



OIT LANÇA PRIMEIRO RELATÓRIO GLOBAL SOBRE DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO

DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO CONTINUA SENDO UM PROBLEMA GLOBAL PERSISTENTE, COM NOVAS E MAIS SUTIS FORMAS EMERGINDO

GENEIRA (Notícias da OIT) – Enquanto as formas mais flagrantes de discriminação no trabalho podem ter desvanecido, muitas continuam de forma rotineira e persistente no ambiente de trabalho, ou têm tomado formas novas e mais sutis que são motivo de grande preocupação, de acordo com um novo estudo da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

A OIT lança hoje, no dia 12 de maio de 2003, o seu primeiro Relatório Global sobre Discriminação no Trabalho: “A Hora para Igualdade no Trabalho”, contendo um panorama mundial sobre a discriminação no mundo do trabalho e os desafios dessa situação para a elaboração de políticas nacionais e internacionais.

O Relatório está sendo apresentado em nível mundial pelo Diretor Geral da OIT, Sr. Juan Somavia, como parte do mecanismo de segmento da Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho, aprovada pelos constituintes da OIT em 1998.

O Relatório alerta que negligenciar ações que possam impedir “as crescentes desigualdades socio-econômicas” no mundo do trabalho não só equivale a aceitar o “desperdício de recursos e talento humano” como pode ter “efeitos desastrosos na coesão social nacional, estabilidade política e no crescimento econômico” nos próximos anos.

“Esta pode ser a tarefa mais difícil para a sociedade contemporânea, e é essencial para a paz social e a democracia”, diz o relatório.

“Todos os dias, ao redor mundo, a discriminação no trabalho é uma triste realidade para centenas de milhões de pessoas”, afirma Juan Somavia, Diretor-Geral da OIT. “Este novo relatório, corretamente intitulado “A Hora para a Igualdade no Trabalho”, mostra decisivamente que a menos que se tome ações essa hora estaria ainda muito distante”.

O Relatório mostra que muitos dos que sofrem discriminação – especialmente com base em seu sexo (gênero) ou sua cor – enfrentam uma persistente “lacuna de igualdade”, que os separa dos grupos dominantes que aproveitam de uma vida melhor, ou mesmo de seus próprios pares que se beneficiaram de leis e políticas anti-discriminação.

“Esta lacuna precisa ser fechada”, disse Somavia. “A falha ao lidar com a discriminação no trabalho significará maior dificuldade de lidar com os desafios impostos pela crescente migração, as mudanças tecnológicas sem precedentes, a dimensão social da globalização e a necessidade de acomodar a diversidade – e afeta seriamente a paz social e a democracia”.

O relatório da OIT coloca a culpa da continuidade da discriminação em preconceitos, estereótipos e instituições preconceituosas que têm resistido por décadas ao esforço legal e às medidas políticas adotadas por governos, trabalhadores e empregadores contra um tratamento desigual no trabalho.

A discriminação é definida pela Convenção No. 111¹ como qualquer distinção, exclusão, ou preferência baseada em raça, cor, sexo, religião, opinião política, extrato social ou origem social (entre outras características), “a qual tem o efeito de anular ou impedir a igualdade de oportunidades e tratamento no emprego ou ocupação”. A discriminação pode perpetuar a pobreza, reprimir o desenvolvimento, produtividade e competitividade, e iniciar uma instabilidade política, diz o relatório que foi preparado em seguimento a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos no Trabalho, de 1998.

Mas Juan Somavia afirma que as notícias não são totalmente ruins. “Nós fizemos progresso”, ele disse. “Hoje, a condenação formal da discriminação é virtualmente universal e ações para impedir a discriminação no trabalho foram realizadas em vários países. Ainda assim, a discriminação continua sendo um constante “alvo em movimento”, e nós temos um longo caminho a seguir na estrada da igualdade”.

Principais resultados

- ***A discriminação ainda é um problema comum no local de trabalho.*** Enquanto algumas das mais flagrantes de discriminação no trabalho podem haver diminuído, muitas continuam existindo e outras assumiram novas e menos visíveis formas. “Por exemplo, o efeito combinado da migração global, a redefinição de fronteiras nacionais ... e o crescimento dos problemas econômicos e as desigualdades têm exacerbado os problemas de xenofobia e discriminação racial e religiosa”. Mais recentemente, novas formas de discriminação baseadas nas deficiências, HIV/AIDS, idade ou orientação sexual tem se tornado uma preocupação crescente.
- ***O progresso na luta contra a discriminação no trabalho tem sido desigual e incompleto, até para formas há muito tempo reconhecidas como a discriminação contra a mulher.*** “A discriminação no trabalho não sumirá por si só, nem irá o mercado, por si próprio, tomar conta disso”, diz o relatório. Por exemplo, ainda que número de mulheres que recebem salário atualmente seja maior que o de 50 anos atrás, as mulheres ainda estão relegadas à trabalhos pouco qualificados. Mesmo em países onde as mulheres são igualmente ou mais escolarizadas do que os homens, o “teto de vidro” frequentemente bloqueia sua ascensão ao topo da carreira. E em qualquer lugar, a maioria das mulheres continua a receber renda inferior à dos homens.
- ***As desigualdades entre grupos discriminados estão crescendo.*** Apesar das políticas anti-discriminação terem aumentado o emprego e a renda de muitos grupos em desvantagem, as desigualdades entre estes grupos está crescendo. Políticas de ação afirmativa, por exemplo, ajudaram a criar uma nova classe média de pessoas não mais discriminadas em alguns países. Alguns poucos alcançam o topo da escalada social, enquanto a grande maioria se mantém entre os de remuneração mais baixa e excluídos socialmente.
- ***A discriminação frequentemente prende as pessoas em empregos mal-remunerados, trabalhos da economia “informal”.*** Os discriminados são freqüentemente mantidos nos piores empregos, e lhes são negados benefícios, proteção social, capacitação, capital, terra ou crédito. É mais comum que as mulheres sejam engajadas nestas atividades invisíveis e fora das estatísticas, tais como trabalho doméstico remunerado, trabalho familiar não remunerado e trabalho a domicílio.
- ***O fracasso na erradicação da discriminação ajuda a perpetuar a pobreza.*** Os discriminados são sempre os mais pobres entre os pobres, e a pobreza é mais severa entre as mulheres e outros grupos discriminados. De acordo com o relatório, a discriminação cria uma rede de pobreza, trabalho escravo e infantil e exclusão social, afirmando ainda que “eliminar a discriminação é indispensável para qualquer estratégia viável para redução da pobreza e desenvolvimento econômico sustentável”.

- **Todos ganham com a eliminação da discriminação no trabalho – indivíduos, empresas e a sociedade como um todo.** Equidade e justiça no local de trabalho eleva a auto-estima e o moral dos trabalhadores. Uma força de trabalho mais motivada e produtiva melhora a produtividade e a competitividade dos negócios. Uma distribuição de oportunidades mais equilibrada para desenvolver e usar o talentos de alguns, entre diferentes grupos na sociedade, contribui para a coesão social em sociedades cada vez mais diversas.

Tipos de discriminação

As mulheres são, de longe, o grupo mais discriminado. Apesar de mais e mais mulheres estarem trabalhando, muito ainda precisa ser feito. Além do “teto de vidro”, a “brecha salarial” entre mulheres e homens é ainda muito significativo na maioria dos países. As mulheres em geral estão trabalhando em ocupações com rendimentos e segurança inferiores às. As taxas de desemprego tem quase sempre sido superiores para as mulheres do que para os homens.

A discriminação pode ocorrer em todos os estágios do emprego, desde a seleção à formação e remuneração, segregação ocupacional, e nas demissões. Homens e mulheres tendem a trabalhar em setores diferentes da economia e ocupar posições diferentes dentro do mesmo grupo ocupacional. As mulheres normalmente são empregadas em uma gama mais limitada de ocupações do que os homens, e mais comumente trabalham meio período ou em contratos temporários. Elas também enfrentam barreiras maiores para obter promoções e desenvolvimento na carreira.

O desenvolvimento voltado para a exportação abriu muitas ocupações para as mulheres, mas as desigualdades continuam em termos de pagamento, hierarquia e promoção. As evidências disponíveis parecem mostrar que a segregação ocupacional também persiste em novas áreas de trabalho relacionadas às tecnologias da informação e comunicação – uma vez saudada como uma janela para igualdade de tratamento e oportunidades para as mulheres.

Neste mesmo sentido, a **discriminação racial** persiste, afirma o relatório da OIT, e afeta migrantes, minorias étnicas, e aos povos indígenas e tribais e outros grupos vulneráveis. Os crescentes níveis de migração global têm alterado significativamente os padrões de discriminação racial contra trabalhadores migrantes, migrantes de segunda e terceira geração e cidadãos de origem estrangeira. É a percepção desses trabalhadores como estrangeiros – mesmo quando ele não o é – que pode levar à discriminação contra eles. No mundo de hoje, as antigas teorias da superioridade de uma raça ou grupo étnico sobre outra têm sido substituídas por percepções de que culturas estrangeiras e “incompatíveis” podem ter efeitos de ruptura na integridade das identidades nacionais.

A discriminação contra pessoas vivendo com **HIV/AIDS** é uma crescente preocupação, especialmente entre as mulheres. Isto pode tomar muitas formas, incluindo desde testes de admissão ao emprego até a recusa de contratação, o teste para entrada no país de estrangeiros em visitas por períodos mais longos em alguns países, testes obrigatórios para trabalhadores migrantes. Outras formas de discriminação incluem a demissão sem evidência médica, aviso ou audiência, rebaixamento de posto, negação de benefícios de seguro de saúde, redução salarial e assédio.

O número de **pessoas portadoras de deficiência**, atualmente em torno de 7-10 % da população mundial, tende a crescer com o aumento da idade da população. O maioria vive em países desenvolvidos, e as taxas de deficiências parecem maiores nas áreas rurais do que nas urbanas. A forma mais comum de discriminação é a negação de oportunidades, tanto no mercado de trabalho, como na educação e capacitação. A taxa de desemprego para pessoas com deficiências alcança 80% ou mais em muitos países em desenvolvimento. As pessoas com deficiência são frequentemente encontradas em empregos mal remunerados e de baixa qualificação, com pouca ou nenhuma rotação ocial.



Na última década, a discriminação baseada em **religião** parece ter aumentado. O atual clima político global tem ajudado a aumentar os sentimentos mútuos de medo e discriminação entre grupos religiosos, ameaçando desestabilizar sociedades e gerar violência. A discriminação religiosa inclui comportamento ofensivo no trabalho pelos colegas ou chefes contra membros de minorias religiosas; falta de respeito e ignorância dos costumes religiosos; a obrigação de trabalhar em dias religiosos e feriados; ausência de neutralidade no recrutamento e promoção, recusa de licença de negócios, falta de respeito por normas de vestuário.

A preocupação pela discriminação baseada na idade é também crescente. No ano de 2050, 33% das pessoas nos países desenvolvidos e 19% nos países em desenvolvimento terão 60 anos ou mais, a maioria delas, mulheres. A discriminação pode ser aberta, como, por exemplo, limites de idade para contratação. Também podem assumir formas mais sutis, tais como a alegação de que as pessoas carecem de potencial para o desenvolvimento de uma carreira ou que têm experiência demais. Outras formas de discriminação incluem acesso limitado a treinamento e condições que na prática podem levar à aposentadoria precoce. A discriminação por idade, sob certas condições, pode afetar os trabalhadores mais jovens ou mais novos, bem como os trabalhadores de meia-idade ou próximos à idade da aposentadoria.

Muitas pessoas sofrem mais de uma forma de discriminação. Povos indígenas e tribais, por exemplo, são os mais pobres entre os pobres, e as mulheres desses grupos são, geralmente, mais severamente afetadas. A intensidade e severidade das desvantagens que tais grupos podem enfrentar depende da maneira como as características pessoais podem ter gerado discriminação, e como estes fatores podem estar interrelacionados. Por exemplo, uma pessoa pode ter diversas características que levam à discriminação. Pessoas que sofrem diversas formas de discriminação têm mais possibilidades de serem pobres ou cronicamente pobres e a trabalhar numa economia informal.

A Resposta da OIT

O Relatório da OIT afirma que o local de trabalho – seja uma fábrica, escritório, fazenda ou residência – é um ponto inicial estratégico para a luta contra a discriminação. “Quando o local de trabalho reúne pessoas com características diferentes e as trata de forma justa, isto ajuda a combater os estereótipos na sociedade como um todo”, afirma o Relatório. “Isto força uma situação onde os preconceitos podem ser neutralizados e tornados absoletos. Um mundo de trabalho socialmente inclusivo ajuda a prevenir e corrigir a fragmentação social, conflitos étnicos e raciais e desigualdades de gênero”.

O Relatório diz que até agora declarar a discriminação no trabalho ilegal não eliminou a prática. Ainda assim, o Relatório conclui que as leis que banem a discriminação são um passo indispensável, mas insuficiente. Também é necessária a efetiva aplicação da legislação, ações positivas, educação sem diferenciação, serviços de capacitação e emprego, e dados para monitorar o progresso. Este conjunto de políticas e instrumentos é essencial, qualquer que seja a forma de discriminação.

“Não há uma solução única para alcançar a igualdade no trabalho”, diz Somavia. “O problema é diferente, de um país para outro, de um grupo a outro. Além disso, os esforços nos últimos 50 anos não foram fáceis nem livres de retrocessos. Nós precisamos nos manter constantemente alertas para o problema, tomar as ações apropriadas, e nos certificar que a hora da igualdade virá mais cedo ou mais tarde”.

“Eliminar a discriminação no trabalho é responsabilidade de todos”, afirma Somavia. “O Estado tem a obrigação de banir as práticas discriminatórias e estabelecer leis sólidas, instituições e políticas que promovam a igualdade de oportunidades no trabalho. Organizações de empregadores e trabalhadores, individualmente ou unidas, devem identificar e combater práticas discriminatórias no



local de trabalho. Mais importante, as vozes dos trabalhadores e empregadores discriminados precisam ser ouvidas, não importa onde eles trabalhem”.

O Relatório foi preparado em seguimento à Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho adotada pela Conferência Internacional do Trabalho (CIT) em 1998. A Declaração reafirma o princípio constitucional de eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação, confirmando desse modo a determinação universal de eliminar a discriminação no mundo do trabalho através de promoção de igualdade de tratamento e oportunidades. A Declaração ressalta que todos os Estados membros da OIT, ainda que não tenham ratificado Convenções fundamentais, têm o compromisso de respeitar os princípios relativos aos direitos fundamentais nela contidos.

Nota:

¹ Convenção sobre Discriminação (Emprego e Ocupação), 1958 (Nº 111) e sua Recomendação (Nº 111), Artigo 1 (1ª). Atualmente, ratificada por 158 dos 175 países membros da OIT. A Convenção sobre Igualdade de Remuneração (Homens e Mulheres), 1951 (Nº 100) foi ratificada por 160 Estados membros. O Brasil ratificou a Convenção Nº 111 em 26.11.65 e a Convenção Nº 100 em 25.04.57.





DESIGUALDADES E DISCRIMINAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

A OIT está comprometida com a promoção do *Trabalho Decente* para todas as pessoas que trabalham ou que necessitam de um trabalho. Para a OIT, *Trabalho Decente* significa um emprego assalariado ou por conta própria, com proteção social básica e remuneração que permita viver dignamente, sem discriminação, sem trabalho forçado, sem trabalho infantil e com respeito aos direitos de associação e de negociação. Trabalho Decente significa, portanto, trabalho exercido em condições de liberdade, equidade e segurança.

A discriminação no trabalho é definida pela Convenção No. 100 (1951) sobre igualdade de remuneração e pela Convenção No. 111 (1958) sobre Discriminação (Emprego e Ocupação). A primeira estabelece o princípio de igualdade de remuneração entre a mão de obra masculina e feminina por trabalho de igual valor. A segunda estabelece princípios e obrigações contra práticas de trabalho que façam “qualquer distinção, exclusão ou preferência baseada em motivos de raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito anular ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego e ocupação.”

Duas outras principais convenções da OIT tratam da promoção da igualdade e indiretamente de medidas preventivas contra a discriminação de indígenas e de pessoas com deficiências: a Convenção No. 169 (1989) sobre Povos Indígenas e Tribais e a Convenção No. 159 (1983) sobre Reabilitação Profissional e Emprego. Além disso, a OIT produziu e aprovou um Repertório de Recomendações Práticas sobre Portadores de Deficiência no Mundo do Trabalho orientado a promover princípios de igualdade de acesso de pessoas com deficiência a trabalho remunerado. Em 2001, a OIT produziu ainda o Repertório de Recomendações Práticas sobre HIV-AIDS no Mundo do Trabalho.

A antecipação do Suplemento Nacional do Relatório Global que a OIT-Brasil traz a público contém uma análise estatística baseada nas Pesquisas Nacionais por Amostras de Domicílios (PNAD). Essa análise revela uma realidade caracterizada pela persistência e a reprodução de profundas - e inaceitáveis - desigualdades e discriminação no mercado de trabalho brasileiro e, portanto, na sociedade brasileira como um todo.

As desigualdades e a discriminação de gênero e raça são as mais amplas e que vem sendo gradualmente mais reconhecidas através da análise das estatísticas nacionais sobre ocupação, remuneração, horas de trabalho, faixas etárias e níveis de escolaridade, entre outros indicadores. A desigualdade e a discriminação de indígenas é outro fenômeno preocupante e digno de grande atenção, porém estatisticamente menos evidente, visto que a vasta maioria dos povos indígenas habitam partes do território nacional que não são cobertos pelas pesquisas nacionais por amostras de domicílios (PNAD). Pessoas com deficiência e com HIV-AIDS são também alvo de discriminação cada vez mais evidente, embora ainda difícil de quantificar e avaliar objetivamente.

O estudo que a OIT-Brasil traz a público revela a persistência – e a reprodução – de profundas e inaceitáveis desigualdades e discriminações de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro e, portanto, na sociedade em seu conjunto. Em outras palavras, que ainda existe um grande *deficit* de equidade de gênero e raça.

Esse estudo, baseado nos dados da PNAD 2001, é um complemento ao Relatório Global **“A Hora da Igualdade no Trabalho”**, apresentado hoje a nível mundial pelo Diretor Geral da Organização, Juan Somavia, como parte do mecanismo de seguimento da *Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho*,

A OIT chama a atenção para o fato de que no começo do século XXI, ainda existe um grande déficit de equidade de gênero e raça no mercado de trabalho e na sociedade brasileiras. Também alerta que essas desigualdades e formas de discriminação não estão referidas a “minorias” ou a grupos específicos da sociedade. As mulheres e os/as negros/as representam, respectivamente, 42% e 44,5%, ou seja, quase a metade da População Economicamente Ativa (PEA) brasileira. Somados, correspondem a 55 milhões de pessoas, 68% da PEA no país. Especial atenção deve ser dada à situação das mulheres negras (mais de 14 milhões de pessoas, que representam 18% da PEA), já que estão submetidas a uma dupla discriminação (de gênero e raça, muitas vezes também vinculada à discriminação por origem social), que não apenas se soma, mas se entrecruza e se potencializa, configurando uma situação de profunda desigualdade em todos os indicadores de mercado de trabalho analisados.

As mulheres e os/as negros/as não são “minorias”

As mulheres correspondem atualmente a 42% da População Economicamente Ativa no Brasil e os homens a 58%. Isso expressa uma evolução de 2 pontos percentuais no período analisado, já que em 1992, as mulheres correspondiam a 40% da PEA. Os/as negros/as correspondem a 44,5% do total da PEA e os brancos a 54,5%; as mulheres negras, por sua vez, correspondem a 18%. Portanto, quando a OIT chama a atenção para as desigualdades e discriminações de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro, não está se referindo a “minorias” ou “grupos específicos”, mas sim a aproximadamente 55 milhões de pessoas (68% da PEA no Brasil): 36 milhões de negros de ambos sexos, quase 19 milhões de mulheres brancas e mais de 14 milhões de mulheres negras.

A situação das mulheres negras é especialmente preocupante, porque elas são vítimas, ao mesmo tempo, de duas formas de discriminação que se relacionam e se potencializam mutuamente.

A taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro continua aumentando, mas ainda está marcada por uma forte diferença em relação à taxa de participação dos homens

A *taxa de participação* das mulheres no mercado de trabalho é um indicador importante para analisar a evolução dos níveis de igualdade de gênero existentes em uma sociedade. A inserção no mercado de trabalho (que corresponde à saída da situação de inatividade) é um indicador de avanço para as mulheres, na medida em que cada vez se evidencia mais a importância dessa inserção para aumentar o seu grau de autonomia pessoal, assim como seus níveis de bem-estar (próprio e de suas famílias).

A taxa de participação das mulheres no Brasil é de 55%, uma cifra consideravelmente superior à média latino-americana (45%), mas ainda inferior aos níveis de muitos dos países desenvolvidos. Ainda que essa participação venha crescendo significativamente nas últimas 3 décadas, é ainda quase 30 pontos percentuais inferior à taxa de participação masculina (86%).

Esses dados refletem a dificuldade que um contingente importante de mulheres, especialmente as mais pobres e com menor escolaridade, ainda tem que enfrentar para poder entrar no mercado de trabalho.



A taxa de participação das mulheres mais pobres e com menos escolaridade ainda é muito inferior à taxa de participação das mulheres mais escolarizadas

No caso das mulheres, a taxa de participação guarda uma relação muito significativa com o seu nível de escolaridade (indicador que, por sua vez, também expressa importantes diferenças de origem e situação sócio-económica). O mesmo não acontece com os homens. As taxas de participação das mulheres mais pobres e com menos escolaridade são significativamente inferiores às aquelas observadas nos grupos de mulheres com rendimentos médios e altos. As mulheres mais pobres e menos escolarizadas enfrentam importantes dificuldades adicionais para entrar no mercado de trabalho, como consequência, entre outros fatores, dos maiores obstáculos que elas têm que enfrentar para compartilhar as responsabilidades domésticas, em particular o cuidado com os filhos.

Essa situação se evidencia claramente nos dados analisados: as mulheres que tem até 3 anos de estudo apresentam uma taxa de participação de 42%, e essa cifra se eleva a 82% entre as mulheres com 15 anos e mais de estudo. Devido a essa diferença no comportamento das taxas de participação de homens e mulheres, também as desigualdades entre essas taxas variam muito de acordo aos níveis de escolaridade: na faixa de 0 a 3 anos de estudo, a diferença entre as taxas de participação de homens e mulheres é de 35 pontos percentuais (ou 55%), enquanto na faixa superior de escolaridade essa diferença se reduz a 7 pontos percentuais (ou 9%). Por outro lado, as taxas de participação das mulheres negras são levemente superiores às taxas de participação das mulheres brancas.

Gráfico 1.1- Taxa de participação, por sexo e raça/cor (2), 1992-2001

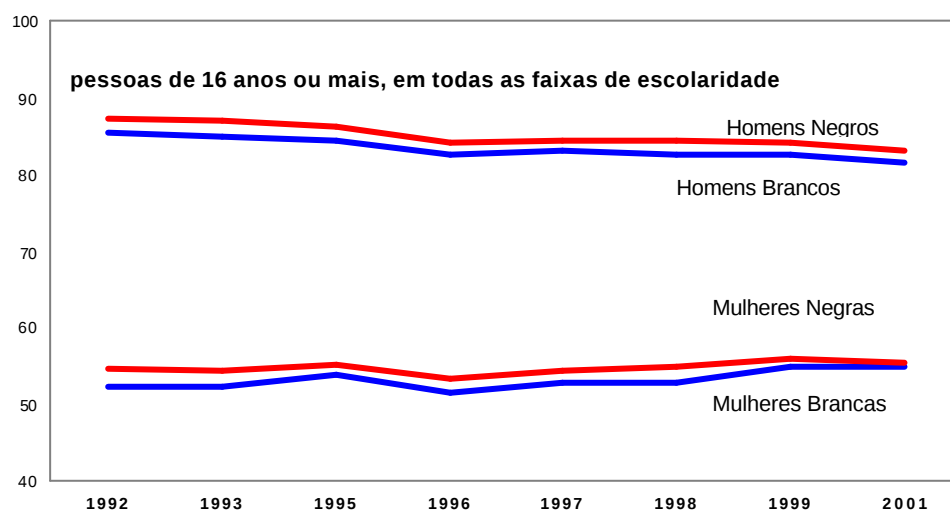


Gráfico 1.2 - Taxa de participação, por sexo, e escolaridade, 1992 e 2001

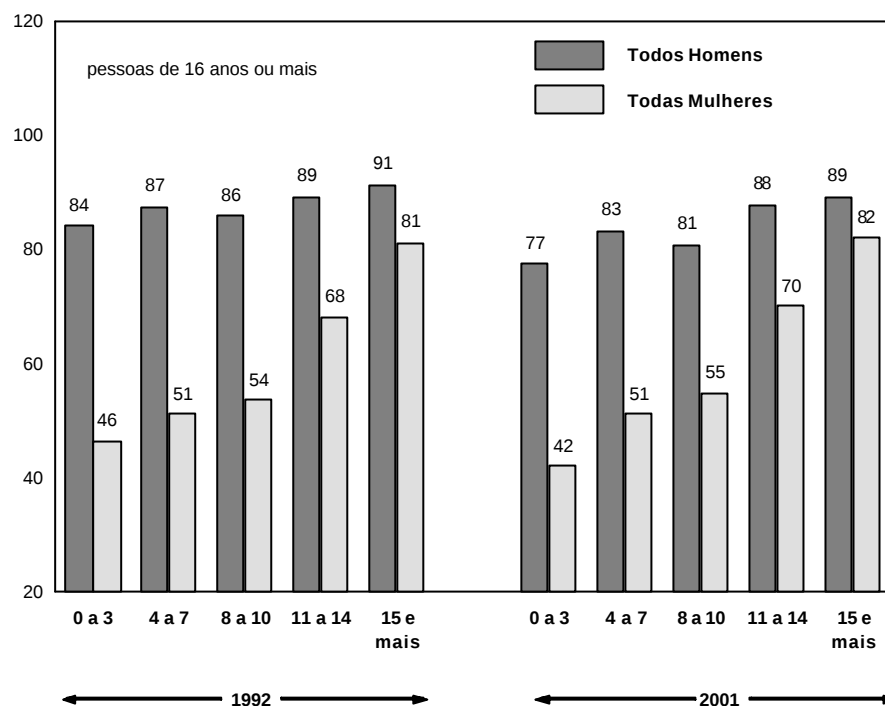
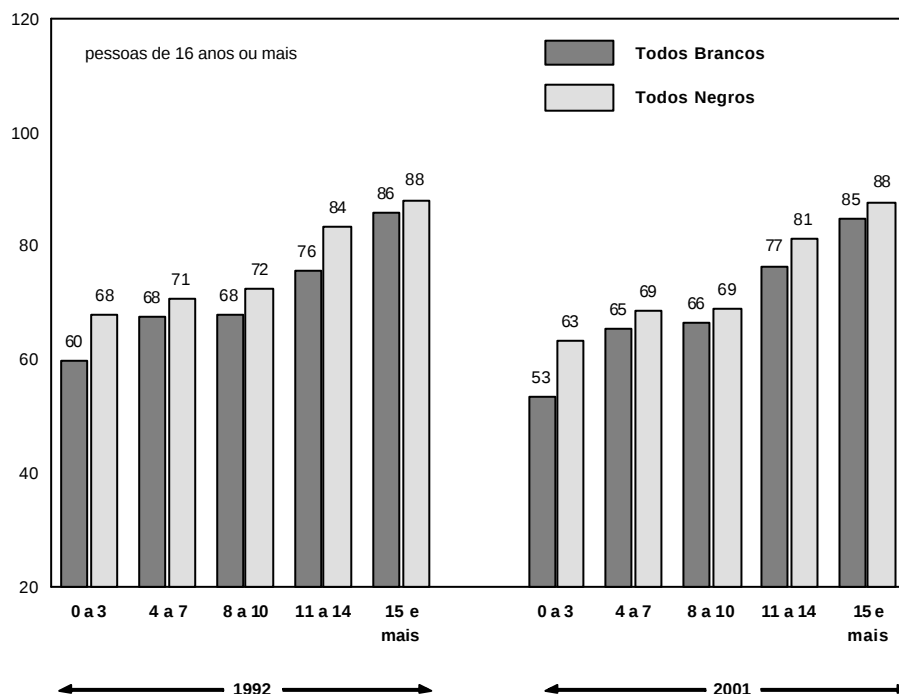


Gráfico 1.3 - Taxa de participação, por raça/cor e escolaridade, 1992 e 2001



Melhora significativamente o perfil educacional da PEA, mas persistem importantes desigualdades de raça. O nível de escolaridade das mulheres é claramente superior ao dos homens.

Observa-se no período analisado, um significativo progresso nos níveis de escolaridade da PEA, com uma significativa diminuição da porcentagem de pessoas com menos escolaridade e um aumento importante nos níveis superiores de escolaridade. No conjunto da PEA, a porcentagem de pessoas com menos de 4 anos de estudo se reduziu de 35% para 24%, a de menos de 8 anos passou de 67% para 53% e a com mais de 8 anos cresceu de 33% para 47%.

No entanto, aqui se observam diferenças importantes por gênero e raça. Ainda que esses avanços tenham beneficiado a homens, mulheres, negros e brancos, não se distribuíram igualmente entre esses grupos.

O nível de escolaridade das mulheres é claramente superior ao dos homens e essa diferença se acentuou na década, como pode ser observado na tabela 1.3 e no Gráfico 1.4. Essa diferença se repete no interior de cada grupo racial: as mulheres brancas são mais escolarizadas que os homens brancos e as mulheres negras são mais escolarizadas que os homens negros.

Tabela 1.2 - Perfil educacional da PEA de 16 anos de idade ou mais, por sexo, raça/cor, 1992 e 2001

Escolaridade (em anos)	Todos Homens	Todas Mulheres	Todos Brancos	Todos Negros	Homens brancos	Mulheres brancas	Homens negros	Mulheres negras
1992								
0 a 3	36	33	25	47	26	23	49	45
4 a 7	33	30	33	31	35	31	31	29
8 a 10	13	13	15	11	15	15	11	11
11 a 14	13	17	18	10	16	21	8	13
15 e mais	5	6	8	2	7	9	1	2
2001								
0 a 3	27	21	17	34	18	14	37	30
4 a 7	30	26	27	30	30	24	32	29
8 a 10	17	17	18	16	19	17	16	17
11 a 14	20	27	28	17	25	32	14	21
15 e mais	6	9	11	2	9	12	2	3
variação								
0 a 3	-10	-12	-9	-13	-8	-9	-12	-15
4 a 7	-3	-4	-6	0	-5	-7	0	-1
8 a 10	4	4	3	5	3	2	5	6
11 a 14	7	10	9	7	8	10	6	9
15 e mais	1	2	2	1	2	3	1	1

(1) A tabela mostra a porcentagem de cada grupo de gênero e/ou raça em cada faixa de escolaridade

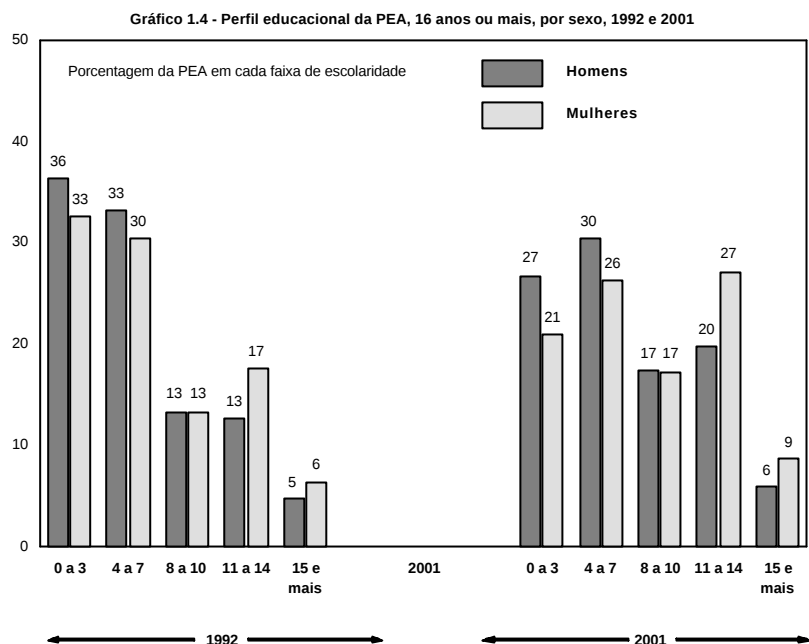
(2) Todos homens e todas mulheres inclui pessoas de todas as categorias de cor/raça

(3) A PNAD não inclui as populações rurais de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá.

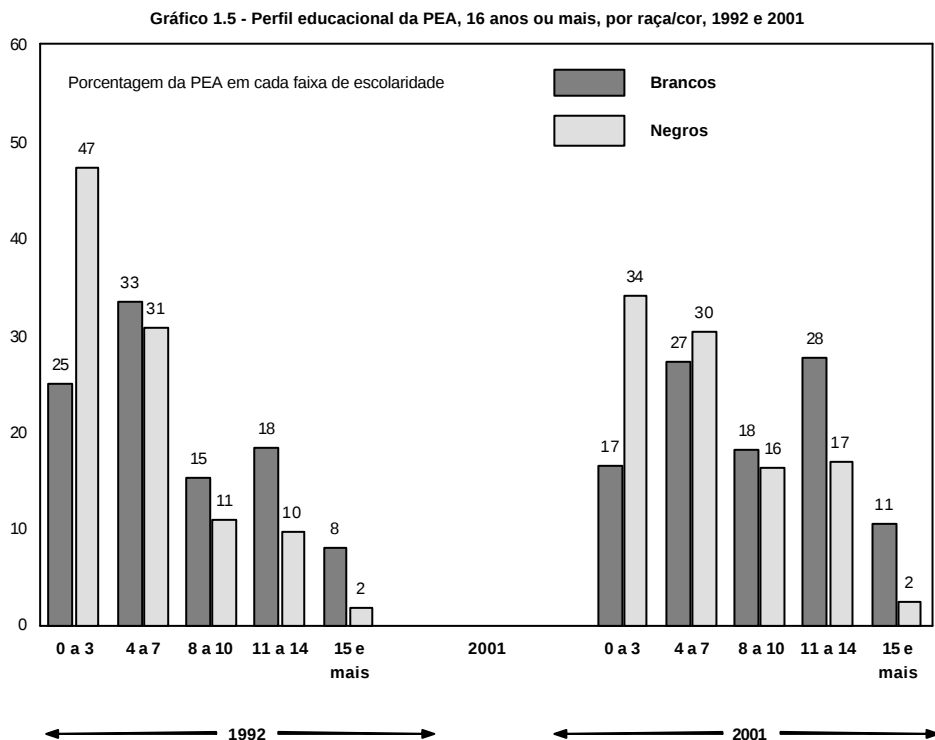
(4) "Negros" inclui todas as pessoas que se declararam "pardas" ou "pretas"

Fonte : Microdados da PNAD, IBGE, processados especialmente para este trabalho.





Por outro lado, ainda que o perfil educacional dos negros de ambos os sexos também tenha melhorado significativamente na década (em 1992 80% deles se concentravam nas duas faixas iniciais de escolaridade – até 7 anos –, proporção que em 2001 se reduz a 64%), ele permanece nitidamente inferior ao dos brancos: nesse mesmo ano, 44% dos brancos se concentrava nessas duas faixas. Nas faixas superiores de escolaridade (11 a 14 e 15 anos e mais), a proporção de brancos e negros era, em 2001, respectivamente 39% e 19% (Gráfico 1.5.).



Aumenta a taxa de desemprego para homens, mulheres, brancos/as e negros/as.

A taxa de desemprego das mulheres é superior à dos homens e aumenta no período analisado: era de 7,8% em 1992 e se eleva a 11,7% em 2001. Para os homens essas cifras eram respectivamente 5,2% e 7,4%. Isso significa também que as diferenças entre as taxas de desemprego de homens e mulheres aumentam na década: em 1992, a taxa de desemprego feminina era 50% superior à masculina e passa a ser 58% superior em 2001 (Tabela 3.1).

Tabela 1.3 - Taxa de desemprego, por sexo, raça/cor, 1992-2001
(pessoas de 16 anos de idade ou mais, em todas as faixas de escolaridade)

Ano	Todos Homens	Todas Mulheres	Todos Brancos	Todos Negros	Homens brancos	Mulheres brancas	Homens negros	Mulheres negras
1992	5.2	7.8	5.7	6.9	4.7	7.2	5.9	8.6
1993	5.0	7.1	5.3	6.6	4.4	6.5	5.7	8.0
1995	5.0	7.0	5.4	6.4	4.6	6.4	5.4	7.9
1996	5.4	8.4	6.1	7.1	5.0	7.8	5.9	9.1
1997	6.0	9.6	6.9	8.2	5.5	8.9	6.6	10.7
1998	6.9	11.2	8.1	9.4	6.4	10.6	7.6	12.1
1999	7.7	11.9	8.6	10.5	6.9	10.9	8.6	13.1
2001	7.4	11.7	8.1	10.6	6.5	10.2	8.4	13.8

(1) A taxa de desemprego é a porcentagem de pessoas desempregadas na PEA da faixa etária selecionada

(2) Todos homens e todas mulheres inclui pessoas de todas as categorias de cor/raça

(3) A PNAD não inclui as populações rurais de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá.

(4) "Negros" inclui todas as pessoas que se declararam "pardas" ou "pretas"

Fonte : Microdados da PNAD, IBGE, processados especialmente para este trabalho.

Tabela 1.4 - Taxa de desemprego, por sexo, raça/cor, 1992-2001
(pessoas de 25 anos de idade ou mais, em todas as faixas de escolaridade)

Ano	Todos Homens	Todas Mulheres	Todos Brancos	Todos Negros	Homens brancos	Mulheres brancas	Homens negros	Mulheres negras
1992	3.6	5.2	3.9	4.8	3.3	4.8	4.1	5.8
1993	3.4	4.7	3.5	4.5	2.9	4.3	4.0	5.4
1995	3.4	4.8	3.7	4.4	3.1	4.5	3.8	5.1
1996	3.8	6.0	4.3	5.1	3.4	5.6	4.2	6.5
1997	4.2	6.9	4.9	5.9	3.8	6.3	4.7	7.6
1998	4.7	7.7	5.6	6.4	4.3	7.4	5.1	8.3
1999	5.3	8.4	6.0	7.3	4.7	7.7	6.0	9.3
2001	5.0	8.4	5.6	7.5	4.4	7.2	5.8	10.0

(1) A taxa de desemprego é a porcentagem de pessoas desempregadas na PEA da faixa etária selecionada

(2) Todos homens e todas mulheres inclui pessoas de todas as categorias de cor/raça

(3) A PNAD não inclui as populações rurais de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá.

(4) "Negros" inclui todas as pessoas que se declararam "pardas" ou "pretas"

Fonte : Microdados da PNAD, IBGE, processados especialmente para este trabalho.



Tabela 1.5 - Taxa de desemprego, por sexo, raça/cor, 1992-2001
(pessoas de 16 a 24 anos de idade, em todas as faixas de escolaridade)

Ano	Todos Homens	Todas Mulheres	Todos Brancos	Todos Negros	Homens brancos	Mulheres brancas	Homens negros	Mulheres negras
1992	9.7	14.9	11.2	12.3	9.1	14.1	10.2	15.8
1993	9.5	14.0	10.9	11.7	9.2	13.2	9.8	14.9
1995	9.5	14.0	10.9	11.8	9.7	12.7	9.3	15.9
1996	10.1	15.6	12.0	12.6	10.0	14.9	10.2	16.5
1997	11.5	18.1	13.9	14.5	11.4	17.2	11.5	19.5
1998	13.6	21.9	16.6	17.3	13.3	21.0	13.8	23.0
1999	14.9	22.7	17.4	18.9	14.3	21.4	15.5	24.4
2001	14.5	22.2	16.4	19.2	13.6	19.9	15.4	25.0

(1) A taxa de desemprego é a porcentagem de pessoas desempregadas na PEA da faixa etária selecionada

(2) Todos homens e todas mulheres inclui pessoas de todas as categorias de cor/raça

(3) A PNAD não inclui as populações rurais de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá.

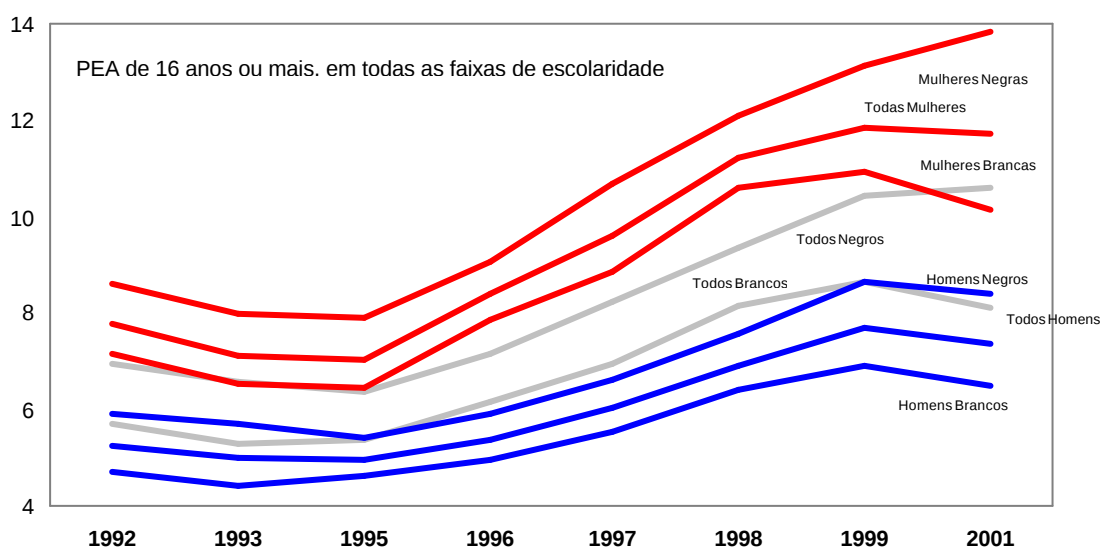
(4) "Negros" inclui todas as pessoas que se declararam "pardas" ou "pretas"

Fonte : Microdados da PNAD, IBGE, processados especialmente para este trabalho.

A mesma Tabela indica também que a taxa de desemprego dos negros é superior à dos brancos, e essa diferença também aumenta na década: em 2001, a taxa de desemprego dos negros era de 10,6% e se situava em um nível 31% superior à dos brancos, que era de 8,1%. Em 1992, essa diferença era de 21%.

Como fica demonstrado pelas observações anteriores, nesse caso, as desigualdades de gênero são mais acentuadas que as de raça. Em situação de especial desvantagem estão as mulheres negras, cuja taxa de desemprego em 2001 era de 13,8% (e se situava em um nível 86% superior à dos homens brancos).

Gráfico 1.6 - Taxa desemprego, por sexo, e raça/cor, 1992-2001



A relação entre escolaridade e empregabilidade no Brasil no período analisado é bastante complexa: não se observa empiricamente nenhuma relação simples, direta ou inversa, entre as duas variáveis. Tanto para os homens como para as mulheres, para os/as negros/as e os/as brancos/as a taxa de desemprego aumenta com a escolaridade até atingir um máximo na faixa de 8 a 10 anos de estudo e volta a declinar nas faixas de 11 a 14 e de 15 anos e mais, atingindo nessa última o seu ponto mínimo (Gráficos 1.7 e 1.8)

Gráfico 1.7 - Taxa de desemprego, por sexo e escolaridade, 1992 e 2001

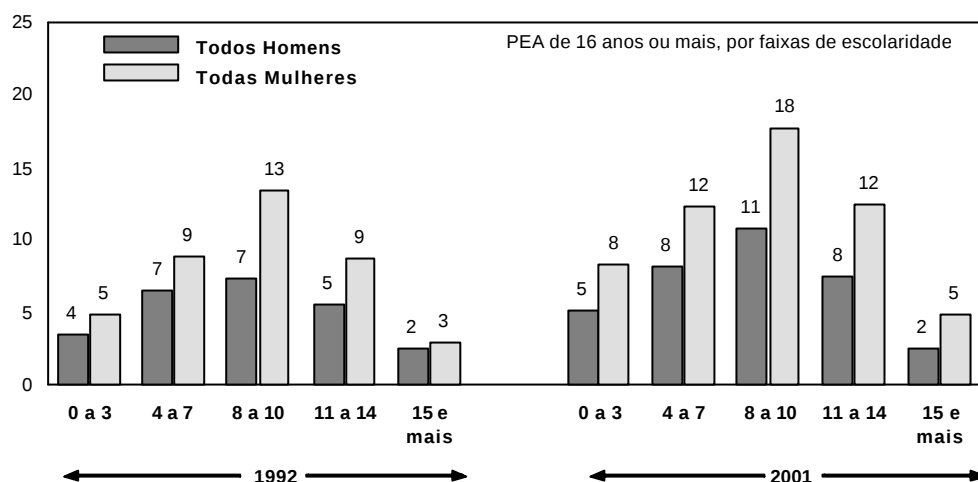
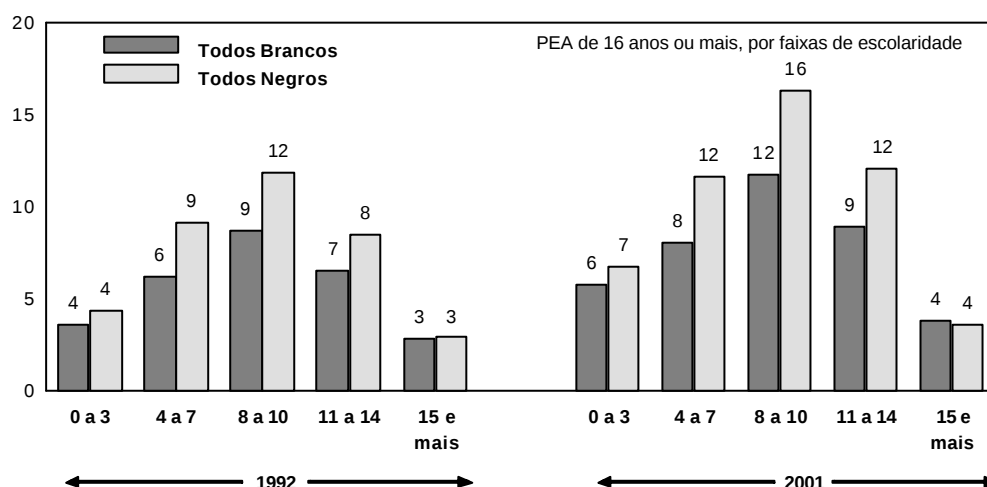


Gráfico 1.8 - Taxa de desemprego, por raça/cor e escolaridade, 1992 e 2001



As taxas de desemprego dos jovens (16 a 24 anos) são significativamente superiores às dos trabalhadores de 25 anos e mais, como pode ser visto na tabela 3.3: 13,6 % (homens brancos), 15,4% (homens negros), 19,9% (mulheres brancas) e 25% (mulheres negras). Os dados evidenciam que a taxas de desemprego das jovens mulheres brancas são significativamente superiores a dos jovens do sexo masculino, tanto brancos como negros. Outra vez as jovens negras são as que se encontram em uma situação mais desfavorável: uma em cada 4 estão desempregadas.

Persistem importantes diferenciais de remuneração no mercado de trabalho brasileiro relacionadas ao sexo e à raça/cor das pessoas.

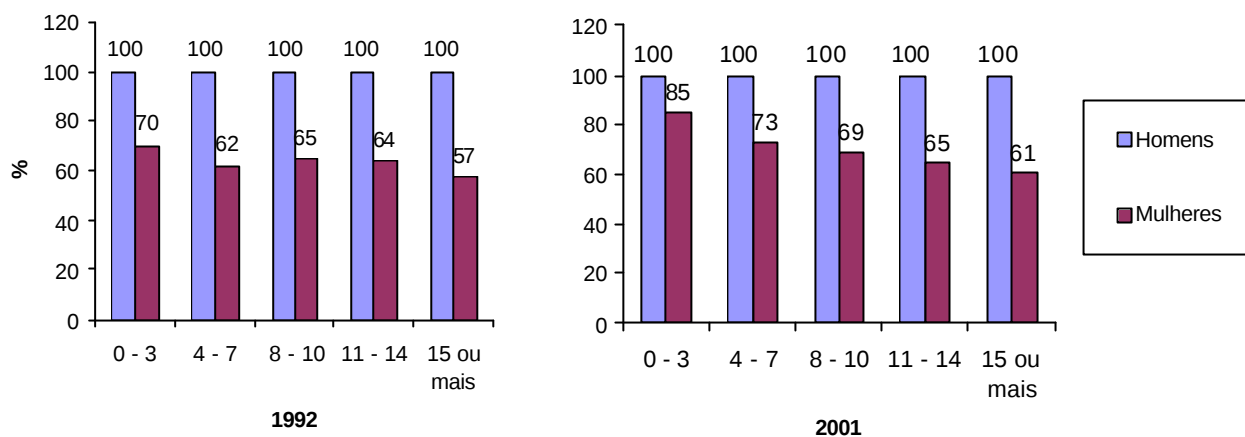
As diferenças de remuneração são uma das formas mais persistentes de desigualdade entre homens e mulheres e por isso são um tema central em quase todas as discussões relativas à eliminação da discriminação no mundo do trabalho. Os dados da PNAD 2001 evidenciam de forma muito eloquente a persistência de acentuadas desigualdades de rendimentos entre homens e mulheres, brancos e negros no mercado de trabalho brasileiro.

Por hora trabalhada, as mulheres recebem, em média 79% do que os homens (ou seja, 21% menos). O total dos trabalhadores negros de ambos os sexos recebem em média a metade (50%) do que recebem o conjunto dos trabalhadores brancos de ambos os sexos e as mulheres negras recebem apenas 39% do que recebem os homens brancos (ou seja, 61% menos). Por mês, essas diferenças são ainda mais acentuadas: as mulheres recebem em média 66% do que recebem os homens, os negros 50% do que recebem os brancos e as mulheres negras apenas 32% do que recebem os homens brancos.

As desigualdades de remuneração entre homens e mulheres aumentam, ao invés de diminuir, a medida em que aumenta o nível de escolaridade. As mulheres com 11 a 14 anos de estudo recebiam, por hora trabalhada, apenas 65% do que recebiam os homens na mesma faixa de escolaridade e, entre os que tinham 15 anos ou mais de estudo, essa proporção era de 61% (ou seja configurava um diferencial de 39%).

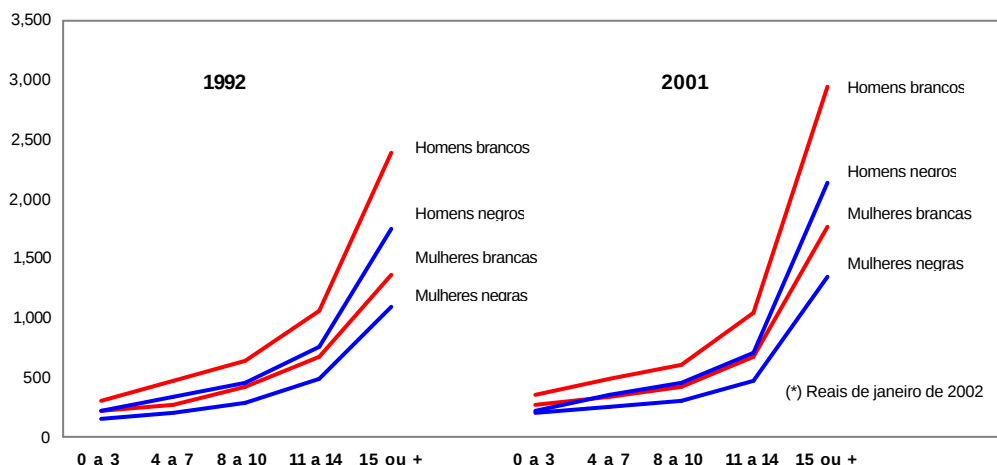
Tabela 1.7 Renda por hora trabalhada por sexo, raça/cor e escolaridade, 1992 - 2001				
(Ocupados/as com 16 anos de idade ou mais)				
	Escolaridade (anos)	Mulheres/homens (Total)	Negros/Brancos (Ambos os sexos)	Mulheres Negras / Homens Brancos
1992	Todas	71	51	37
	0 - 3	70	71	50
	4 - 7	62	73	45
	8 - 10	65	70	45
	11 - 14	64	71	47
	15 ou mais	57	74	46
2001	Todas	79	50	39
	0 - 3	85	71	62
	4 - 7	73	74	53
	8 - 10	69	73	50
	11 - 14	65	68	46
	15 ou mais	61	73	46
"Negros" inclui todas as pessoas que se declaram "pardas" ou "pretas"				
A PNAD não inclui as populações rurais de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá				
Fonte: Microdados da PNAD, IBGE, processados especialmente para este trabalho.				

Gráfico 1.10 Renda das mulheres por hora trabalhada como porcentagem da renda dos homens, por escolaridade (Ocupados/as com 16 anos de idade ou mais)



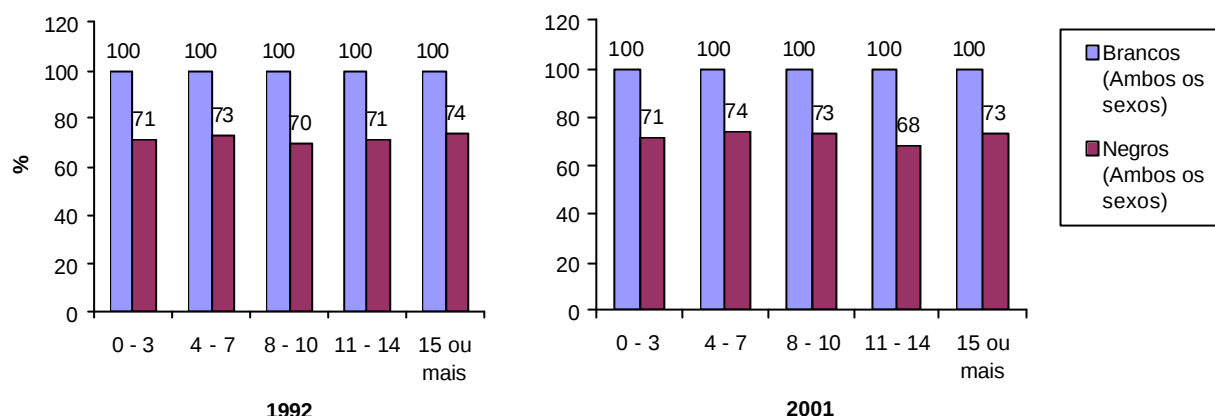
A introdução da variável “anos de escolaridade” na análise dos diferenciais de rendimento de homens e mulheres, negros e brancos, é fundamental para entender melhor a complexidade do problema. Se, no seu conjunto, os diferenciais de remuneração entre negros e brancos (de ambos os sexos) são muito mais acentuados que os diferenciais de remuneração entre homens e mulheres, essa “hierarquia” se inverte ao introduzir a variável anos de escolaridade, como pode ser observado no Gráfico 1.9: comparando níveis similares de escolaridade, as mulheres brancas estão em uma situação de maior desvantagem em relação aos homens negros.

Gráfico 1.9 - Renda média* do trabalho, por faixas de escolaridade, 1992 e 2001



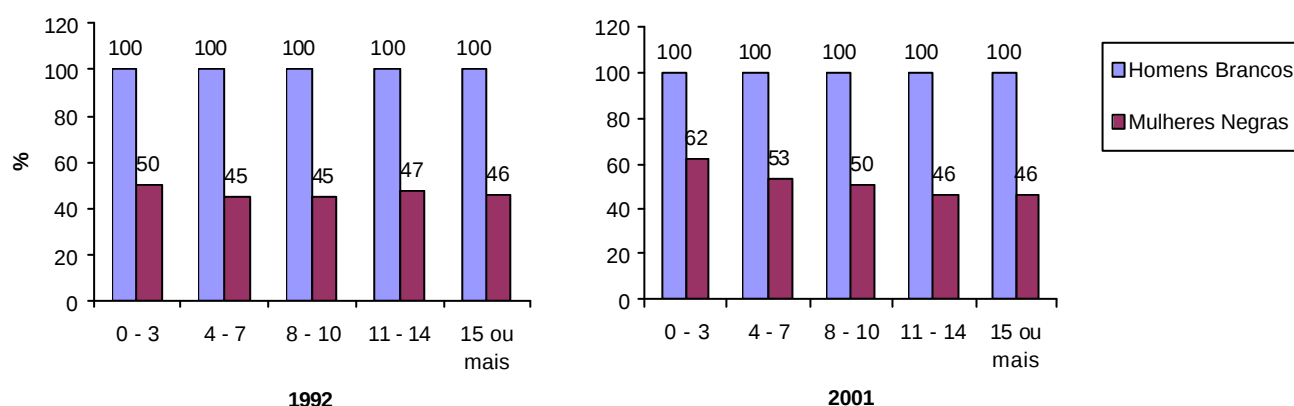
Um dos argumentos mais frequentes para justificar os acentuados diferenciais de rendimento entre negros e brancos é o fato de que o nível de escolaridade dos trabalhadores negros é significativamente menor que o nível de escolaridade dos trabalhadores brancos. Esse argumento, porém, não se sustenta se examinamos novamente os dados. Em cada uma das faixas de escolaridade, os rendimentos dos negros são sistematicamente inferiores aos dos brancos. Mesmo entre aqueles que tem estudos pós secundários, 11 a 14 e 15 anos e mais, os negros recebem aproximadamente 30% a menos que os brancos (nas mesmas faixas de escolaridade).

Gráfico 1.11 Renda dos Negros de ambos sexos por hora trabalhada como porcentagem da renda dos Brancos de ambos sexos, por escolaridade (Ocupados/as com 16 anos de idade ou mais)



A gravidade da situação da mulher negra, vítima como já se disse, de uma dupla discriminação (de gênero e de raça) evidencia-se ao examinar os dados relativos aos rendimentos do trabalho por nível de escolaridade: entre os que tem 15 anos e mais de escolaridade elas recebem apenas 46% do que recebem os homens brancos; entre os que tem entre 11 e 14 anos, elas recebem uma proporção ainda inferior: 39% dos rendimentos dos homens brancos por hora trabalhada.

Gráfico 1.12 Renda das Mulheres Negras por hora trabalhada como porcentagem da renda dos Homens Brancos, por escolaridade (Ocupados/as com 16 anos de idade ou mais)



Qual é a evolução dos diferenciais de rendimento por hora trabalhada entre homens e mulheres, negros e brancos? Aqui observam-se duas tendências distintas (Tabela 1.7). As desigualdades entre

homens e mulheres se reduzem no período (8 pontos percentuais), isto é: em 1992 as mulheres recebiam 71% dos rendimentos masculinos e em 2001 passam a receber 79%.

Por outro lado, não se observa nenhuma alteração significativa nas desigualdades de rendimentos segundo a raça/cor das pessoas: em 1992 o rendimento médio por hora trabalhada do total de ocupados negros (de ambos sexos) correspondia a apenas a metade do rendimento médio dos ocupados brancos (de ambos sexos); a relação entre o rendimento médio por hora trabalhada das mulheres negras também se mantém praticamente estável entre 1992 e 2001, em um nível muito baixo (passa de 37% a 39%), como também mostra a Tabela 1.7.

A segmentação ocupacional por gênero e raça persiste e exerce uma forte influência sobre os rendimentos e demais indicadores de qualidade de emprego de homens e mulheres, negros e brancos.

A distribuição ocupacional de homens e mulheres, negros e brancos é muito diferenciada no mercado de trabalho brasileiro, indicando a persistência e a reprodução de uma acentuada segmentação ocupacional de gênero e raça. Essa segmentação, por sua vez, é uma das expressões mais claras de poderosos mecanismos de discriminação, já que está claramente relacionada, mais que a atributos técnicos ou de escolarização dos indivíduos que conformam a força de trabalho, a construções culturais e sociais que atribuem “lugares” e valores diferenciados (e hierarquicamente definidos) ao trabalho realizado por mulheres e homens, negros e brancos. A segmentação ocupacional baseada no sexo e na raça/cor, por sua vez, é um fator que tem grande influência nos indicadores da qualidade do emprego de homens e mulheres negros e brancos: níveis de remuneração, oportunidades de qualificação, treinamento e promoção, possibilidade de acesso a empregos formais e à proteção social.

A porcentagem de ocupações precárias, informais e de baixa qualidade sobre o total do emprego aumenta de 40,6 a 46% no Brasil entre 1990 e 2001 (dados da PNAD elaborados pela OIT; nesse conjunto se incluem os ocupados na microempresa, os trabalhadores por conta própria com exceção dos profissionais e técnicos, os trabalhadores familiares não remunerados e o serviço doméstico). Mas essas cifras também evidenciam importantes diferenças de gênero e raça. No ano 2001, enquanto a proporção de ocupações precárias sobre o total do emprego masculino era de 42%, para as mulheres essa cifra era de 51%.

Uma grande proporção da ocupação feminina se concentrava em 2001 nos segmentos mais precários do mercado de trabalho: trabalhadores por conta própria não profissionais ou técnicos, serviço doméstico e ocupados sem remuneração. A porcentagem de mulheres ocupadas no serviço doméstico (21%) é a mais alta entre os países latino-americanos. Em todas essas formas precárias de ocupação as mulheres negras estão sobre-representadas em relação às brancas.

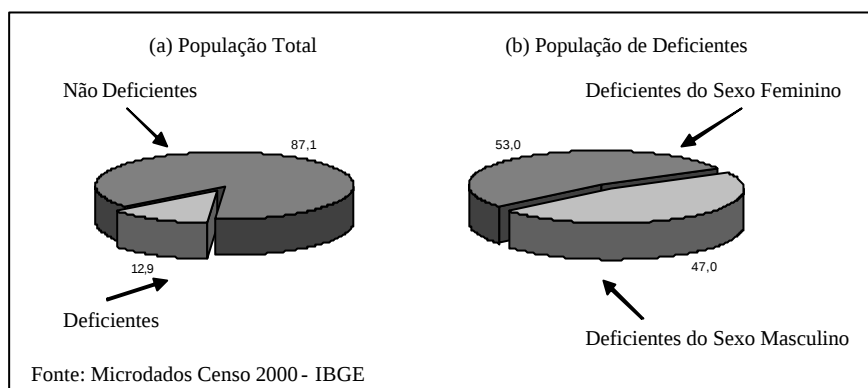
Os indicadores de informalidade - medida seja em termos da proporção “de trabalhadores/as assalariados/as sem carteira no total de assalariados” (privados, públicos e militares) ou da proporção das “pessoas que contribuem para a previdência social no total de pessoas ocupadas” – revelam ligeiras tendências de diminuição de desigualdade entre homens e mulheres e entre brancos e negros. No entanto, destaca-se o fato que os indicadores de informalidade são muito mais elevados entre negros do que brancos, variando, em 2001, entre 13% na faixa de 25 ou mais anos e 18% na faixa de 16 a 24 anos.



PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

De acordo com o Gráfico 1 (a) abaixo, 12,9% da população brasileira é composta por pessoas que possuem algum tipo de deficiência. Dos que foram considerados deficientes, a maioria se apresenta como sendo do sexo feminino (53%)

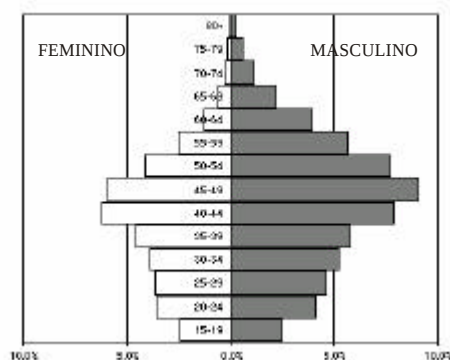
GRÁFICO 1
Proporção de Deficientes em comparação com a População Total – Brasil
e Proporção da População de Deficientes por Sexo – Brasil



A PIA com algum tipo de deficiência no Brasil, acordo com o Censo 2000, é de 24 milhões, sendo que 52,7% são mulheres e 47,3%, homens. Já a PEA com algum tipo de deficiência é 9,6 milhões de pessoas, onde predominam os homens (61,6%) sobre as mulheres (38,4%). Do total da PEA com algum tipo de deficiência, 70,9% são pessoas com deficiência visual, 19,9% são pessoas com deficiência auditiva, 3,6% são pessoas com deficiência física e 5,6% com deficiência mental. É de se notar que a PEA representa tão somente 40% da PIA.

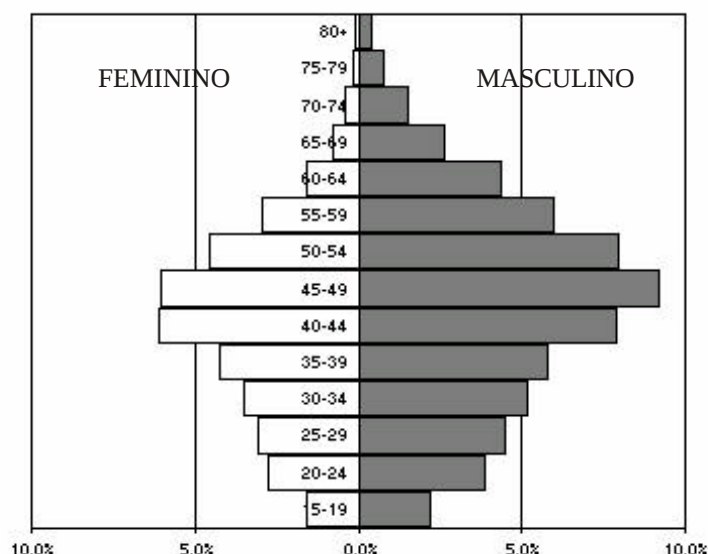
A estrutura etária da PEA mostra uma distribuição bastante semelhante entre as mulheres e os homens, variando somente a classe modal de cada uma delas (40 a 44 anos para as mulheres e 45 a 49 anos para os homens. Mais da metade da PEA com algum tipo de deficiência se encontra entre 35 e 69 anos. Cerca de 11,3% tem menos de 24 anos de idade, enquanto que 2,2% tem acima de 70 anos de idade.

GRAF. 2 – PIRAMIDE ETÁRIA DA PEA COM ALGUM TIPO DE DEFICIÊNCIA



O Gráfico 3 apresenta a pirâmide populacional da população ocupada das pessoas que apresentam algum tipo de deficiência.

Graf. 3 Pirâmide Populacional das Pessoas com Deficiência, Ocupadas



Fonte: Microdados Censo 2000/IBGE

Em termos educacionais, 40% da PEA com deficiência possui menos de 3 anos de estudos. Entre os homens com deficiência, 43,7% não chegam a 3 anos de estudo, enquanto que para as mulheres esta proporção se reduz para 34,2%. Uma segunda faixa escolar diz respeito ao 1º. Grau completo e 2º. Grau incompleto. Novamente, o percentual referente às mulheres (19,9%) é maior que entre os homens (11,1%). Finalmente, entre os que terminaram o 2º. Grau e possuem título universitário, as mulheres novamente se destacam, com 23,4% contra 15,1% entre os homens. Estes números indicam que o perfil educacional das mulheres com deficiência é maior que o dos homens.

Em termos ocupacionais, cerca de 570 mil pessoas com deficiência estariam desempregadas em 2000. Definindo-se a taxa de desemprego entre as pessoas com deficiência como sendo a proporção entre a parcela não ocupada sobre o total da PEA, estima-se ser esta taxa, em 2000, ao redor de 5,9%. Referida taxa entre os jovens de 15 a 24 anos é de 23%, significativamente superior à da taxa entre a população adulta (3,6%).

Desagregando-se os dados por sexo e tomando-se a população total acima de 15 anos novamente se verifica a diferença marcante, em detrimento da mulher com deficiência no mercado de trabalho, com uma taxa estimada de desemprego de 9,2%, comparado com 3,5% entre os homens. A situação da mulher jovem com deficiência é ainda menos favorável, com uma taxa de desemprego de 32%, enquanto que entre os homens jovens, com deficiência, esta taxa é de 15,4%, taxas que superam, em muito, às dos adultos com deficiência.

Em termos agregados, não levando-se em conta idade e sexo, a maior taxa de desemprego

ocorre entre as pessoas com deficiência mental (11%), seguida dos que tem deficiência física (9,3%), visual (5,7%) e, finalmente, auditiva, com 4,6%.

Tab. 1 - TAXA DE DESEMPREGO POR FAIXA ETÁRIA E SEXO

IDADE	OCUPADOS		PEA		DESEMPREGO (%)	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
15 a 24	484624	350278	572960	515268	15,4	32,0
Acima 15	5699622	3359383	5928491	3698939	3,8	9,2
Acima 24	5214998	3009105	5355531	3183671	2,6	5,5

Finalmente, cumpre destacar os rendimentos entre a população com algum tipo de deficiência. Entre as mulheres com deficiência, 73,7% tem um rendimento inferior a 2 salários mínimos, enquanto que entre os homens, referido percentual é de 58,1%. Aproximadamente 88,6% das mulheres tem um rendimento menor que 4 salários mínimos, enquanto que entre os homens, este percentual é de 79,4%, ligeiramente acima do que se refere às mulheres com menos de 2 salários mínimos.

Considerando que as mulheres possuem um perfil educacional mais elevado do que os homens, a participação relativamente alta de mulheres com rendimentos baixos é um indicativo de que novamente as mulheres com deficiência tendem a ocupar postos de menor rendimento, ainda que mais escolarizadas.

Pessoas com HIV/AIDS

O respeito aos direitos humanos é a pedra fundamental da luta contra a AIDS como forma de eliminar a discriminação às pessoas afetadas, direta ou indiretamente, pelo HIV/AIDS. A estigmatização e a rejeição ampliam o impacto da epidemia e, conseqüentemente, aumentam a vulnerabilidade e limitam o acesso das pessoas infectadas a um emprego, aos sistemas de saúde, etc. Uma resposta efetiva só pode ocorrer em um ambiente onde os direitos humanos são preservados.

As principais causas da discriminação são:

- Ignorância, negação, medo e intolerância em relação à doença;
- Valores sociais e culturais arraigados;
- Falta de legislação ou de sua aplicação de forma efetiva.

A discriminação tem como principais conseqüências:

- Violação dos direitos humanos de pessoas vivendo com HIV/AIDS (PLWHA);
- Ameaça aos princípios e normas fundamentais do trabalho;
- Marginalização das PLWHA;
- Redução da auto-estima das PLWHA;
- Criação e aumento da desigualdades sociais;
- Prejuízo às ações de prevenção e tratamento devido ao silêncio e à negação sobre o HIV/AIDS.

A epidemia afeta de forma mais aguda os grupos mais vulneráveis da sociedade, incluindo os mais pobres, as mulheres e as crianças, e exacerba problemas decorrentes de uma proteção social inadequada, iniquidades de gênero, trabalho infantil e abandono escolar. As mulheres são duplamente afetadas, pois têm que suprir a subsistência da família e prover assistência e apoio aos familiares e vizinhos.

Estatísticas sobre pessoas com HIV-AIDS

No Brasil, estima-se que 600 mil pessoas estejam infectadas com o vírus (CN-AIDS, 2002). Essa cifra equivale à metade do número inicialmente previsto pelo Banco Mundial em 1992, o que pode ser creditado, em grande parte, aos programas de conscientização e prevenção desenvolvidos pelo Ministério da Saúde em parceria com diversas organizações nacionais e internacionais. Tais programas conseguiram ainda evitar 58 mil novos casos de AIDS entre 1994 e 2002.

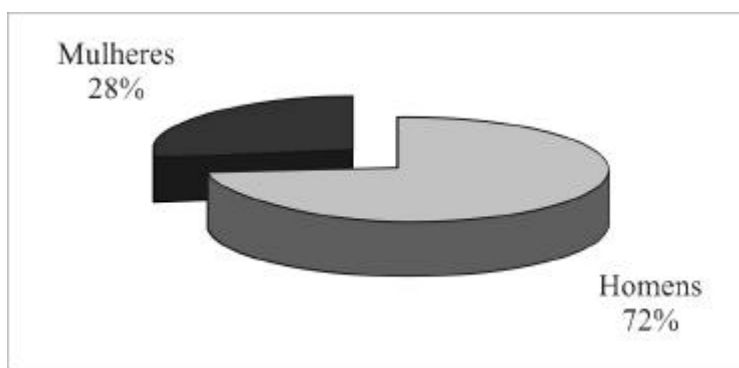
A Coordenação Nacional de DST e AIDS do Ministério da Saúde produz o Boletim Epidemiológico, que apresenta uma série histórica com dados abrangentes sobre a epidemia desde a data de notificação do primeiro caso no País. O Boletim é elaborado com base nas notificações compulsórias dos casos de AIDS e processados por bancos de dados. No entanto, os dados relacionados com as questões de trabalho (renda, tipo de ocupação, taxa de desemprego, etc.), analisadas nas outras seções deste documento, nem sempre são devidamente registrados, o que impede uma análise



quantitativa da relação entre portadores de HIV/AIDS e trabalho.

Entre 1980 e 2002, 237.588 casos de AIDS foram registrados em todo o País, dos quais 72% correspondem a homens e 28% a mulheres. A maior parte dos casos notificados encontram-se nas regiões Sudeste (67%) e Sul (16,5%), seguidas das regiões Nordeste (9,5%), Centro-oeste (5%) e Norte (2%).

GRÁFICO 1
Proporção dos casos de AIDS, por sexo – Brasil, 1980 a 2002



Fonte: Boletim Epidemiológico - AIDS, Ano XV Nº 2, CN-AIDS

Conforme a tabela abaixo, pode-se observar que o número de casos de AIDS diagnosticados em cada ano não aumentou significativamente, se compararmos 1992 com 2001. No entanto, vale ressaltar que o número de casos de AIDS diagnosticados em mulheres nesse período quase que duplicou, enquanto que o de homens reduziu em cerca de 20%. Isto comprova a chamada “feminização” da epidemia no País. Com relação à faixa etária, podemos observar que a AIDS atinge de forma mais aguda a população em idade ativa.

Casos de AIDS, por sexo e faixa etária, 1992 e 2001

Faixa etária (anos)	Homens	Mulheres	Total
1992			
0 a 15	454	89	543
16 a 24	1,661	586	2,247
25 ou mais	9,850	2,143	11,993
Total	11,965	2,818	14,783
2001			
0 a 15	21	164	185
16 a 24	1,039	1,121	2,160
25 ou mais	7,891	4,309	12,200
Total	8,951	5,430	14,545

Fonte: Boletim Epidemiológico - AIDS, Ano XV nº2, CN-AIDS

Quanto ao nível de escolaridade, a AIDS tem atingido mais fortemente a parcela da população com menos anos de estudo, conforme indicado na tabela abaixo. Em 1992, a metade dos casos diagnosticados com AIDS tinha até 7 anos de estudo; entre os homens, 27% tinham entre 1 e 3 anos de estudo e, entre as mulheres, 28%. Em 2001, essa tendência se acentua, chegando a 60% o total dos casos diagnosticados com até 7 anos de estudo; cerca de 1/3 dos casos de AIDS em indivíduos do sexo masculino e feminino atinge pessoas com 1 a 3 anos de estudo. Por outro lado, pode-se notar uma relevante queda no número total de casos das faixas entre 8 e 11 e com 12 e mais anos de estudo; em 1992, foram diagnosticados, respectivamente, 3.281 e 2.005 casos, enquanto que em 2002 estes números baixaram para 1.071 e 341 do total dos casos diagnosticados.

Estes dados denotam que a epidemia vem atacando crescentemente os grupos mais desfavorecidos. As pessoas com menos acesso à educação estão mais sujeitas à discriminação. A falta de escolaridade dificulta também o trabalho de prevenção do HIV/AIDS.



Casos de AIDS, por sexo e escolaridade, 1992 e 2001

Faixa etária (anos)	Homens	Mulheres	Total
1992			
Nenhum	238	313	551
1 a 3	3,068	2,392	5,460
4 a 7	1,799	2,201	4,000
8 a 11	1,729	1,552	3,281
12 e mais	1,420	585	2,005
Ignorado	3,145	1,449	4,594
Total	11,399	8,492	19,891
2001			
Nenhum	111	276	387
1 a 3	817	1,568	2,385
4 a 7	461	1,340	1,801
8 a 11	322	749	1,071
12 e mais	159	182	341
Ignorado	793	845	1,638
Total	2,663	4,960	7,623

Fonte: Boletim Epidemiológico - AIDS, Ano XV nº2, CN-AIDS

Embora não se disponha de dados confiáveis sobre renda e ocupação, estudos qualitativos têm demonstrado uma “pauperização” da epidemia no País. Isso torna ainda mais difícil o combate à discriminação e ao estigma pois são justamente os grupos mais vulneráveis que não têm acesso às informações sobre os direitos fundamentais no trabalho e sobre os mecanismos de proteção social.

O estudo realizado em São Paulo pelo Centro Franciscano de Luta contra Aids (CEFRAN) em 2000-01 com 127 pacientes soropositivos indicou que todos estavam desempregados à época da pesquisa e não procuravam trabalho; dependiam totalmente da proteção social do Estado (32% recebiam benefícios de auxílio doença e aposentadoria do INSS) e da assistência provida por organizações não-governamentais (Boletim Direitos Humanos e AIDS, CN-AIDS, 2002). O estudo constatou também que a ocupação exercida anteriormente estava ligada ao comércio (18%), principalmente informal, à área de alimentação (15%), na maior parte como cozinheiro/a, ao cargo de ajudante geral (14%), à serviços como motorista, segurança e serventes (12%) e faxina (9%). Cerca de 70% não tinham o ensino médio completo; grande parte desconhecia o tratamento e os dados dos exames sorológicos.



Legislação Brasileira

A discriminação, como mencionado anteriormente, ainda que venha despertando maiores atenções a partir do princípio da década de 90, certamente se constitui num tema coberto pelas Constituições brasileiras, variando tão somente o enfoque e a sua abrangência

Muitas leis se sucederam ao longo do tempo, conforme mostra o quadro a seguir. Destaca-se no quadro a incidência maior de instrumentos legais contra a discriminação contra a mulher. Em igual número aparece a proteção aos portadores de deficiência. O aspecto da raça e cor é que recebeu menos atenção até então.

Chama a atenção também o fato de que aproximadamente 76% dos instrumentos legais listados na tabela foram publicados após 1990, comprovando o que se afirmou anteriormente que a questão da discriminação despertou o interesse da classe política somente a partir do início da última década do século recém-findo.

Apesar do esforço, os dados a seguir estão a indicar o quanto se tem ainda por fazer em termos de políticas pública para se alcançar uma verdadeira democracia, sobretudo no que diz respeito a remunerações iguais para trabalho de igual valor, alcançado em igualdade de condições por todos.



LEGISLAÇÃO BRASILEIRA E A IGUALDADE NO TRATAMENTO

LEIS DECRETO-LEIS	DATA	OBJETIVO	GRUPO
Lei 1390	3 julho 1951	Determina como contravenção penal atos resultantes de preconceito de raça ou de cor	RAÇA
Lei 7353	29 agosto 1985	Cria o Conselho Nacional de Direitos da Mulher	GÊNERO
Lei 7670	8 setembro 1988	Concede benefícios aos portadores AIDS	HIV/AIDS
Lei 7716	5 janeiro 1989	Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor	RAÇA
Lei 7853	24 outubro 1989	Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência e sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - CORDE	PORT. DEF.
Lei 8069	13 julho 1990	Assegura trabalho protegido ao adolescente portador de deficiência	PORT. DEF.
Lei 8112	11 dez. 1990	Define benefícios aos portadores de deficiência no setor público e privado	PORT. DEF.
Lei 8213	14 julho 1991	Trata da habilitação profissional e social dos portadores de deficiência, da sua certificação e do preenchimento das vagas	PORT. DEF.
Lei 8861	25 março 1994	Estende direito da licença maternidade às trabalhadoras domésticas, às pequenas produtoras e às trabalhadoras autônomas	GÊNERO
Lei 9029	13 abril 1995	Proíbe exigência atestado de gravidez, esterilização e outras práticas discriminatórias para admissão ou permanência no emprego	GÊNERO
Lei 9394	10 dez 1996	Assegura educação especial para o trabalho aos educandos com necessidades especiais	PORT. DEF.
Lei 9455	7 abril 1997	Estabelece penas em razão de discriminação racial ou religiosa e contra criança, gestante, deficiente e adolescente	GERAL
Lei 9504	30 set. 1997	Define número de vagas para homens e mulheres nos partidos políticos	GÊNERO
Lei 9799	26 maio 1999	Modifica a CLT nos seus artigos 373 (proíbe referência ao sexo nos anúncios de emprego) e proíbe realizar revistas íntimas nas empregadas) 391 e 400 (proteção à maternidade), 392 (condições de trabalho da mulher grávida)	GÊNERO
Lei 10048	8 nov. 2000	Garante tratamento especial aos portadores de deficiência no setor público	PORT. DEF.
Lei 10224	16 maio 2001	Dispões sobre o Crime de assédio sexual no ambiente de trabalho	GÊNERO
Lei 10244	28 junho 2001	Revoga art. 376 da CLT para permitir horas extras por mulheres	GÊNERO
Lei 10421	15 abril 2002	Estende à mãe adotiva o direito de licença maternidade	GÊNERO
Decreto 26	1994	Aprova texto da Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher	GÊNERO
Decreto	20 nov. 1995	Institui Grupo de Trabalho Interministerial para desenvolver políticas para a valorização da População Negra	RAÇA
Decreto	20 março 1996	Cria no Ministério do Trabalho o Grupo de Trabalho para Eliminação da Discriminação no Emprego e Ocupação GTEDEO	GERAL
Decreto 1904	13 maio 1996	Institui o Programa Nacional de Direitos Humanos	GERAL
Decreto 1948	3 julho 1996	Regulamenta a Lei 8842, que dispõe sobre Política Nacional do Idoso	IDADE
Decreto 3298	20 dez. 1999	Regulamenta Lei 7853, sobre Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência	PORT. DEF.
Portaria 604	2001	Institui os Núcleos da Igualdade de Oportunidades e Combate à Discriminação	GERAL

LEGISLAÇÃO BRASILEIRA E A IGUALDADE NO TRATAMENTO (continuação)

Portaria 869	11 agosto 1992	Proíbe exigência teste para detecção vírus da AIDS nos exames pré-admissionais e nos exames periódicos de saúde	HIV/AIDS
Portaria 772	26 agosto 1999	Trabalho de portadores de deficiência em empresas sem fins lucrativos	PORT. DEF.
Portaria 1740	26 out. 1999	Introduz campo para raça e cor no formulário RAIS e CAGED	RAÇA
Decreto-Lei 2848	7 dez 1940	Determina pena nos crimes contra a Honra, incluindo ofensas referentes a raça, cor, etnia, religião ou origem	GERAL
Decreto-Lei 5452	1 maio 1943	Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho	GERAL

¹ Ministério do Trabalho e Emprego

Discriminação no Trabalho: As Américas

Visão Geral

Mais de 90% dos países das Américas ratificaram uma ou ambas as Convenções fundamentais da OIT sobre discriminação – demonstrando um forte comprometimento com os princípios da igualdade no trabalho. Alguns países, especialmente o Canadá e os Estados Unidos, têm feito esforços pioneiros para abordar formas de discriminação antigas e emergentes. Ambos fazem parte de uma minoria de países em todo o mundo que legislaram contra a discriminação baseada na discriminação da orientação sexual. Contudo, a eliminação efetiva da discriminação é um desafio contínuo em todo o continente americano.

Em níveis variáveis, a discriminação racial persiste em todo continente americano. As minorias étnicas e os trabalhadores migrantes são as principais vítimas. A discriminação de gênero também é um problema muito comum, apesar dos avanços realizados. Durante a década de 1990, mais e mais mulheres passaram a integrar a força de trabalho – reduzindo a diferença entre as taxas de participação de mulheres e homens. Mesmo assim, as mulheres ainda recebem menos do que os homens, os seus empregos são menos seguros, e o “telhado de vidro” (as barreiras culturais que impedem as mulheres de ocupar os cargos mais altos) ainda as impede de progredir.

Novas formas de discriminação estão surgindo. Por exemplo, na medida que a epidemia de HIV/AIDS avança, também avança a discriminação contra aqueles que vivem com o vírus.

Todas as formas de discriminação muitas vezes estão vinculadas à pobreza. A discriminação pode acentuar a pobreza e fazê-la perdurar por mais tempo. A pobreza, por sua vez, pode piorar a discriminação no trabalho, tornando mais difícil para as pessoas adquirir as habilidades que o mercado exige, e excluindo-as das redes sociais.

Estatísticas-chave

- Na América Latina, a pobreza entre os povos indígenas pode ser associada à discriminação no mercado de trabalho, e a limitações no acesso a e no controle sobre a terra. Até recentemente, a sua participação no mercado de trabalho dava-se principalmente através de várias formas de coerção na agricultura e na mineração. Hoje o trabalho forçado diminuiu, embora ainda persista em vários países.
- Quase um século e meio depois do fim da escravidão nos Estados Unidos, ainda persistem diferenças significativas entre afro-americanos e brancos nas taxas de desemprego e nos salários. Diferem também os índices de saúde, mortalidade e encarceramento. Afro-americanos ainda representam uma parte desproporcional das classes mais baixas nos EUA, apesar de uma nova classe média de afro-americanos estar agora surgindo. O mesmo é verdadeiro para os negros no Brasil.
- No setor não-agrícola da América Latina, a diferença entre a remuneração/hora para mulheres e para homens foi reduzida em 10% na década de 1990 a 2000. As mulheres tiveram ganhos em todos os países, desde 19% no Paraguai até aumentos modestos de 1%

no Equador. Mesmo assim, os rendimentos das mulheres ainda representam somente 78% dos rendimentos dos homens.

- Ao longo dos últimos 15 anos, os Estados Unidos registraram a maior redução entre os países da OCDE com relação à diferença entre salários para mulheres e para homens, com uma redução de 38%.

- As pessoas com deficiências na região das Américas têm taxas de desemprego maiores e rendimentos menores do que as pessoas sem deficiência – apesar de as diversas definições de deficiência dificultarem a obtenção de um quadro mais nítido. Os dados disponíveis mostram que no Brasil os trabalhadores com deficiências recebem 45% a menos do que os trabalhadores sem deficiência. Na Costa Rica, onde a definição de deficiência é mais ampla, a diferença é de 11,5%. Mesmo assim, as pesquisas indicam que quando as pessoas com deficiências conseguem encontrar um trabalho, elas tendem a faltar menos e a permanecer por mais tempo com o mesmo empregador.

- A discriminação contra trabalhadores que se sabe ou que se supõem com HIV/AIDS pode vir de colegas, clientes, prestadores de serviços e empregadores. Ela pode vir na forma de testes pré-contratação resultarem em recusa em contratar, até a quebra do sigilo médico, podendo levar a demissão ou à pressão para demitir-se. Um estudo da OIT que incluiu o Brasil, a Jamaica, o México e os EUA, constatou que a quebra de sigilo e as demissões eram comuns.

Combatendo a discriminação na região das Américas

Estratégias de diversidade aumentam os lucros

Números cada vez maiores de grandes companhias e empresas multinacionais no Canadá e nos Estados Unidos estão adotando uma abordagem de gerenciamento da diversidade para melhorar a competitividade. Um relatório observou que as estratégias de gerenciamento da diversidade já estão sendo utilizadas em três quartos das empresas multinacionais baseadas nos EUA, e que 92% dos executivos americanos de recursos humanos consideram que elas estão diretamente relacionadas à lucratividade. As estratégias muitas vezes incluem: esforços para buscar um grupo mais diversificado de estudantes antes e durante o recrutamento; programas de estágio envolvendo estudantes de grupos minoritários; treinamento abordando as preocupações de grupos específicos de empregados; programas orientados, estabelecendo vínculos entre os membros de grupos sub-representados; e, estratégias de comunicação que visam a conscientização a respeito destas práticas dentro da organização e além dela.

As trabalhadoras mulheres custam mais do que os trabalhadores homens?

Um estudo da OIT que cobriu a Argentina, o Brasil, o Chile, o México e o Uruguai mostra que o custo adicional de se empregar uma trabalhadora mulher – cobrindo a proteção à maternidade e as despesas com creches – representam menos de 2% da remuneração bruta das funcionárias mulheres. Se forem considerados todos os custos que não o salário – incluindo treinamento e indenizações por acidentes de trabalho e outros que se aplicam a todos os trabalhadores – então os custos adicionais de se contratar uma mulher é inferior a 1%. Isto advém do fato de que os benefícios relacionados à maternidade e os salários pagos durante a licença-maternidade não são pagos pelos empregadores, mas sim são financiados por impostos e pela seguridade social.

Combatendo conjuntamente a discriminação e a pobreza juntas



No Brasil, o município de Santo André está combinando medidas anti-discriminação com luta contra a pobreza. Um projeto de três anos de duração conseguiu melhorar as oportunidades de trabalho para as mulheres e para as pessoas negras. Foram estabelecidos indicadores com dimensões de gênero e raça para medir quão eficazes as políticas eram em relação ao aumento do emprego e à redução da pobreza. Em 2001, o projeto “Governo e Cidadania” foi premiado com o Prêmio Internacional de Dubai de Melhores Práticas para Melhoria das Condições de Vida.

No Canadá, a participação das mulheres no Congresso Canadense de Trabalho (Canadian Labour Congress – CLC) alcançou 32% em 2000, quase a mesma taxa dos homens, de 34%. O CLC atraiu mulheres ao ressaltar que os trabalhadores sindicalizados podem receber salários mais altos do que os de seus colegas não-sindicalizados – especialmente trabalhadores em tempo parcial, a maioria dos quais são mulheres.

Na América Latina, sindicalistas de nove países latino-americanos identificaram novas formas de segmentação no mercado de trabalho, além de gênero, etnia e raça e faixa etária. As iniciativas para alcançar trabalhadores que se encontram em ocupações da ponta da cadeia de valor, tais como trabalhadores em domicílio, vão desde apoiar a criação de organizações de trabalhadores em domicílio no Chile até reformas estatutárias para permitir a afiliação de organizações sociais na Colômbia.

Na Venezuela, tem havido pressão para que as leis sobre o trabalho em domicílio sejam cumpridas. No Caribe, tanto organizações de empregadores como de trabalhadores tomaram o Repertório de Recomendações de Práticas da OIT sobre HIV/AIDS e o Mundo do Trabalho como diretriz para combater o estigma e a discriminação.

Qual é o papel da OIT?

A OIT trabalha com governos, organizações de empregadores e de trabalhadores para promover o princípio e o direito básico da igualdade no trabalho. A eliminação da discriminação também é um passo vital para alcançar a justiça social e reduzir a pobreza, as quais se encontram no centro das preocupações da OIT. A OIT desenvolveu marcos legais na forma de duas Convenções que tratam da discriminação: Convenção concernente à Igualdade de Remuneração para a Mão-de-Obra Masculina e a Mão-de-Obra Feminina por um Trabalho de Igual Valor, 1951 (No. 100), e a Convenção sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão, 1958 (No. 111). No âmbito das ações da OIT de promoção e conscientização sobre os direitos fundamentais no trabalho, a eliminação da discriminação é uma das quatro áreas prioritárias cobertas pela Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.



Ação Internacional em Relação à Discriminação

1919 - A Constituição da OIT é redigida após a I Guerra Mundial, por uma Comissão de Trabalho criada pela Conferência de Paz de Paris. Ela reconhece que a justiça social é essencial para a paz duradoura e universal e visa permitir às pessoas que reivindiquem, de forma livre e equitativa, a sua justa parte da riqueza que elas ajudaram a gerar.

1930 - A Convenção da OIT sobre Trabalho Forçado ou Obrigatório, 1930 (No. 29) é adotada em resposta à prática contínua das administrações coloniais de exigirem trabalho forçado das populações nativas na década de 1920. Apesar da escravidão pura e simples e do comércio de escravos terem sido declarados ilegais já na década de 1880, esta prática ainda era comum na década de 1920.

1944 - A Declaração da Filadélfia da OIT aumenta o alcance da Constituição da OIT. Ela vai além da melhoria das condições de trabalho, passando a incluir a promoção do crescimento mais equitativo da economia do pós-guerra, e a expansão do emprego pleno, respeitando a dignidade, segurança e oportunidade igual.

1945 - Fundação das Nações Unidas, para manter a paz e a segurança internacionais, desenvolver relacionamentos amistosos entre as nações e promover o progresso social, melhores padrões de vida e os direitos humanos. A OIT torna-se uma agência especializada das Nações Unidas.

1946 - A OIT nomeia um Comitê de Peritos para pesquisar as condições de vida e de trabalho entre os povos indígenas em todo o mundo – o que abre o caminho para o estabelecimento de um programa interagencial, em 1954.

1948 - A Assembléia Geral das Nações Unidas adota e proclama a Declaração Universal dos Direitos do Homem.

1949 - A Convenção da OIT sobre os Trabalhadores Migrantes (Revisada), 1949 (No. 97) aborda questões-chave relacionadas a trabalhadores migrantes, incluindo a proteção contra a discriminação, demonstrando a preocupação contínua da OIT para com os grupos vulneráveis.

1951 - É adotada a Convenção da OIT sobre a Igualdade de Remuneração para a Mão-de-Obra Masculina e a mão-de-Obra Feminina por um Trabalho de Igual Valor (No. 100) – o primeiro de dois padrões a serem especificamente elaborados para promover a igualdade e eliminar a discriminação no trabalho. Ela utiliza uma abordagem progressiva de igualdade entre homens e mulheres, reivindicando remuneração igual para trabalho de igual valor. Ela reconhece que o conceito de remuneração igual para o mesmo trabalho não é suficiente, uma vez que mulheres e homens tendem a assumir funções em áreas diferentes da economia.

1955 - É adotada a Recomendação da OIT sobre o Treinamento e Reabilitação Profissionais (Pessoas com Deficiências), 1955 (No. 99), cobrindo questões que vão do acesso ao treinamento a serviços de colocação no emprego das pessoas portadoras de deficiência.

1957 - É adotada a Convenção da OIT sobre a Abolição do Trabalho Forçado, 1957 (No.

105), estabelecendo vínculos claros entre o trabalho forçado e a discriminação racial, social ou religiosa.

É adotada a Convenção da OIT concernente à Proteção e Integração das Populações Indígenas e Tribais e Outras Populações Tribais e Semitribais de Países Independentes, 1957 (No. 107) (substituída e atualizada em 1989).

1958 - A Convenção da OIT sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão, 1958 (No. 111), protege todos os trabalhadores contra a discriminação com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade e origem social. Ela também abre o caminho para os Estados-membros acrescentarem outros critérios, após consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores.

1964 - A Convenção da OIT relativa à Política de Emprego, 1964 (No. 122), estabelece um marco para políticas de emprego livre de discriminação, mostrando que a pobreza e a discriminação podem ser abordadas em conjunto. Ela se baseia no entendimento de que nenhuma sociedade pode se dar ao luxo de desperdiçar os talentos e as habilidades de qualquer um de seus membros. A Convenção reflete a preocupação crescente em relação à pobreza, especialmente em países que recentemente haviam emergido do domínio colonial.

1965 - É adotada a Convenção das Nações Unidas para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial.

1975 - É adotada a Convenção da OIT sobre as Migrações em Condições Abusivas e a Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Treinamento dos Trabalhadores Migrantes (Dispositivos Complementares), 1975 (No. 143), na medida em que a OIT mais uma vez volta sua atenção para as dificuldades enfrentadas por trabalhadores que se encontram fora de seu país de origem.

A Conferência Internacional do Trabalho também adota uma Declaração sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para as Trabalhadoras.

1979 - É adotada a Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW).

1980 - A Recomendação da OIT sobre Trabalhadores Idosos, 1980 (No. 162) torna-se o primeiro instrumento da OIT a focalizar especificamente as necessidades dos trabalhadores mais idosos, ampliando as referências existentes em recomendações anteriores e em outros instrumentos.

1983 - A Convenção da OIT sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes, 1983 (No. 159), e a Recomendação que a acompanha (No. 168), centram a atenção nas enormes desvantagens enfrentadas pelas pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho.

1989 - A Convenção da OIT sobre Povos Indígenas e Tribais, 1989 (No. 169), adotada com a participação de todo o sistema das Nações Unidas, baseia-se nos fundamentos estabelecidos no instrumento anterior, de 1957. Este continua sendo o único instrumento legal internacional que lida diretamente com os direitos dos povos indígenas e tribais.

1990 - É adotada a Convenção Internacional das Nações Unidas sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e Membros das Suas Famílias, que entra em vigor em 2003.



1993 - A Conferência Mundial das Nações Unidas sobre Direitos Humanos enfoca o desenvolvimento baseado no respeito aos direitos humanos – uma vez que este enfoque começa a conquistar maior aceitação e comprometimento em todo o mundo. A Assembleia Geral das Nações Unidas cria um novo posto, o Alto Comissariado das Nações Unidas para Direitos Humanos.

1995 - A Cúpula Mundial das Nações Unidas para o Desenvolvimento Social, em Copenhague, declara que os direitos em quatro categorias são fundamentais – incluindo a liberdade de discriminação em relação a emprego e ocupação. Isto ajuda a abrir o caminho para a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.

A IV Conferência Mundial das Nações Unidas sobre a Mulher, em Beijing, afirma que a igualdade de gênero é uma meta de desenvolvimento em si e adota uma Declaração e uma Plataforma de Ação.

1998 - A Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho é adotada, cobrindo direitos em quatro áreas, incluindo a não-discriminação em relação ao emprego e à ocupação. Os Estados-membros da OIT se comprometem a respeitar estes princípios, mesmo que não tenham ratificado as Convenções específicas.

2000 - Os objetivos de Desenvolvimento do Milênio são adotados pela Assembleia Geral das Nações Unidas, com metas para a redução da pobreza. A participação das mulheres em emprego remunerado no setor não-agrícola é selecionada como um indicador.

2001 - A Conferência Mundial das Nações Unidas contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Formas Correlatas de Intolerância é realizada em Durban. O Plano de Ação e a Declaração ressaltam a necessidade de combater a discriminação no mundo do trabalho.

O Repertório e Recomendações de Práticas da OIT sobre HIV/AIDS no Mundo do Trabalho visa proteger os direitos fundamentais das pessoas infectadas com o HIV ou que estão sofrendo de AIDS e prevenir a transmissão da doença.

O Repertório de Recomendações de Práticas da OIT sobre Gestão da Deficiência no Local de Trabalho oferece orientação para o gerenciamento das questões relativas à deficiência no recrutamento, no emprego, na promoção, na manutenção de emprego e no retorno ao trabalho para pessoas portadoras de deficiência.



Discriminação no Local de Trabalho

Pergunta: O que é discriminação?

A discriminação no emprego e na ocupação significa tratar as pessoas de forma diferente e menos favorável em função de características que não estão relacionadas ao seu mérito ou a exigências da função. Estas características incluem raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade e origem social.

Outros tipos de discriminação que preocupam a OIT e os seus constituintes incluem idade, deficiência, HIV/AIDS, religião e orientação sexual. A discriminação em relação à sindicalização é também persistente e comum. A eliminação da discriminação é um objetivo-chave, contido na Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.

Pergunta: Quando o tratamento diferente não é discriminatório?

Tratamento e recompensas diferentes com base em níveis diferentes de produtividade não são discriminatórios. Alguns trabalhadores e algumas ocupações são mais produtivos do que outros, refletindo diferentes habilidades, qualificações e capacidades. Isto leva a diferentes resultados no trabalho – o que é justo e eficiente. O tratamento diferenciado baseado no mérito individual, como talentos, conhecimento e habilidades, não é discriminatório.

Tratamento diferenciado para atender as necessidades especiais de alguns indivíduos – e assegurar que eles tenham oportunidades iguais – não é discriminatório. Por exemplo, não é discriminatório assegurar que um trabalhador com uma deficiência tenha acesso adequado, ou assegurar que uma trabalhadora que está grávida não seja exposta a perigos no local de trabalho. Isto também pode incluir medidas que visem ajudar a membros de grupos em desvantagem em função da discriminação passada ou atual.

Pergunta: Por que eliminar a discriminação?

O desenvolvimento humano e a dignidade humana dependem ambos da liberdade de discriminação no trabalho. Este é um direito humano fundamental, e os indivíduos, as empresas e a sociedade em geral, todos têm a ganhar. A eliminação da discriminação é essencial para que os indivíduos possam ser capazes de escolher livremente os seus caminhos profissionais, desenvolver os seus talentos e habilidades e ser recompensados de acordo com o seu mérito. A discriminação produz desigualdades no mercado de trabalho e desvantagens injustas.

A justiça no local de trabalho promove a auto-estima, o estado de espírito e a motivação dos trabalhadores. Uma força de trabalho mais produtiva e leal associa-se à administração eficiente dos recursos humanos para tornar as empresas mais produtivas e mais competitivas. A discriminação cria estresse, baixo moral e reduz a motivação, afeta a auto-estima e reforça os preconceitos. O risco de tensão e conflito social também é reduzido quando as oportunidades são mais amplamente distribuídas entre os diferentes grupos na sociedade.

A discriminação e a exclusão de longo prazo podem levar à pobreza e à fragmentação

social, comprometendo o crescimento econômico. Por exemplo, na África do Sul, durante a era do *apartheid*, a falta de mão-de-obra especializada no setor manufatureiro desacelerou a economia. O sistema educacional tornou impossível para a maioria da população competir por posições de alto nível e impediu a qualificação profissional. Eliminar a discriminação no local de trabalho é um passo estratégico em direção ao combate à discriminação em geral, ajudando a construir mercados de trabalho e sociedades mais igualitários e democráticos e a reduzir o conflito.

Por outro lado, a diversidade pode tornar as empresas mais competitivas. Uma força de trabalho que reflete a diversidade da sociedade – em termos de idade, sexo, religião, habilidades e deficiências, entre outros – está melhor posicionada para compreender e atender as necessidades dos diversos clientes. Uma distribuição mais equitativa dos recursos produtivos e da educação entre homens e mulheres leva a maior produtividade e crescimento.

Pergunta: Como a discriminação pode ser eliminada?

As leis que banem a discriminação e promovem a equidade são essenciais – porém as leis por si só não são suficientes. A discriminação no trabalho não irá desaparecer por ser proibida. Também são necessários órgãos eficazes de fiscalização, ação positiva, educação livre de preconceitos, serviços de treinamento e emprego e dados para monitorar os avanços. Este conjunto de políticas e instrumentos é essencial, qualquer que seja a forma de discriminação.

Tanto as barreiras formais quanto as informais à igualdade precisam ser desfeitas. As medidas para promover a igualdade necessitam levar em consideração a diversidade na cultura, na língua, nas circunstâncias familiares e a capacidade de ler e de lidar com números. Para os trabalhadores agrícolas e proprietários de pequenas empresas ou empresas familiares, especialmente para os grupos não-dominantes de mulheres e grupos étnicos, o acesso igual a terra, treinamento, tecnologia e capital é essencial. A conscientização do público em geral também pode ser necessária. Outros caminhos importantes para combater este fenômeno constantemente em transformação incluem fortalecer a capacidade das organizações de empregadores e de trabalhadores e tornar estas organizações mais representativas.

Pergunta: Por que começar a combater a discriminação no local de trabalho?

O local de trabalho é um ponto de entrada estratégico para libertar a sociedade da discriminação. Quando o local de trabalho reúne trabalhadores de diferentes raças, sexos e idades, por exemplo, e os trata com igualdade, ele ajuda a construir um sentimento de objetivo comum. Fazendo isso, ele desarma os estereótipos e os preconceitos que se encontram no cerne da discriminação. Combatendo a discriminação no local de trabalho também pode ajudar a reduzir desvantagens tais como em educação, resultantes da discriminação que as pessoas sofreram em fases anteriores da vida.



Formas de Discriminação

VISÃO GERAL

Discriminar significa tratar as pessoas de maneira diferente e menos favorável em função de características que não estão relacionadas ao seu mérito ou aos requisitos da função. Estas incluem raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade de origem e origem social.

Outros tipos de discriminação com as quais a OIT e os seus constituintes estão preocupados incluem idade, deficiência, HIV/AIDS e orientação sexual. A discriminação em relação à sindicalização também é persistente e comum.

GÊNERO

Durante a década de 1990, mais mulheres passaram a integrar a força de trabalho em todo o mundo, reduzindo a diferença entre as suas taxas de participação e a dos homens. Os números relativos a emprego para mulheres no setor não-agrícola constitui um indicador de progresso em direção a uma das Metas de Desenvolvimento do Milênio das Nações Unidas – e parece ter havido uma melhora deste indicador na maioria dos países.

Contudo, ainda há muito por fazer. O “telhado de vidro” (as barreiras culturais que impedem as mulheres de ocupar os cargos mais altos) ainda está impedindo a maioria das mulheres de chegar às posições de chefia e a desigualdade de remuneração entre mulheres e homens ainda é significativa. As mulheres também têm uma probabilidade maior de serem encontradas em empregos menos bem pagos e menos seguros. As taxas de desemprego quase sempre foram mais altas para mulheres do que para homens.

A discriminação pode ocorrer no estágio de recrutamento, na educação e no treinamento, na remuneração e por meio de segregação ocupacional. Homens e mulheres tendem a trabalhar em diferentes setores da economia e a ocupar posições diferentes dentro do mesmo grupo ocupacional. As mulheres tendem a ser empregadas numa gama menor de profissões do que os homens, e têm maior probabilidade de trabalhar em tempo parcial, ou em empregos de curto prazo ou menos seguros.

O desenvolvimento industrial voltado para a exportação abriu muitas profissões para as mulheres, porém as desigualdades em termos de salários, autoridade e promoção persistem. As evidências disponíveis parecem mostrar que a segregação ocupacional também persiste em novas áreas de trabalho relacionadas à tecnologia da informação e da comunicação – uma vez alardeadas como uma janela para o tratamento igual e oportunidades iguais para as mulheres.

Dispositivos e procedimentos discriminatórios que governam o direito à propriedade da terra, a emissão de alvarás de funcionamento, leis sobre herança, o direito de família que podem, por exemplo, exigir que as mulheres obtenham a permissão de um parente masculino para trabalhar fora de casa, são apenas alguns dos vários fatores que podem colocar as mulheres em desvantagem em termos de emprego e ocupação.

RAÇA

Assim como todas as demais formas de discriminação, a discriminação racial não se baseia em características objetivas, mas sim na percepção das pessoas. Esta percepção

das diferenças culturais, sociais ou físicas de um indivíduo, tais como cor, levam à discriminação racial. As minorias étnicas, os povos indígenas e tribais, negros e mestiços e os trabalhadores migrantes são muitas vezes atingidos.

Níveis crescentes de migração global alteraram os padrões da discriminação racial em relação a trabalhadores migrantes e cidadãos de origem estrangeira. No mundo atual, teorias antigas da superioridade pretendida de um grupo racial ou étnico sobre outro foram substituídas por alegações de que as culturas estrangeiras e “incompatíveis” podem ter efeitos nocivos sobre a integridade das identidades nacionais.

HIV/AIDS

Em todo o mundo, mais de 42 milhões de homens, mulheres, meninas e meninos estão vivendo com HIV/AIDS. A discriminação no trabalho com base em HIV/AIDS pode assumir muitas formas, incluindo testes pré-contratação que podem levar à recusa em contratar, testes em visitantes estrangeiros de longo prazo antes de entrarem em um país e, em alguns países, testes obrigatórios para mulheres trabalhadoras migrantes. A quebra do sigilo médico é uma prática comum.

Outras formas de discriminação incluem a demissão sem evidência médica, aviso ou audiência; rebaixamento; negação de benefícios de seguro-saúde; reduções salariais e assédio. O ônus de cuidar de pessoas com a doença muitas vezes recai sobre mulheres e meninas – aumentando a sua carga de trabalho e reduzindo as suas oportunidades de obterem uma renda ou de freqüentarem uma escola. Mulheres mais velhas podem tornar-se responsáveis por netos órfãos.

DEFICIÊNCIA

A forma mais comum de discriminação contra pessoas portadoras de deficiência é a negação de oportunidades. O preconceito e concepções errôneas fazem com que homens e mulheres portadores de deficiência muitas vezes sejam excluídos do mercado de trabalho, da educação e do treinamento.

As taxas de desemprego para pessoas portadoras de deficiência chegam a 80 por cento ou mais em muitos países em desenvolvimento. Quando pessoas com deficiência encontram empregos, o trabalho muitas vezes é mal-remunerado e não-qualificado. Os empregos muitas vezes fazem parte da economia informal, com pouca ou nenhuma proteção social.

RELIGIÃO

Ao longo da última década, a discriminação religiosa parece ter aumentado. A atual urgência de combater e prevenir o terrorismo aumentou os sentimentos de medo mútuo e a discriminação entre muçulmanos e não-muçulmanos. Está claro, contudo, que qualquer estratégia que objetive abordar conflitos de interesses deveria respeitar a liberdade de religião. Negar o direito básico de seguir sua religião de escolha pode desestabilizar sociedades e gerar violência.

A discriminação religiosa pode incluir comportamento ofensivo no trabalho por parte de colegas de trabalho ou da gerência em relação a membros de minorias religiosas; a falta de respeito e a ignorância a respeito de costumes religiosos; a obrigação de trabalhar em dias ou feriados religiosos; preconceito no recrutamento ou na promoção; recusa a um alvará de funcionamento; e, falta de respeito com relação a restrições no vestir.

IDADE

A transformação da estrutura da população do mundo torna cada vez mais importante abordar a discriminação em relação à idade. No ano 2050, 33% das pessoas nos países desenvolvidos e



19% nos países em desenvolvimento terão 60 anos ou mais.

A discriminação pode ser aberta, como, por exemplo, limites de idade para contratação. Também pode assumir formas mais sutis, tais como a alegação de que as pessoas carecem de potencial para o desenvolvimento de uma carreira, ou que têm experiência demais. Outras formas de discriminação incluem acesso limitado a treinamento e condições que na prática levam à aposentadoria precoce. Sob certas condições, a discriminação por idade pode afetar os trabalhadores mais jovens ou mais novos, bem como os trabalhadores de meia-idade ou próximos à idade de aposentadoria.

DISCRIMINAÇÃO MÚLTIPLA

Muitas pessoas sofrem mais de uma forma de discriminação. A pobreza é mais intensa entre as pessoas que sofrem simultaneamente múltiplas formas de discriminação. Povos indígenas e tribais, por exemplo, encontram-se entre os mais pobres dentre os pobres, e as mulheres nestes grupos são ainda mais atingidas.

A intensidade ou a severidade das desvantagens que elas podem enfrentar depende de quantas características pessoais podem gerar discriminação, e como estas se inter-relacionam. As pessoas que sofrem várias formas de discriminação têm maior probabilidade de serem pobres ou cronicamente pobres e a trabalhar na economia informal.

