho de 2006, foi realizada, em Brasília, a XVI Reunião Regional Americana, com as delegações tripartites de 34 estados das Américas. Nela, foi aprovada uma Agenda Hemisférica do Trabalho Decente que deverá nortear a Década de Promoção do Trabalho Decente – no período 2006-2015. As resoluções da Reunião Regional destacam a importância de alcançar um crescimento econômico que promova o trabalho decente e de incrementar a inclusão social e no trabalho para reduzir as desigualdades sociais e combater a discriminação.

Assim, para alcançar estes objetivos, é necessário enfrentar dois grandes desafios, entre outros:

- a articulação entre as políticas econômicas e sociais para que a inclusão social e a geração de empregos de qualidade sejam identificadas como metas estratégicas dos países;
- a inclusão das dimensões de gênero e raça/etnia nestas políticas para que a desigualdade constitutiva da região possa ser, de fato, superada.

A promoção da igualdade é um dos aspectos centrais da Agenda de Trabalho Decente, sendo objeto de programas de cooperação técnica da OIT em todo o mundo. Dentre estes, destacam na América Latina o Programa de Fortalecimento Institucional para a Igualdade de Gênero, Erradicação da Pobreza e Geração de Emprego (GPE), que vem sendo desenvolvido desde 1999 e já foi implementado em 10 países: Argentina, Bolívia, Brasil, Chile, Equador, Honduras, Nicarágua, Paraguai, Peru e Uruguai. No Brasil, este programa incorporou a dimensão racial, dando origem ao Programa de Fortalecimento Institucional para a Igualdade de Gênero e Raça, Erradicação da Pobreza e Geração de Emprego (GRPE) e ao Projeto para o Desenvolvimento de uma Política Nacional para Eliminar a Discriminação no Emprego e na Ocupação e Promover a Igualdade Racial no Brasil, ambos encerrados em junho de 2006.

Desta maneira, o projeto Políticas de Emprego para a Igualdade de Gênero e Raça/Etnia nos Países do Mercosul e Chile (PEMI) beneficia-se da experiência já acumulada na América Latina através dos projetos anteriores e segue, nas suas linhas gerais, os mesmos pressupostos básicos de trabalho.

OBJETIVOS E METODOLOGIA

O Projeto PEMI tem como Objetivo de Desenvolvimento buscar a promoção da geração de empregos de qualidade e a eliminação da discriminação de gênero, raça e etnia no mundo do trabalho.



Seus objetivos imediatos são:

1. Fortalecer as capacidades técnicas dos Ministérios de Trabalho do MERCOSUL (incluindo o Chile) e demais órgãos governamentais afetos às questões de gênero, raça e etnia, para desenvolver, executar e monitorar políticas ativas de emprego, que promovam a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, negros, brancos e indígenas, no mundo do trabalho, como elemento essencial das Agendas Nacionais de Trabalho Decente.
2. Fortalecer as capacidades das organizações de trabalhadores e empregadores para propor políticas de emprego de promoção da igualdade nas agendas de emprego nacionais e no MERCOSUL.

O projeto terá duração de dois anos e será executado na Argentina, Brasil, Chile, Paraguai e Uruguai, no âmbito do Programa de Cooperação Técnica Multilateral da OIT com o Ministério do Trabalho e Assuntos Sociais da Espanha. A coordenação do projeto se dará no Escritório Subregional da OIT em Santiago, em colaboração estreita com os escritórios do Brasil e Argentina.

A seleção dos países do Mercosul é fundamental, tendo em vista a importância social e econômica deste bloco na América Latina, assim como a decisão da Comissão Sócio-Laboral de assumir a meta do trabalho decente e de destacar a importância de superar a pobreza, as más condições de trabalho e o desemprego que afetam grandes contingentes da população, especialmente as mulheres e populações negras e indígenas.

O projeto pretende, assim, contribuir para responder à demanda dos Ministérios do Trabalho, organizações de empregadores e de trabalhadores dos países do MERCOSUL para o seguimento dos acordos alcançados em nível nacional e internacional.

Ainda, o PEMI complementa e aprofunda muitas das atividades desenvolvidas pelo GRPE, pois visa apoiar a promoção da geração de empregos de qualidade e a eliminação da discriminação de gênero e raça/etnia no mundo do trabalho.

Para tanto, o projeto será desenvolvido em quatro níveis estratégicos de atividades, mutuamente complementares:

- Geração de novos conhecimentos sobre as políticas e programas de emprego e de mercado de trabalho em cada um dos países e no bloco, a partir de um enfoque de igualdade de gênero e raça/etnia;
- Fortalecimento institucional dos Ministérios do Trabalho e das organizações de empregadores e trabalhadores, por meio da sensibilização, capacitação e intercâmbio de experiências sobre emprego, desenvolvimento econômico e social e igualdade de gênero e raça/etnia entre os países do Mercosul e entre esses os países industrializados, com ênfase particular na Espanha;



- Fortalecimento dos mecanismos de coordenação e articulação entre os Ministérios do Trabalho, secretarias para as Mulheres e População Negra, órgãos ligados às questões étnicas e organizações de trabalhadores e empregadores, assim como as Comissões Tripartites e instâncias regionais do Mercosul;
- Fortalecimento dos mecanismos de seguimento dos acordos da Conferência Sub-Regional de Emprego do Mercosul (realizada em abril de 2004 em Buenos Aires) e contribuição para discussão sobre emprego e igualdade de oportunidades no Grupo de Alto Nível de Emprego do Mercosul e nas discussões relativas à elaboração e implementação da Estratégia de Emprego do Mercosul.

Estas estratégias serão concretizadas por meio de atividades, tais como:

- elaboração e apresentação de estudos sobre políticas de emprego e igualdade de oportunidades;
- assessoria técnica para a elaboração de planos de ação para os países;
- tradução, publicação e disseminação das informações; e
- realização de reuniões técnicas e seminários em nível nacional e no Mercosul.

