



Organização
Internacional
do Trabalho

INSPEÇÃO DO

TRABA

BA

TEIRO

E IGUALDADE DE

GEN

TI

RO

MÓDULO DE CAPACITAÇÃO



Organização
Internacional
do Trabalho

M Ó D U L O D E C A P A C I T A Ç Ã O

INSPEÇÃO DO

**TRA
BA
LHO**

E IGUALDADE DE

**GÊ
NE
RO**

As publicações da Organização Internacional do Trabalho gozam de proteção de direitos de propriedade intelectual em virtude do Protocolo 2 da Convenção Universal sobre Direitos Autorais. No entanto, pequenos trechos dessas publicações podem ser reproduzidos sem autorização, desde que a fonte seja mencionada. Para obter direitos de reprodução ou de tradução, solicitações para esses fins devem ser apresentadas ao Departamento de Publicações da OIT (Direitos e permissões), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Suíça, ou por correio eletrônico: pubdroit@ilo.org. Solicitações dessa natureza serão bem-vindas.

As bibliotecas, instituições e outros usuários registrados em uma organização de direitos de reprodução podem fazer cópias, de acordo com as licenças emitidas para este fim. A instituição de direitos de reprodução do seu país pode ser encontrada no site www.ifrro.org

Módulo de Capacitação em Inspeção do Trabalho e Igualdade de Gênero. / Organização Internacional do Trabalho - Brasília: OIT, 2012

ISBN 978-92-2-826701-3 (print); 978-92-2-826702-0 (web pdf)

Organização Internacional do Trabalho; Escritório no Brasil.

igualdade de gênero / mulheres trabalhadoras / condições de trabalho / discriminação de gênero / saúde ocupacional / segurança ocupacional / inspeção do trabalho / papel da OIT

Dados de catalogação da OIT
04.02.3

As denominações empregadas e a forma na qual dados são apresentados nas publicações da OIT, segundo a praxe adotada pelas Nações Unidas, não implicam nenhum julgamento por parte da Organização Internacional do Trabalho sobre a condição jurídica de nenhum país, zona ou território citado ou de suas autoridades e tampouco sobre a delimitação de suas fronteiras.

A responsabilidade pelas opiniões expressadas nos artigos, estudos e outras colaborações assinados cabe exclusivamente aos seus autores e sua publicação não significa que a OIT as endosse.

Referências a empresas ou a processos ou produtos comerciais não implicam aprovação por parte da Organização Internacional do Trabalho e o fato de não serem mencionadas empresas ou processos ou produtos comerciais não implica nenhuma desaprovação.

As publicações e produtos eletrônicos da OIT podem ser obtidos 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

Esta publicação foi produzida com o apoio dos Projetos *Promoting Gender Equality and Women's Empowerment in the World of Work (Phase III)* (GLO/12/53/NOR) e *Strengthening Labour Inspection Services* (INT/09/62/NOR), financiados pelo Governo Norueguês.

Organização Internacional do Trabalho - OIT

Diretora do Escritório da OIT no Brasil

Laís Abramo

Coordenadora do Programa de Promoção da Igualdade de Gênero e Raça no Mundo do Trabalho

Marcia Vasconcelos

Coordenadora do Projeto Fortalecimento dos Serviços de Inspeção do Trabalho

Andrea Rivero de Araújo

Oficial de Projetos de Promoção da Igualdade de Gênero e Raça no Mundo do Trabalho

Ana Carolina Querino

Assistentes de Projetos de Promoção da Igualdade de Gênero e Raça no Mundo do Trabalho

Adalgisa Soares

Andréa Melo

Assistente do Projeto Fortalecimento dos Serviços de Inspeção do Trabalho

Laura do Valle

Edição

Marcia Vasconcelos

Andrea Rivero de Araújo

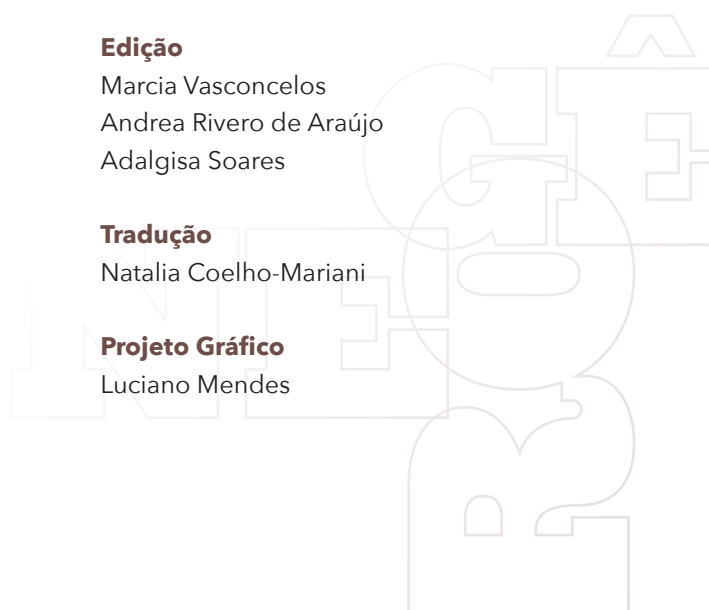
Adalgisa Soares

Tradução

Natalia Coelho-Mariani

Projeto Gráfico

Luciano Mendes





Objetivos

Utilizar estrategicamente a inspeção do trabalho para garantir o cumprimento dos princípios e direitos relacionados à igualdade de gênero.

Introduzir a perspectiva de gênero nas principais funções da inspeção do trabalho, nos níveis macro, meso e micro.





Prefácio à Edição em Português

Apresentação

Contexto

Pré-requisitos

Conteúdo

Público-alvo

Objetivos

I. A igualdade de gênero no mundo do trabalho

Introdução

Enquadramento jurídico internacional

Aplicação do princípio da igualdade de gênero e dos direitos das mulheres trabalhadoras

Abordagem sistêmica

Inspeção do trabalho

Aplicação do direito do trabalho

Fornecimento de informações e orientações técnicas

Contribuição para a melhoria da legislação trabalhista

Questões de gênero na inspeção do trabalho

Mulheres na inspeção do trabalho

Questões de gênero cobertas pela inspeção do trabalho

Exercício 1: *Adoção de uma abordagem sistêmica*

Exercício 2: *Trabalhos atribuídos especificamente a mulheres fiscais*

II. Principais questões a serem abordadas pela inspeção do trabalho

Introdução

Discriminação baseada no sexo

Condições de trabalho

Maternidade e responsabilidades familiares

Dignidade no trabalho

Grupos vulneráveis

Exercício 1: *Condições de trabalho*

Exercício 2: *Maternidade e responsabilidades familiares*

Exercício 3: *Assédio Sexual*

III. Como a inspeção do trabalho pode identificar e combater a discriminação baseada no sexo

Introdução

Estereótipos e divisão sexual do trabalho: a segregação ocupacional

Importância de dados estatísticos para um diagnóstico eficaz

Análise da Empresa

Passo 1: Temas que devem ser analisados

Passo 2: Contextualização

Passo 3: Dados quantitativos

Passo 4: Dados qualitativos

Passo 5: Teste de discriminação e medidas a serem adotadas

Categorias de análise

Acesso ao emprego

Categorias profissionais

Progressão funcional

Salários

Relações de emprego

Conciliação entre trabalho,
família e vida pessoal

Exercício 1: Diretrizes para a
análise da igualdade de gênero na
empresa

Exercício 2: *Checklists* para a
análise da igualdade de gênero na
empresa

IV. Questões-chave sobre gênero no âmbito da segurança e saúde no trabalho

Introdução

Saúde das mulheres
trabalhadoras

Fatores ergonômicos e
variabilidade humana

Ambiente de trabalho e riscos
relacionados ao trabalho

Riscos relacionados à
reprodução

Estresse

Novas tecnologias

Avanços e conquistas na
abordagem destas questões

Exercício 1: Gênero e Saúde e
Segurança no Trabalho

V. Plano de igualdade da empresa

Organização e gestão

Diagnóstico

Formulação e estratégia

Monitoramento e avaliação

Ferramenta 1: *Uma ferramenta de
diagnóstico sobre a igualdade de
gênero no trabalho*

Exercício 1: *Elaborar um Plano
de Igualdade de Gênero para a
empresa "O Mundo Doce"*

Referências Bibliográficas

Prefácio à Edição em Português



A presença das mulheres no mercado de trabalho é uma realidade e está em franca expansão. As estatísticas revelam a tendência de crescimento de sua taxa de participação – um fenômeno observado em diferentes países e contextos sociais. Além disso, é cada vez mais evidente a importância desempenhada pelos rendimentos advindos do trabalho das mulheres para as possibilidades das famílias de superarem a situação de pobreza.

Nesse sentido, a promoção da igualdade de gênero no mundo do trabalho vem sendo amplamente reconhecida como um componente fundamental para a concretização da justiça social e dos direitos humanos fundamentais, bem como um elemento de importância central para o crescimento e o desenvolvimento dos países.

Apesar desta crescente inserção das mulheres no mercado de trabalho, a forma pela qual este se estrutura ainda impõe consideráveis barreiras ao acesso delas a um *trabalho decente* – um trabalho produtivo no qual padrões mínimos de rendimentos e proteção social sejam garantidos,

e no qual os direitos fundamentais no trabalho sejam assegurados, ou seja, um trabalho livre de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, de trabalho infantil, de todos os tipos de discriminação e no qual o direito à organização e representação seja uma realidade. O *trabalho decente* continua sendo um desafio para um número significativo de mulheres e homens trabalhadores. Porém, em razão de sua condição de gênero, as mulheres enfrentam barreiras adicionais para acessá-lo.

A discriminação baseada no sexo se manifesta de diferentes formas no mercado de trabalho e nos locais de trabalho, debilitando o acesso das mulheres trabalhadoras a direitos, benefícios, formação profissional, progressão funcional. Isso fere o princípio da igualdade de oportunidades e tratamento – um direito fundamental no trabalho, reconhecido pela OIT na *Declaração sobre direitos e princípios fundamentais no trabalho*, de 1998. Por esta razão, o enfrentamento a esta violação de direitos exige medidas em diferentes níveis, desde a formulação de legislação específica e implementação de políticas públicas, até o fortalecimento dos mecanismos de aplicação da lei. Nesse contexto, a inspeção do





trabalho pode desempenhar um papel fundamental para garantir a concretização do princípio da igualdade de oportunidades e tratamento no mundo do trabalho.

Com o objetivo de contribuir com esta discussão nos países de língua portuguesa, a OIT-Brasil apresenta este Módulo de Capacitação sobre Gênero e Inspeção no Trabalho. Este Módulo foi originalmente produzido em inglês, em 2010, pelo Centro Internacional de Formação (CIF) da OIT e como fruto de uma ação conjunta do Programa de Administração e Inspeção do Trabalho (LAB/ADMIN) e do Escritório para a Igualdade de Gênero (GENDER Bureau) da OIT-Genebra. O material foi posteriormente traduzido para o português e passou por uma pequena adaptação como parte das atividades do Programa de Promoção da Igualdade de Gênero e Raça no Mundo do Trabalho – com o apoio do Projeto *Gender Equality in the World of Work in Brasil, Angola, South Africa, India e China (BASIC)* – e do Projeto *Strengthening Labour Inspection Services*, ambos implementados pela OIT-Brasil com fundos do Governo da Noruega.

Esperamos que este material contribua para fortalecer a atuação desta importante área da Administração do Trabalho nos países de língua portuguesa e que a incorporação das questões de gênero na atuação dos/as auditores/as fiscais do trabalho ou inspetores/as do trabalho possa fazer a diferença nas vidas das mulheres trabalhadoras.

Laís Abramo

Diretora do Escritório da OIT no Brasil

Apresentação





CONTEXTO

De uma maneira geral, admite-se que, para a elaboração e implementação de padrões mínimos de trabalho, é necessário que haja de uma política ampla de emprego, um diálogo social forte e efetivo, que envolva os atores sociais em todos os processos, e um sistema de inspeção do trabalho eficaz.

De forma ampla, a inspeção do trabalho poderia ser definida como parte do sistema de administração do trabalho responsável pela promoção, fiscalização e implementação de leis e princípios trabalhistas no local de trabalho.

No âmbito do projeto “Fortalecimento dos Serviços de Inspeção do Trabalho”, financiado pelo Governo da Noruega, o Centro Internacional de Formação da Organização Internacional do Trabalho (CIF/OIT), em colaboração com o Programa de Administração e Inspeção do Trabalho da OIT (LAB/ADMIN), foi desenvolvido um material de capacitação em Inspeção do Trabalho, com o objetivo de fortalecer a capacidade institucional nesta área. Esse material faz parte de um manual de formação organizado em módulos, que abrange uma variedade de tópicos relacionados à Inspeção do Trabalho, desde princípios, políticas públicas e estratégias até ferramentas práticas e métodos para visitas de inspeção.

O manual inclui os seguintes módulos:

1. Estrutura Geral; Administração do Trabalho e suas principais funções
2. Introdução à Inspeção do Trabalho
3. Políticas e procedimentos
4. Estratégias para o cumprimento da legislação
5. Cooperação e parceria
6. Inspeção das condições de trabalho
7. Inspeção das relações de trabalho
8. Inspeção da segurança e saúde no trabalho
9. Grupos vulneráveis
10. Visitas de Inspeção do Trabalho
11. Ferramentas da inspeção do trabalho
12. Desenvolvimento de capacidade institucional

A perspectiva de gênero foi transversalizada nos diferentes módulos. No entanto, um interesse crescente e específico acerca do papel da Inspeção do Trabalho na promoção da igualdade de gênero gerou a oportunidade de aprofundar-se o assunto, culminando na publicação de um módulo especificamente dedicado à Inspeção do Trabalho e Igualdade de Gênero.

Este módulo foi realizado em conjunto pelo CIF/OIT (Programa de Diálogo Social, Direito do Trabalho e Administração do



Trabalho) e OIT-Genebra (GENDER Bureau e LAB/ADMIN), com o generoso financiamento do governo norueguês para cooperação técnica.

PRÉ-REQUISITOS

Para que se beneficiem plenamente deste módulo, os/as participantes devem ter conhecimento e experiência a respeito do papel principal, das funções e dos desafios próprios à Inspeção do Trabalho. Familiaridade com o material de capacitação mencionado anteriormente também facilitará o aprendizado deste módulo. Os/as participantes devem estar familiarizados, no mínimo, com o conteúdo dos seguintes módulos:

Módulo 2: Introdução à Inspeção do Trabalho

Módulo 3: Políticas e procedimentos

Módulo 4: Estratégias para o cumprimento da legislação

Módulo 10: Visitas de Inspeção do Trabalho

CONTEÚDO

O conteúdo foi selecionado por um grupo de especialistas, com base nas experiências, ferramentas, documentos e materiais de treinamento existentes – de origens e abordagens diversas – desenvolvidos no período de 2000 a 2010, principalmente pela OIT, pelo CIF e alguns órgãos nacionais responsáveis pela inspeção do trabalho, particularmente a Inspeção do Trabalho da Espanha. O conteúdo foi igualmente estruturado para garantir um primeiro contato com informações relevantes da OIT nas diferentes áreas relacionadas à igualdade de gênero e aos direitos das mulheres trabalhadoras.

Os principais documentos da OIT que serviram de base para este material são:

- ▶ *Resolução sobre a igualdade de gênero no coração do trabalho decente*, Conferência Internacional do Trabalho, Genebra, Junho de 2009 (ILC98-PR\3-2009-06-0323-1).
- ▶ *Estratégias e Práticas para a Inspeção do Trabalho*, OIT, Conselho de Administração, Genebra, Novembro de 2006.

O módulo é dividido nas seguintes unidades:

Unidade I: Igualdade de gênero no mundo do trabalho

Esta unidade apresenta a estrutura jurídica internacional a respeito da igualdade de gênero e ressalta a necessidade de adoção de uma abordagem sistêmica. Esta unidade ilustra também os papéis e funções principais da Inspeção do Trabalho, relacionando-os com as questões de gênero relevantes.

Unidade II: Principais Questões

Esta unidade apresenta um panorama sobre temas centrais com relação aos quais a Inspeção do Trabalho pode ter um papel importante na promoção da igualdade de gênero, a saber: discriminação de gênero, condições de trabalho, maternidade e responsabilidades familiares, dignidade no trabalho e grupos vulneráveis.

Unidade III: Como a inspeção do trabalho pode identificar e combater a discriminação baseada no sexo

Esta unidade é amplamente inspirada na metodologia desenvolvida pelo órgão responsável pela inspeção do trabalho da Espanha, formalizada no *Guia de Políticas Públicas de Inspeção do Trabalho e Assistência Social*. Esta unidade oferece orientações aos/as fiscais do trabalho para a análise de diferentes áreas em que desigualdades baseadas no sexo podem ser identificadas (acesso ao emprego, categorias profissionais, ascensão profissional, salários, relações de trabalho e conciliação entre trabalho, família e vida pessoal).

Unidade IV: Questões-chave sobre gênero no âmbito da segurança e saúde ocupacionais

Esta unidade oferece uma visão geral do ambiente de trabalho e dos riscos relacionados ao trabalho, que podem apresentar aspectos específicos relacionados ao gênero. Esta unidade discute também os progressos e as conquistas recentes na abordagem destas questões.

Unidade V: Plano de Igualdade da Empresa

Esta unidade oferece diretrizes sobre como formular um Plano de Igualdade de Gênero no local de trabalho. Inclui diferentes etapas: o diagnóstico, a elaboração e definição da estratégia de implementação do plano, a organização e gestão da implementação, o monitoramento e a avaliação.

PÚBLICO-ALVO

Este módulo pode ser utilizado como parte da formação modular no tema Inspeção do Trabalho, juntamente com os demais módulos que compõem o Manual de Inspeção do Trabalho supracitado. Também pode ser utilizado separadamente, para uma formação específica no tema da igualdade de gênero.

Este módulo deve ser adaptado de acordo com os objetivos, contexto, público-alvo e tempo disponível para a formação.

O módulo pode ser utilizado para a capacitação de diferentes grupos, dentre os quais se incluem:

- ▶ *Gestores e gestoras governamentais e tomadores/as de decisão*
- ▶ *Gestores e gestoras da área de Inspeção do Trabalho*
- ▶ *Fiscais do Trabalho*
- ▶ *Fiscais do Trabalho recém-contratados*
- ▶ *Instrutores e instrutoras no tema de Inspeção do Trabalho*
- ▶ *Especialistas na área de promoção da igualdade de gênero*
- ▶ *Sindicalistas*
- ▶ *Representantes de departamentos de recursos humanos e representantes de empregadores e empregadoras*

OBJETIVOS

Este módulo tem como objetivo capacitar os/as participantes para:

- ▶ *Utilizar estrategicamente a inspeção do trabalho para garantir o cumprimento dos princípios e direitos relacionados à igualdade de gênero.*
- ▶ *Introduzir a perspectiva de gênero nas principais funções da inspeção do trabalho, nos níveis macro, meso e micro.*



Unidade I

A igualdade de gênero no mundo do trabalho

Sumário

Introdução
Enquadramento jurídico internacional
Aplicação do princípio da igualdade de gênero e dos direitos das mulheres trabalhadoras
Abordagem sistêmica
Inspeção do trabalho
Aplicação do direito do trabalho
Fornecimento de informações e orientações técnicas
Contribuição para a melhoria da legislação trabalhista
Questões de gênero na inspeção do trabalho
Mulheres na inspeção do trabalho
Questões de gênero cobertas pela inspeção do trabalho
Exercício 1: <i>Adoção de uma abordagem sistêmica</i>
Exercício 2: <i>Trabalhos atribuídos especificamente a mulheres fiscais</i>

INTRODUÇÃO

É universalmente reconhecido que a igualdade entre mulheres e homens no mundo do trabalho é um valor central da comunidade internacional e um direito humano fundamental.

Ao longo das últimas décadas, são observados progressos rumo à igualdade de gênero no mundo do trabalho. Conforme reconhecido pela *Resolução sobre a Igualdade de Gênero no Coração do Trabalho Decente*, adotada pela OIT em 2009, as estruturas política e legislativa no nível nacional, bem como a aplicação das leis, melhoraram consideravelmente em vários países. Em alguns países, os sistemas de administração e inspeção do trabalho têm aprimorado os mecanismos de monitoramento e aplicação de leis e regulamentos sobre igualdade de gênero, como será detalhado neste módulo. Ao mesmo tempo, empregadores/as, organizações de empregadores/as e organizações sindicais têm promovido a igualdade de gênero a partir de ações voluntárias, indo além das exigências legais. Houve também um avanço no conhecimento acerca dos direitos dos/as trabalhadores/as em relação à igualdade de oportunidade e tratamento. Diversos governos adotaram políticas ativas de mercado de trabalho, incorporando o enfrentamento da desigualdade de gênero como parte dos objetivos mais amplos de promoção do crescimento com criação empregos, assim como os objetivos de pleno emprego, de promoção do trabalho decente e de incentivo a empresas sustentáveis. A igualdade de gênero é, hoje, globalmente reconhecida como um aspecto necessário para garantir o desenvolvimento sustentável e a redução da pobreza para mulheres e homens, melhorando a qualidade de vida para todos e todas.

Entretanto, desafios importantes persistem. As mulheres são um grupo diverso que inclui trabalhadoras da economia informal, mulheres rurais, negras, indígenas e pertencentes a outras minorias étnica, jovens, migrantes, cada qual com necessidades específicas. Observa-se, ademais, um processo de feminização da pobreza; as disparidades salariais entre homens e

mulheres persistem; e há uma escassez de trabalho em todas as suas formas, incluindo o trabalho em tempo integral. A discriminação relacionada à gravidez e à maternidade, bem como a segregação horizontal e vertical, persistem no mercado de trabalho. As mulheres são a maioria no trabalho a tempo parcial de forma involuntária. Apesar de avanços com relação ao aumento do nível de escolaridade, as mulheres estão sobre-representadas em empregos com baixa remuneração e sub-representadas em cargos executivos, de diretoria e técnicos; muitas mulheres sofrem em razão de más condições de trabalho; a violência baseada no gênero ocorre em todas as fases da vida das mulheres; em algumas situações o trabalho doméstico remunerado segue sendo uma das poucas opções para as mulheres, incluindo as trabalhadoras migrantes; o HIV/AIDS afeta cada vez mais as mulheres jovens e pobres. As mulheres estão mais presentes na economia informal do que os homens – um setor no qual os déficits de trabalho decente são os mais graves. A ausência de proteção social, as disparidades salariais, a remuneração inferior, as condições inadequadas de trabalho, a exploração e o abuso, incluindo o assédio sexual, e a ausência de voz e representação são aspectos que atingem fortemente as mulheres trabalhadoras e são exacerbadas em razão das responsabilidades adicionais decorrentes dos papéis tradicionais de gênero, que colocam as mulheres como as responsáveis exclusivas ou principais pelas atividades de cuidado. Estas responsabilidades geram uma sobrecarga ainda maior em contextos nos quais as políticas públicas de apoio ao cuidado são insuficientes e há a necessidade de contratação destes serviços¹.

Impacto da globalização na (des)igualdade de gênero

A globalização gerou grandes mudanças, com impactos nas vidas de homens e mulheres, e introduziu, em alguns países, um período de rápido crescimento e transfor-

¹ OIT, *Resolução sobre igualdade de gênero no coração do trabalho decente*, Genebra, Junho de 2009 (ILC98-PR/3-2009-06-0323-1)

mação, incluindo a criação de novas tecnologias. Por um lado, esse progresso reduziu as barreiras enfrentadas pelas mulheres para acessarem postos de trabalho, criando mais oportunidades de emprego. Por outro lado, alguns destes novos empregos são muitas vezes precários e informais, não cumprindo os requisitos de um trabalho decente, e são caracterizados pela baixa remuneração e pouco ou nenhum acesso à proteção ou diálogo social, bem como pela ausência do pleno gozo dos direitos trabalhistas. Como a globalização afeta homens e mulheres de maneiras distintas, as diferentes necessidades, tanto de homens quanto de mulheres, merecem ser analisadas de forma aprofundada, por meio da incorporação de uma análise com enfoque de gênero tanto no desenvolvimento de políticas quanto na avaliação de impacto.²

MARCO JURÍDICO INTERNACIONAL

As normas internacionais do trabalho são o principal meio para a promoção da igualdade no mundo do trabalho. Os dois principais pilares para a promoção da igualdade de gênero são a Convenção sobre a Igualdade de Remuneração, 1951 (nº 100) e a Convenção sobre Discriminação no Emprego e na Ocupação, 1958 (nº 111). Estas duas convenções fazem parte do conjunto de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da OIT e dos princípios centrais do Pacto Global das Nações Unidas.

A Convenção sobre Trabalhadores e Trabalhadoras com Responsabilidades Familiares, 1981 (nº156), e a Convenção sobre a Proteção à Maternidade, 2000 (nº183) oferecem orientações para a conciliação entre trabalho e responsabilidades familiares, e, ainda, para proteger trabalhadoras gestantes. É importante notar que a Convenção nº 156 é aplicável para homens e mulheres com responsabilidades familiares. A Convenção sobre o Trabalho a Tempo Parcial, 1994 (nº 175), e a Convenção sobre o Trabalho a Domicílio, 1996 (nº 177) estabelecem normas internacionais para

uma organização mais decente e flexível do trabalho, visando promover avanços em direção à igualdade de gênero.

Todos estes instrumentos são a referência internacional para que os Estados Membros da OIT elaborem seus marcos legislativos nacionais.

APLICAÇÃO DE LEIS E NORMAS PARA A IGUALDADE DE GÊNERO E OS DIREITOS DAS MULHERES TRABALHADORAS

Contexto socioeconômico

A promoção da igualdade de gênero no trabalho não acontece em um vácuo. Isso significa que o contexto do país deve ser levado em consideração.

Em primeiro lugar, deve-se considerar o contexto sócio-cultural, incluindo a existência de uma *cultura de igualdade de gênero* consolidada. A existência de tal cultura pode ser deduzida, entre outros elementos, dos modelos de relações sociais presentes em uma determinada sociedade; da presença de homens e mulheres em todos os níveis da sociedade; da existência de políticas, legislação e instituições dedicadas ao tema; do uso não-discriminatório da comunicação e da mídia para a informação, educação, e negócios; da inclusão dos direitos das mulheres na herança comum dos direitos humanos.

Considerando o contexto sócio-cultural e seus efeitos sobre a igualdade de gênero, a estrutura do mercado de trabalho e a situação das mulheres dentro dele têm uma importância singular. Em particular, os seguintes fatores devem ser considerados: taxa de participação; nível de ocupação; desemprego e subemprego; segregação ocupacional; desigualdades salariais; impacto da participação das mulheres em trabalhos atípicos e temporários; representatividade das economias informal e agrícola.

No entanto, é necessário ter em mente a relação entre fatores objetivos e subjetivos. A baixa presença de mulheres na tomada de decisões pode explicar a difícil-

2 Ibidem

dade e o atraso de vários países quanto à capacidade de realizar uma análise objetiva do mundo do trabalho (inclusive a partir de uma perspectiva de gênero).³

Abordagem Sistêmica

Uma abordagem sistêmica é necessária para transformar direitos “de jure” em direitos “de facto”.

O diagrama a seguir ilustra alguns elementos-chave para uma estratégia de aplicação de direitos:



Estes elementos devem interagir de forma complementar para assegurar o pleno acesso aos direitos que promovam a igualdade de gênero.

Leis

Muitos países adotaram leis contra a discriminação baseada no sexo. Leis de ação afirmativa, em muitos casos, também tiveram sucesso na correção de desigualdades de gênero históricas e atuais no mercado de trabalho. A incorporação de normas in-

³ Por exemplo, a descoberta de que a principal mudança estrutural no mercado de trabalho europeu decorreu da entrada maciça de mulheres levou muito anos para ser feita. Da mesma forma, foi difícil perceber que a maioria das pessoas em situação de pobreza é composta por mulheres chefes de família. A ausência de mulheres em cargos de decisão, inclusive entre os formuladores de políticas públicas, e a falta de dados estatísticos desagregados por sexo, freqüentemente levam a análises incorretas e, conseqüentemente, a políticas e estratégias ineficientes.

ternacionais no direito interno é um passo fundamental na construção de direitos. Se uma lei nacional que trata de assuntos relacionados à igualdade de gênero e aos direitos das mulheres no trabalho está em vigor, as normas internacionais podem reforçar sua implementação. Além de leis que contemplem questões específicas relacionadas às questões de gênero, a legislação existente ou futura em qualquer tópico necessita ser analisada a partir de uma perspectiva de gênero, a fim de assegurar que as leis não tenham efeitos adversos ou discriminatórios (baseados no sexo, idade, raça, etnia, religião, situação familiar, etc.).

Diálogo Social

O envolvimento de parceiros sociais na formulação e revisão da legislação, bem como na elaboração e implementação de políticas e programas, garante que as decisões tomadas reflitam as realidades socioeconômicas e as preocupações dos empregadores/as e trabalhadores/as e contribui para que o seu cumprimento seja sustentável. O diálogo social e o tripartismo são, portanto, instrumentos políticos essenciais para promover a igualdade de gênero no mundo do trabalho nos níveis internacional, regional, nacional, comunitário e da empresa. Quando governos e organizações de empregadores/as e trabalhadores/as se engajam em um diálogo e na construção de consensos, progressos reais podem ser alcançados na elaboração e implementação de legislação voltada a não-discriminação e de políticas e medidas para a igualdade de gênero. Para que o diálogo social seja efetivo e inclua os diferentes interesses dos atores sociais, as mulheres deveriam estar representadas em posições de liderança em governos e organizações de empregadores/as e trabalhadores/as.

O diálogo social bipartite no nível da empresa tem um papel central na promoção da igualdade de gênero no local de trabalho. Em muitos casos, planos de ação para a igualdade de gênero e medidas de ação afirmativa são elaborados e implementados conjuntamente pelos altos escalões das empresas e representantes de funcionários e funcionárias.

Negociação Coletiva

A relação entre a negociação coletiva e a legislação pode ocorrer de três maneiras: (i) as cláusulas oriundas da negociação coletiva reproduzem a legislação em vigor e reforçam os dispositivos legais existentes; (ii) as cláusulas oriundas da negociação coletiva preenchem lacunas em determinadas áreas onde não há regulamentação legal; (iii) as cláusulas oriundas da negociação coletiva vão além dos dispositivos legais, utilizando a legislação como um patamar mínimo sobre o qual se negocia.

O primeiro nível (a simples reprodução da legislação nacional) é um patamar mínimo; alguns consideram supérfluo repetir, no texto de acordos coletivos, um compromisso já existente na legislação e que, portanto, já é parte dos direitos e deveres dos/as cidadãos/ãs e trabalhadores/as e está sujeito ao controle da Inspeção do Trabalho. Contudo, repetir a legislação nacional na negociação coletiva (fazendo também referência aos instrumentos internacionais ratificados pelo país, como as normas internacionais do trabalho da OIT e a CEDAW⁴) é vantajoso não apenas em razão de suas implicações concretas, já que coloca o conteúdo das regulamentações em prática (*de jure* ➔ *de facto*). Esta repetição também é importante devido à sua função educativa, para familiarizar trabalhadores/as e empregadores/as com princípios fundamentais, valores e direitos universais.

No caso de questões que não tenham sido tratadas pela legislação, a negociação coletiva pode desempenhar um papel ainda mais importante, pois ela abre novos caminhos. Se essas questões são capazes de progredir e se consolidar, elas servirão como uma premissa para sua futura integração na legislação trabalhista.⁵

4 CEDAW, Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher.

5 Este foi o caso, por exemplo, da Argentina, em relação à licença parental para pais e mães que adotam uma criança; ou com relação à questão do assédio sexual no trabalho, inicialmente tratada no nível das relações industriais, e que, em muitos casos, foi posteriormente incluída na legislação (penal ou civil, dependendo do país).

Políticas

Governos, juntamente com parceiros sociais, são chamados a desenvolver políticas concretas, programas e medidas com o fim de traduzir dispositivos legais em mudanças reais. Recursos adequados para a implementação efetiva destas políticas e programas devem ser disponibilizados.

Mecanismos institucionais nacionais para a promoção da igualdade de oportunidades

A experiência mostra que os direitos são melhor implementados quando apoiados por instituições confiáveis e bem financiadas, tais como instituições voltadas para a promoção da igualdade de oportunidade ou outros organismos especializados, com mandatos para promover a igualdade.

Administração do trabalho e inspeção do trabalho

As *Administrações do Trabalho*, com seus órgãos responsáveis pela inspeção do trabalho, desempenham um papel crucial na implementação e aplicação de dispositivos legais relativos à igualdade de oportunidades e tratamento. Para cumprir esse papel, as administrações do trabalho devem ter um equilíbrio de gênero em seus quadros funcionais e devem ser sensíveis às questões de gênero, além de equipadas com os conhecimentos, atitudes e ferramentas para lidar com a igualdade de gênero. A Administração do Trabalho pode contribuir de maneira importante para a promoção da igualdade de gênero por meio do desenvolvimento de indicadores sobre este tema; da compilação, publicação e divulgação regular de dados sobre esses indicadores desagregados por sexo; e por meio da criação de sistemas para medir e monitorar o progresso rumo às metas acordadas. O papel dos órgãos responsáveis pela inspeção do trabalho será ilustrado em detalhe neste módulo.

Judiciário

A aplicação do direito nacional depende em grande parte do judiciário. Tribunais eficientes e dotados dos recursos necessários, com juízes e juízas do trabalho compe-

tentes e sensíveis às questões de gênero, juntamente com uma inspeção do trabalho eficaz, são os pilares fundamentais de uma estratégia de aplicação da lei.

Iniciativas voluntárias de empresas

Questões relacionadas à igualdade de gênero, não-discriminação, ações afirmativas e direitos das mulheres trabalhadoras são muitas vezes incluídas no amplo espectro das chamadas “iniciativas voluntárias de empresas”, no âmbito de suas ações de “Responsabilidade Social”. Diversos códigos de conduta ou planos de ação elaborados por empresas (incluindo multinacionais) incorporam medidas e disposições sobre este tema, que vão muito além das prescrições do direito nacional. A gestão de recursos humanos deve ser inclusiva nas questões de gênero e deve adotar políticas e medidas sensíveis a gênero no local de trabalho.

Mídia

Os meios de comunicação desempenham um papel importante na formação da opinião pública. Valores, princípios e boas práticas, se promovidos pela mídia, tornam-se progressivamente uma referência para a sociedade. Um uso mais estratégico da mídia poderia contribuir fortemente para a criação de uma cultura comum de igualdade de gênero, baseada no pleno respeito e reconhecimento da identidade, necessidades, dignidade e direitos das mulheres.

Educação

Uma cultura de igualdade de gênero necessita de tempo para se enraizar e influenciar comportamentos. A educação, começando na escola, pode induzir as novas gerações a uma atitude mais “natural” em relação à não-discriminação.

Lobby das mulheres

O sistema acima não será eficaz sem um elemento-chave, qual seja, a capacidade das mulheres de se organizar e mobilizar por meio das diferentes formas de representação que se tornaram comuns ao longo dos últimos anos: grupos de mulheres, ONGs, associações profissionais, redes nacionais,

locais e internacionais de mulheres, instituições e órgãos representativos. As políticas de gênero não são sustentáveis sem a presença atenta, vigilante e organizada das mulheres. A introdução de políticas de gênero, para ser sustentável e eficaz, deve ser apoiada, orientada e monitorada por uma estratégia de fortalecimento da representação das mulheres – a chamada estratégia de “empoderamento das mulheres”.

INSPEÇÃO DO TRABALHO⁶

A inspeção do trabalho pode ser definida, de forma geral, como o ramo do sistema de administração do trabalho responsável pela fiscalização e aplicação da legislação trabalhista e políticas relevantes ao local de trabalho.

A Convenção nº 81 da OIT sobre Inspeção do Trabalho na Indústria e Comércio (1947) fornece orientações úteis para a elaboração e acompanhamento de um Sistema de Inspeção do Trabalho eficiente.

De acordo com o Artigo 3.1 da Convenção nº 81, as principais funções do sistema de inspeção do trabalho são:

- ▶ Garantir o cumprimento das disposições legais relativas às condições de trabalho e à proteção dos trabalhadores e trabalhadoras no exercício de suas funções, tais como disposições relativas à jornada de trabalho, aos salários, à segurança, à saúde e bem-estar, ao emprego de crianças e jovens e a outros temas relacionados, na medida em que tais disposições são aplicáveis por fiscais do trabalho.
- ▶ Fornecer informações e orientações técnicas aos empregadores/as e trabalhadores/as sobre os meios mais eficazes de cumprir com as disposições legais.
- ▶ Levar ao conhecimento da autoridade competente as deficiências ou abusos não especificamente abarcados pelas disposições legais existentes.

⁶ Para mais informações, ver Módulo 2, Uma Introdução à inspeção do trabalho, no material de formação “Construindo sistemas de inspeção do trabalho modernos e eficazes”, ITC-ILO, Turim, 2009.

Aplicação do direito do trabalho

As funções de aplicação da lei dos órgãos responsáveis pela inspeção do trabalho variam consideravelmente de país para país. Elas dependem, por um lado, do alcance e conteúdo da legislação em vigor (que pode não se aplicar a todos os setores da economia) e, por outro lado, da disposição do Governo em confiar plenamente aos/às fiscais do trabalho a tarefa de fazer com que a legislação seja cumprida.

Os países podem decidir dar ou não aos/às fiscais do trabalho o poder de garantir também a aplicação de convenções coletivas e, em alguns casos, decisões arbitrais. Os/as fiscais do trabalho, em vários países, também têm um papel importante na supervisão do respeito aos direitos sindicais e à proteção dos/as legítimos/as representantes dos/as trabalhadores/as (ou seja, a garantia da segurança destes/as representantes) e do funcionamento efetivo dos órgãos estatutários envolvidos no diálogo social.

Fornecimento de informações e orientações técnicas

As informações e orientações técnicas podem ser fornecidas durante as visitas de inspeção ou por meio de respostas a solicitações escritas ou verbais. Em diversos países, o fornecimento de informação e aconselhamento é, em grande medida, institucionalizado, especialmente no que diz respeito à segurança e saúde no trabalho. Os órgãos responsáveis pela inspeção do trabalho utilizam cada vez mais as possibilidades oferecidas pela tecnologia para fornecer informações e orientações técnicas a respeito do conteúdo da legislação trabalhista e dos meios mais eficazes de cumpri-la. Os órgãos responsáveis pela inspeção do trabalho também podem ser encarregadas de fornecer treinamento para representantes de trabalhadores/as e empregadores/as em diversos temas relacionados ao direito do trabalho, proteção ao trabalho ou segurança e saúde no trabalho.

Frequentemente, os órgãos responsáveis pela inspeção do trabalho adotam uma abordagem mais ampla, focada na conscientização, sensibilização e educação

para a criação de uma cultura de respeito aos direitos trabalhistas, igualdade de gênero, inclusão social e prevenção de riscos. Esta abordagem educativa e preventiva pode se concretizar por meio de campanhas (transmissões de rádio e TV, cartazes, etc.), filmes, folhetos, atividades de formação, conferências, etc.

Contribuição para a melhoria da legislação trabalhista

As formas e estruturas das relações de trabalho, os processos de produção e as tecnologias utilizadas no local de trabalho, bem como a dinâmica social da população economicamente ativa (considerando as variáveis sexo, idade, presença de trabalhadores/as migrantes etc.), estão mudando cada vez mais rapidamente. É essencial que a legislação trabalhista acompanhe estas mudanças para que os trabalhadores e trabalhadoras em novas relações de trabalho ou condições abusivas de trabalho não sofram em razão de um arcabouço jurídico inadequado.

Graças ao seu conhecimento e experiência com relação aos locais de trabalho, os/as fiscais do trabalho ocupam uma posição privilegiada para identificar lacunas óbvias na legislação e nas políticas trabalhistas e para propor aos Ministérios do Trabalho medidas corretivas, de modo a melhorar as condições de trabalho. Os órgãos responsáveis pela inspeção do trabalho devem, portanto, desempenhar um papel fundamental no processo de elaboração de uma nova legislação trabalhista, para assegurar que esta seja factível e aplicável.

Estas três abordagens e funções fundamentais da inspeção do trabalho devem ser lembradas ao se analisar o papel da Inspeção do Trabalho na promoção da igualdade de gênero e dos direitos das mulheres no trabalho.

QUESTÕES DE GÊNERO NA INSPEÇÃO DO TRABALHO

Em 2006, foi realizada pela OIT uma *Pesquisa Geral sobre a Inspeção do Trabalho*, incluindo um item específico sobre ques-

tões de gênero. As principais conclusões e considerações contidas neste documento são relatadas a seguir.

Mulheres na inspeção do trabalho

A plena inclusão de mulheres na inspeção do trabalho tem sido um importante princípio, existente desde a criação da OIT. O Artigo 8º da Convenção sobre a Inspeção do Trabalho, 1947 (nº 81) e o Artigo 10º da Convenção sobre Inspeção do Trabalho (Agricultura), 1969, (nº 129) exigem que homens e mulheres sejam elegíveis para cargos de inspeção.

Em seu Capítulo V, a *Pesquisa Geral sobre a Inspeção do Trabalho* – baseada em informações fornecidas por governos – afirma que, em geral, não há nenhum impedimento legal que limite o acesso das mulheres aos cargos de fiscais do trabalho. Muitos países indicam que suas legislações garantem às mulheres a igualdade de oportunidades no acesso ao emprego como fiscais do trabalho. O governo da Dinamarca, por exemplo, indica que, em matéria de recrutamento, é observado o princípio segundo o qual deve haver um número igual de homens e mulheres nas equipes de inspeção do trabalho. Todavia, em muitos países, as equipes de inspeção do trabalho ainda são compostas predominantemente por homens ou não refletem a proporção de mulheres na força de trabalho.

Alguns dados e tendências relativos à presença de mulheres na inspeção do trabalho podem ser extraídos dos relatórios periódicos apresentados pelos países membros à Comissão de Peritos na Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT. Nos relatórios sobre a aplicação da Convenção nº 81, diversos países não disponibilizam informações sobre o Art. 8º, a respeito da presença de mulheres na ins-

peção do trabalho.⁷ O grupo de países que relatou ter uma distribuição de fiscais do trabalho equilibrada por gênero inclui Áustria, Sérvia e Polônia (em cargos de gestão, ou seja, chefe de departamento e chefe de seção), Seicheles, Macau, Finlândia, El Salvador, Grécia, Barbados (com mais mulheres do que homens, em 2005) e Bulgária.

Outros países relataram distribuições diferentes entre homens e mulheres fiscais do trabalho. Por exemplo, Albânia (21% de mulheres em 2009), Armênia (21% de mulheres em 2008), Bangladesh (3% de mulheres em 2008), Croácia (49% de mulheres em 2008), Cuba (33% de mulheres em 2001), Hungria (29% de mulheres em 2010), Japão (7% de mulheres em 2009), Letônia (62% de mulheres em 2008), Líbano (64% de mulheres em 2008), Moldávia (15% de mulheres em 2010), Paraguai (28% de mulheres em 2010), Coreia do Sul (22% de mulheres em 2007).⁸

A Pesquisa Geral afirma que *“Tendo em vista o papel importante das mulheres no sistema de inspeção do trabalho, espera-se que medidas sejam tomadas para incentivar o recrutamento, treinamento e promoção de mulheres fiscais do trabalho e para garantir que haja uma maior sensibilização às questões de gênero no sistema de inspeção”*.⁹

Desta forma, aparentemente, os requisitos de “igualdade de elegibilidade” dos Artigos 8º e 10º estão sendo interpretados no sentido de incluir não apenas a mera erradicação de barreiras, mas *“medidas*

7 Malauí (2005), República Centro-Africana (2009), Equador (2009), Gana (2010), Quênia (2000), Sérvia (2006), Montenegro (2006), Malásia (2009), Nigéria (2009), Iêmen (2010), Bahrein (2010), Líbano (2008), Emirados Árabes Unidos (2009), Polônia (2009), Rússia (2010), Iraque (2010), Guiana (2010), Guiné-Bissau (2010), Argélia (2010), Bielorrússia (2010), Indonésia (2009), Congo (2008), Uruguai (2007), Cazaquistão (2006), Azerbaijão (2006), Lesoto (2005), Bahrein (2005), Benin (2004), Zimbábue (2003), São Tomé e Príncipe (2002), Camarões (2002), Bolívia (2002), Burkina-Fasso (2002), Mauritânia (2001), Luxemburgo (2001), Brasil (2001), Bahamas (2001), República Árabe da Síria (2000)

8 Estes dados resultam também de pesquisas realizadas pelo Programa de Administração e Inspeção do Trabalho da OIT, em 2010.

9 Tradução não oficial.

para incentivar o recrutamento, treinamento e promoção de mulheres fiscais” e uma “maior conscientização sobre as questões de gênero” no sistema de inspeção em geral.

Atribuição de trabalhos específicos para mulheres fiscais

Os instrumentos da OIT incluem a possibilidade de atribuir funções específicas às mulheres fiscais; o *Kit de Ferramentas para Inspetores do Trabalho* (produzido pela OIT-Budapeste em 2006) sugere, por exemplo, que os órgãos responsáveis pela inspeção do trabalho designem “as mulheres fiscais com formação adequada para lidar com questões específicas das mulheres trabalhadoras”, algumas das quais podem incluir especialização em questões setoriais de proteção do trabalho, como o setor têxtil e trabalho domésticos.

Embora os instrumentos sugiram a atribuição de funções específicas para mulheres fiscais, de acordo com a Pesquisa Geral, apenas alguns governos relataram tal prática. Alguns exemplos são:

Suíça, onde as mulheres fiscais são designadas para investigar – ou são chamadas para lidar com – assuntos que afetam especificamente as mulheres trabalhadoras (seção 79 da Ordenança nº 1 de 10 de maio de 2000, respeitando a Lei do Trabalho (OLT 01));

Honduras, onde mulheres fiscais são responsáveis por inspeções relacionadas com o trabalho infantil e emprego das mulheres, condições de segurança e saúde nos locais de trabalho e o cumprimento do salário mínimo;

Áustria, onde as mulheres fiscais são designadas para inspecionar as condições gerais de trabalho e de vida nas empresas onde as mulheres e os/as jovens são a maioria;

Sri Lanka, que tem um departamento que trata de assuntos relacionados a mulheres e crianças, dirigido por uma mulher Comissária do Trabalho que é assistida por duas funcionárias civis de alto nível;

Gana, onde um Escritório de Assuntos da Mulher foi instituído em 2001 no Departamento do Trabalho para lidar com as questões das mulheres no trabalho (especificamente o assédio sexual).

QUESTÕES DE GÊNERO COBERTAS PELA INSPEÇÃO DO TRABALHO

As questões relacionadas ao gênero cobertas pela inspeção do trabalho são ligadas aos diferentes sistemas implantados, seus focos (trabalho, segurança e saúde no trabalho) e suas coberturas.

De acordo com a Pesquisa Geral de 2006, as disposições relativas à proteção das mulheres no que diz respeito à gravidez e maternidade são cobertas pela maioria dos sistemas de inspeção do trabalho. Há também evidências de um papel emergente dos órgãos responsáveis pela inspeção do trabalho no monitoramento da igualdade e diversidade no local de trabalho. O foco principal da maioria dos relatórios está em questões de higiene, bem-estar, e segurança e saúde no trabalho.

Algumas limitações à ação da Inspeção do Trabalho afetam, em particular, mulheres trabalhadoras vulneráveis. Isto se refere, por exemplo, à dificuldade em permitir que os/as fiscais/as do trabalho realizem a inspeção em residências privadas. Desta forma, muitas legislações trabalhistas nacionais que autorizam visitas nos locais de trabalho excluem a proteção a pessoas que realizam trabalhos no ambiente doméstico, ou que são trabalhadores/as domésticos/as, cuja maioria são mulheres.

A maioria das leis e regulamentos nacionais autorizam os/as fiscais do trabalho a visitar locais de trabalho e empresas com a finalidade de inspecionar as condições de trabalho. Em diversos países, apenas os locais de trabalho que são formalmente sujeitos a inspeção podem ser visitados. No entanto, isso não significa necessariamente que todas as outras instalações estão isentas. Em países onde não é o estatuto do estabelecimento, mas sim a existência de

emprego remunerado, que o torna sujeito à inspeção, todos os locais de trabalho podem ser inspecionados. Esse é o caso, por exemplo, da Bélgica, onde há uma definição muito ampla do termo “local de trabalho.” Em muitos países, os/as fiscais também estão autorizados/as a entrar em locais que não estejam sujeitos à inspeção quando houver razões que os/as levem a crer que ali exista trabalho remunerado definido como coberto no âmbito de suas atribuições. No caso de uma residência privada, o consentimento do empregador/a, do/a ocupante ou da autoridade judicial, conforme o caso, é, geralmente, necessário. O Comitê enfatiza que, tendo em vista a ampla definição dos locais sujeitos à inspeção, os/as fiscais do trabalho devem observar o estrito respeito à privacidade.

Esse manual abordará estas questões, fornecendo alguns exemplos e referências, a fim de reforçar a capacidade dos órgãos responsáveis pela inspeção do trabalho para promover a igualdade de gênero.

Exercício
nº 1

TÍTULO	Adoção de uma abordagem sistêmica
ATIVIDADE	Em um grupo pequeno, consulte o diagrama e o gráfico sobre “abordagem sistêmica” apresentado no início desta unidade. Iniciando pelo item “Inspeção do Trabalho”, identifique as conexões mais importantes – existentes ou necessárias – para a adoção de uma estratégia baseada na abordagem sistêmica para promover a igualdade de gênero no trabalho no seu país. Utilize uma cor para as conexões existentes e outra cor para as conexões que ainda precisam ser construídas. Nomeie um/a integrante do grupo para apresentar o diagrama e suas conexões em plenário.
TEMPO	1 hora para o trabalho em grupo. 15 minutos para a apresentação de cada grupo. 20 minutos para a discussão final.

Exercício
nº 2

TÍTULO	Trabalhos especificamente atribuídos a mulheres fiscais
ATIVIDADE	O artigo 8º da Convenção nº 81, Convenção sobre a Inspeção do Trabalho (1947), estabelece que: “Tanto as mulheres quanto os homens poderão ser nomeados como integrantes do pessoal do serviço de inspeção e, se houver necessidade, <u>poderão ser atribuídas tarefas especiais aos inspetores e inspetoras.</u>” Em pequenos grupos, referindo-se ao seu contexto e experiência específicos, discuta esta questão e liste que tipos de tarefas – se houver alguma – você considera apropriadas para serem designadas especialmente às mulheres fiscais. Sintetize os principais resultados de sua discussão e nomeie uma pessoa para relatá-los em plenário.
TEMPO	30 minutos para o trabalho em grupo. 15 minutos para a apresentação de cada grupo. 20 minutos para a discussão final.



Unidade II

Principais questões a serem abordadas pela inspeção do trabalho

Sumário

Introdução

Discriminação baseada no sexo

Condições de trabalho

Maternidade e responsabilidades familiares

Dignidade no trabalho

Grupos vulneráveis

Exercício 1: *Condições de trabalho*

Exercício 2: *Maternidade e responsabilidades familiares*

Exercício 3: *Assédio Sexual*

INTRODUÇÃO

Existem diversas áreas relacionadas à igualdade de gênero no local de trabalho com as quais os/as fiscais podem lidar, de acordo com suas funções específicas e com a legislação aplicável (controle e aplicação de disposições legais, aconselhamento, conscientização social, elaboração de relatórios direcionados às autoridades competentes).

Esta unidade¹ apresenta um panorama destas questões. A unidade III, por sua vez, abordará mais especificamente o tema de como a inspeção do trabalho pode identificar e combater a discriminação baseada no sexo.

Os seguintes temas serão discutidos nesta unidade:

1. Discriminação baseada no sexo
2. Condições de trabalho
3. Maternidade e responsabilidades familiares
4. Dignidade no trabalho
5. Grupos vulneráveis

DISCRIMINAÇÃO BASEADA NO SEXO

A todos/as os/as funcionários/as da empresa devem ser oferecidas as mesmas oportunidades de trabalho, independentemente de sexo, estado civil, cor, raça, nacionalidade, origem étnica ou religião.

Algumas trabalhadoras enfrentam discriminação pelo simples fato de serem mulheres, bem como em razão de seu estado civil ou de suas responsabilidades familiares.

Freqüentemente, é difícil comprovar que as mulheres são vítimas de discriminação no trabalho, seja no recrutamento, promoção e ascensão profissional, seja nas oportunidades de treinamentos, ou mesmo na exoneração e demissão. A discriminação baseada no sexo pode ser explícita, como no caso de limitar candidaturas para certos cargos somente a homens ou a mulheres (discriminação direta).

Pré-requisitos para a contratação que

tenham o efeito de desclassificar mais mulheres do que homens (por exemplo, requisitos de força física) somente devem ser permitidos se forem comprovadamente necessários para a realização do trabalho.

Muitas vezes, porém, a discriminação é sutil, sistêmica ou até mesmo não intencional, como nos casos de discriminação indireta. A Comissão de Peritos na Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT define a “discriminação indireta” como “situações aparentemente neutras, regulamentos ou práticas que de fato resultam em tratamento desigual de pessoas que possuem características específicas. Isso ocorre quando a mesma condição, tratamento ou critério é aplicado a todas as pessoas, mas tem um impacto desproporcionalmente desfavorável sobre um determinado grupo, que possui características específicas, como raça, cor, sexo ou religião, e não está intimamente relacionado com os requisitos inerentes ao trabalho.” Portanto, se um requisito ou condição é aparentemente neutro em relação ao gênero, mas na prática resulta em desvantagens desproporcionais para as mulheres em comparação aos homens, este pode ser um caso de discriminação indireta².

Em termos gerais, as medidas para evitar a discriminação baseada no sexo podem incluir:

- ▶ uma cláusula geral de igualdade de oportunidades estabelecida a partir de negociação coletiva, expressando o compromisso de sindicatos e empregadores/as, de promover a igualdade de oportunidades para mulheres e homens no trabalho;
- ▶ oportunidades para mulheres, incluindo aquelas com contratos temporários, de se candidatarem a todas as posições disponíveis e se beneficiarem de programas de treinamento;
- ▶ nenhum tipo de discriminação contra trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares,

¹ O conteúdo desta unidade é amplamente baseado no documento: Olney, S., Goodson, E., Maloba Caines, K. e O'Neill, F. Gender Equality: a Guide for collective bargaining. OIT, Genebra, 2003.

² A seção III explora mais esta questão, fornecendo orientações práticas e ferramentas para que os/as fiscais do trabalho possam identificar a discriminação baseada no sexo

particularmente em relação à promoção e ascensão;

- ▶ evitar sistemas informais de recrutamento, que muitas vezes prejudicam as mulheres;
- ▶ determinar cuidadosamente que tipo de treinamento, educação e experiência adquirida são de fato necessários para um determinado cargo, bem como se limites de idade ou requisitos de necessidade de mobilidade são absolutamente essenciais.
- ▶ os formulários de candidatura devem incluir somente as perguntas relevantes para ao cargo;
- ▶ se o candidato ou candidata obtiver sucesso no processo seletivo, questões sobre o estado civil e número de filhos/as apenas podem ser feitas se relacionadas a benefícios específicos;
- ▶ os cargos oferecidos devem ser descritos de forma neutra (ao se utilizar termos no gênero masculino para a descrição de cargos, os estereótipos podem ser reforçados e as mulheres podem ser excluídas);
- ▶ uso de linguagem inclusiva de gênero nos acordos coletivos. A linguagem inclusiva de gênero demonstra um compromisso com a igualdade.
- ▶ nomear um responsável pela questão da igualdade ou uma comissão de mulheres para implementar os objetivos e avaliar seu progresso;
- ▶ garantir treinamento em questões de igualdade de oportunidades para todos/as os/as envolvidos/as na Gestão de Recursos Humanos, recrutamento e negociações;
- ▶ inversão legal do ônus da prova – uma vez que o trabalhador ou trabalhadora prove a existência de uma desvantagem, é do empregador ou empregadora o ônus de provar que esta desvantagem não foi baseada no sexo.

A Convenção da OIT sobre a Discriminação no Emprego e na Ocupação, de 1958 (nº 111) e sua Recomendação (nº 111) fornecem orientações para a elaboração de dispositivos legais para combater as diferentes formas de discriminação.

CONDIÇÕES DE TRABALHO³

As condições de trabalho referem-se principalmente aos salários e benefícios, às licenças e aos horários de trabalho.

SALÁRIOS E BENEFÍCIOS

- ▶ remuneração igual
- ▶ horas extraordinárias
- ▶ sistemas de bônus
- ▶ classificação de postos de trabalho
- ▶ regimes de pensões
- ▶ benefícios de moradia
- ▶ benefícios de transporte
- ▶ assistência médica

LICENÇAS

- ▶ férias anuais
- ▶ licença por luto ou doença grave
- ▶ licença maternidade/paternidade/parental
- ▶ licença médica
- ▶ licença remunerada para estudos e treinamentos
- ▶ outras licenças pessoais

HORÁRIO DE TRABALHO

- ▶ horas regulares e extraordinárias
- ▶ trabalho a tempo parcial
- ▶ horário flexível de trabalho
- ▶ trabalho compartilhado
- ▶ trabalho noturno
- ▶ gestantes e lactantes
- ▶ licença especial para tratar de responsabilidades familiares

SALÁRIOS E BENEFÍCIOS

Remuneração igual para trabalho de igual valor

As disparidades significativas de remuneração entre homens e mulheres estão entre as características mais persistentes do mercado de trabalho. Mesmo que, em alguns

³ Ver também o módulo 6, "Inspeção das Condições de Trabalho", OIT /CIF, treinamento sobre "Construindo Sistemas de Inspeção de Trabalho Modernos e Eficazes".

contextos sociais, as disparidades salariais entre homens e mulheres tenham diminuído, as mulheres trabalhadoras continuam a ganhar, em média, menos que os homens (combinando remuneração e outros benefícios não-salariais). Este diferencial de remuneração entre homens e mulheres tem muitas causas, e a discriminação é uma delas. O princípio da igualdade de remuneração por trabalho de igual valor se refere não apenas aos casos em que homens e mulheres realizam trabalhos iguais ou similares. Este princípio também cobre casos em que ambos realizam trabalhos diferentes. Este conceito aborda a desvalorização do trabalho realizado mais comumente por mulheres, comparando estes postos de trabalho, em termos de seus requisitos reais, com os postos ocupados mais comumente por homens.

A Convenção sobre Igualdade de Remuneração, de 1951 (n° 100) e sua Recomendação (n° 90) são os instrumentos internacionais mais importantes na abordagem desta questão. Esta Convenção faz parte das convenções fundamentais no âmbito da Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, da OIT, (1998), bem como dos 10 princípios do Pacto Global da ONU.

Muitos países possuem uma legislação específica sobre a igualdade de remuneração ou incluem, em suas leis, o princípio da igualdade de remuneração para trabalho de igual valor.

Código de Conduta da União Européia Relativo à Aplicação do Princípio da Igualdade de Remuneração entre Homens e Mulheres por Trabalho de Igual Valor

O Código estabelece uma lista de indicadores-chave de potenciais situações de discriminação baseada no sexo:

- ▶ Em média, as mulheres ganham menos do que os homens quando a função exercida é a mesma.
- ▶ Em média, as mulheres ganham menos do que os homens com idêntico nível hierárquico.
- ▶ As mulheres ocupadas em setores que não exigem qualificação e são predominantemente femininos auferem uma remuneração inferior aos homens ocupados em setores que não exigem qualificação e são predominantemente masculinos.
- ▶ As ocupações tradicionalmente femininas recebem uma classificação ou avaliação inferior do que as ocupações nas quais predominam homens, e nas quais os níveis de esforço, competência ou responsabilidade são similares;
- ▶ As mulheres recebem remunerações inferiores a dos homens mesmo quando apresentam tempo de carreira e qualificações iniciais equivalentes.
- ▶ Quando existem acordos coletivos diferentes, aplicados a diferentes grupos dentro de uma mesma empresa, os grupos de negociação predominantemente masculinos auferem uma remuneração mais elevada do que os grupos predominantemente femininos.
- ▶ Na maior parte dos casos, homens e mulheres são enquadrados, classificados e avaliados com base em sistemas distintos.
- ▶ Os trabalhadores e trabalhadoras a tempo parcial ou temporários/as, que são em sua grande maioria mulheres, recebem uma remuneração por hora trabalhada, em média, inferior à dos/as assalariados/as a tempo integral ou permanentes que realizam o mesmo trabalho ou possuem o mesmo nível hierárquico;
- ▶ Os trabalhadores e trabalhadoras a tempo parcial ou temporários/as, que são em sua maioria mulheres, auferem rendimentos inferiores e tem acesso a menos benefícios contratuais que os demais trabalhadores.
- ▶ Diferentes arranjos de “remuneração por resultado” são aplicados nas diversas áreas de produção, afetando um gênero de maneira desproporcional.
- ▶ A remuneração das horas extras é diferente em cada departamento, afetando um gênero de maneira desproporcional.
- ▶ Os direitos em matéria de férias variam de um posto para o outro dentro de um mesmo nível hierárquico, e são desproporcionalmente desfavoráveis a um gênero.

Sistemas de Bônus

Como o sistema de bônus concentra-se no trabalho baseado em contrato por um período determinado e a tempo integral, as mulheres freqüentemente estão em desvantagem. Dessa forma, deve-se considerar a concessão de aumentos do salário base, o que pode ser mais benéfico para as mulheres. Alternativamente, os sistemas de bônus podem ser ampliados para compreender todos os trabalhadores e trabalhadoras, independentemente da situação contratual (incluindo-se os trabalhadores e trabalhadoras não-permanentes) ou expandidos

para incluir postos de trabalho que tradicionalmente não atraem o pagamento de bônus. É importante assegurar que os bônus sejam pagos sem qualquer discriminação, direta ou indireta.

Classificação de Postos de Trabalho

Os postos de trabalhos podem ser classificados com base em categorias ou hierarquias. Geralmente, as mulheres estão na base dessas categorias.

Para uma avaliação justa e objetiva dos postos de trabalho, os métodos de avaliação devem ser isentos de vies de gênero e devem buscar definir e atribuir valor aos fatos de maneira objetiva, sem a influência de estereótipos de gênero e sem vínculos com critérios tradicionais.

Ademais, devem ser oferecidos progra-

Promovendo a Igualdade Salarial Avaliação de Postos de Trabalho sem Discriminação de Gênero: algumas orientações*

Em 2009, a OIT desenvolveu um guia que define um conjunto de componentes metodológicos do processo de avaliação de postos e detalha os critérios que devem ser cumpridos a fim de evitar práticas discriminatórias. O guia pode ser adaptado a diferentes contextos econômicos e sociais, assim como a grandes e pequenas empresas. Este material é destinado a organizações de trabalhadores/as e empregadores/as, a agentes que trabalham em órgãos de promoção da igualdade, a gerentes de recursos humanos, a especialistas de gênero e àqueles/as que sejam responsáveis pela implementação de um programa de promoção da igualdade salarial.

* Chicha, Marie-Thérèse. Promoting equity: gender-neutral job evaluation for equal pay. A step-by-step guide. Genebra, Organização Internacional do Trabalho, 2008.

mas de formação específicos para mulheres, a fim de aprimorar suas qualificações e, conseqüentemente, melhorar o acesso a cargos mais elevados.

Planos de aposentadoria

A maioria das mulheres está em ocupações com baixa remuneração e em planos de aposentadoria que refletem tais níveis salariais, o que resulta em aposentadorias inferiores para as mulheres em comparação às dos homens. É mais comum entre mulheres do que entre homens a interrupção de suas trajetórias profissionais. As mulheres apresentam uma maior tendência a interromperem temporariamente sua vida laboral ou a retirar longas licenças em razão das demandas referentes às responsabilidades familiares. Além disso, algumas mulheres somente ingressam no mercado de trabalho após terem filhos/as. Trabalhadores e trabalhadoras com trajetórias profissionais interrompidas ou com um ingresso tardio no mercado de trabalho provavelmente não terão recursos suficientes em seus planos de aposentadoria para receber uma aposentadoria adequada quando inativos.

Muitas mulheres trabalham a tempo parcial e, conseqüentemente, podem não ter os mesmos direitos de aposentadoria que os trabalhadores/as a tempo integral, estando sujeitas, inclusive, a uma completa exclusão dos planos de aposentadoria.

Benefícios de moradia

Em alguns países, os benefícios de moradia são negados a mulheres casadas, com o argumento de que tais benefícios estariam disponíveis somente aos homens. Os benefícios de moradia devem ser disponibilizados para homens e mulheres trabalhadores/as em condições de igualdade.

Benefícios de transporte

Questões relacionadas ao transporte podem ser estressantes para as mulheres em razão de suas responsabilidades familiares ou devido a potencial exposição a situações perigosas. Em algumas situações, os/as empregadores/as podem providenciar transporte para os homens e mulheres trabalhadores/as, garantindo, assim, uma forma de mitigar problemas decorrentes do longo tempo de deslocamento e possíveis situações perigosas, ou, ainda, oferecendo uma solução para situações nas quais o transporte não é confiável, como no perío-

do noturno. Isso é particularmente relevante para as mulheres, por serem, eventualmente, mais sujeitas a situações de assédio e violência.

Benefícios médicos

O seguro de saúde deve ser disponibilizado a todos os trabalhadores e trabalhadoras, mesmo àqueles/as em cargos não-permanentes, a maioria dos quais são mulheres. Sempre que possível, as garantias dos planos de saúde devem ser estendidas para abranger também os/as filhos/as dos/as trabalhadores/as.

Os benefícios devem incluir uma garantia específica sobre o número de dias remunerados por mês nos quais os/as trabalhadores/as podem tirar licença por motivos de saúde sem justificativa médica, bem como garantias sobre licenças para *check-ups* médicos ou hospitalização, etc., e devem abranger a todos os trabalhadores e trabalhadoras, incluindo os não-permanentes.

HORÁRIO DE TRABALHO

Horas regulares e extraordinárias

As horas de trabalho de homens e mulheres devem ser calculadas de maneira a evitar qualquer diferenciação que leve a uma possível discriminação de gênero, bem como para evitar que, a pedido do empregador ou empregadora, as horas regulares resultem em horas extraordinárias não remuneradas.

Em alguns casos, a possibilidade de trabalhar horas extras é mais limitada para as mulheres em razão de suas responsabilidades familiares ou de proibições relativas ao trabalho noturno. Por um lado, pode-se argumentar que as mulheres devem ter o mesmo acesso que os homens às horas extras e devem ser remuneradas por isso. Por outro lado, encontrar maneiras de reduzir a necessidade de horas extras e melhorar a distribuição das horas de trabalho entre os funcionários e funcionárias pode ser considerada uma opção mais efetiva em termos da promoção da igualdade.

Trabalho a tempo parcial

A cada dia, mais postos de trabalho a tempo parcial são criados e a maioria deles é ocupada por mulheres. O trabalho a tempo parcial é uma necessidade para muitas mulheres devido às suas responsabilidades familiares e à lacuna de políticas públicas que dêem suporte às atividades de cuidado.

Os trabalhadores e trabalhadoras a tempo parcial podem estar em desvantagem se comparados/as com os/as demais colegas que fazem um trabalho equivalente em tempo integral. Isso ocorre em razão de:

- ▶ menor remuneração por hora (o que é contrário ao princípio de salário igual para trabalho de igual valor);
- ▶ impacto sobre planos de aposentadoria e outros benefícios;
- ▶ impossibilidade de gozar dos diversos tipos de licença;
- ▶ possibilidades de treinamento e promoção reduzidas;
- ▶ a percepção de que um trabalhador ou trabalhadora a tempo parcial é menos comprometido/a.

O trabalho a tempo parcial não deve ser considerado como trabalho de segunda categoria. Os/as trabalhadores/as a tempo parcial devem receber os mesmos benefícios e trabalhar sob as mesmas condições que os/as trabalhadores/as a tempo integral. Uma série de benefícios, como tratamento médico e acesso a instalações e serviços de bem-estar, não podem ser proporcionais às horas trabalhadas. Os/as trabalhadores/as a tempo parcial devem receber benefícios plenos. Os benefícios de transporte e outras formas de benefícios em dinheiro também não podem ser proporcionais às horas trabalhadas, devendo ser garantidos a todos os trabalhadores e trabalhadoras, com base em suas necessidades.

É importante, além disso, garantir a observância dos direitos relativos à demissão dos/as trabalhadores/as a tempo parcial. Se os/as trabalhadores/as a tempo parcial forem automaticamente escolhidos para demissão antes dos/as trabalhadores/as a tempo integral, as mulheres serão despro-

porcionalmente prejudicadas. Isso constitui discriminação indireta e deve ser evitada por meio de acordos coletivos sobre planos de demissão. Além disso, os/as trabalhadores/as a tempo parcial devem também ter direito à indenização por demissão.

A Convenção sobre Trabalho a Tempo Parcial, de 1994 (n° 175) e sua Recomendação (n° 182) podem ser utilizadas pelos/as fiscais do trabalho como referência para lidar com esta questão.

Jornada de trabalho flexível

As mulheres tendem a ter mais dificuldades em manter um horário fixo de trabalho devido a suas responsabilidades familiares. Neste sentido, a gerência pode ser persuadida a ser flexível em relação à jornada de trabalho. Por exemplo, uma carga horária de seis horas por dia pode ser organizada com horários flexíveis em cada extremidade da jornada de trabalho, contanto que certo número de horas sejam trabalhadas por semana. Em outros casos, poderia ser criado um sistema de média anual de horas.

É importante ter cuidado com a implementação de regimes de horário de trabalho flexíveis para melhorar a produtividade, de maneira a garantir que as mulheres não sofrerão um efeito negativo desproporcional.

Trabalho Noturno

As atitudes das mulheres e da sociedade em geral em relação ao trabalho noturno são influenciadas por contextos culturais, econômicos e nacionais. Os pontos de vista sobre a proibição do trabalho noturno para as mulheres, por exemplo, variam. Por um lado, a retirada de restrições sobre o trabalho noturno para as mulheres poderia, em alguns contextos, ser uma forma de reduzir a discriminação contra as mulheres no trabalho, já que isso geraria maiores oportunidades de emprego para elas, muitas vezes com níveis mais elevados de remuneração comparando-se com o trabalho diurno.

Um ponto de vista alternativo é que, em certas situações, as mulheres precisam de uma proteção especial para evitar que elas estejam sujeitas a condições de trabalho ex-

cessivamente árduas, assim como para proteger seu papel reprodutivo. Em algumas circunstâncias, ao realizarem trabalho noturno, é possível que as mulheres estejam em situações menos seguras do que seus colegas do sexo masculino, durante os traslados de ida e volta ao trabalho. Ademais, as mulheres que trabalham à noite tendem a ter dias de trabalho excessivamente longos, uma vez que elas provavelmente realizam tarefas domésticas durante o dia, às vezes em conjunto com outro trabalho remunerado.

Em 1990, a Conferência Internacional do Trabalho aprovou um protocolo à Convenção (Revista) sobre o trabalho noturno (Mulheres), de 1948, que prevê a proibição de trabalho noturno para mulheres. Este protocolo pode ser dispensável caso as organizações de empregadores/as e trabalhadores/as entrem em acordo, por meio da negociação coletiva, sobre a questão. No mesmo ano, a Conferência aprovou também a Convenção sobre Trabalho Noturno (n° 171) para proteger os trabalhadores e trabalhadoras noturnos em geral.

LICENÇAS

Férias anuais

Muitas mulheres com contratos de trabalho precários (ou seja, temporários, a tempo parcial, com remuneração por peça produzida) não têm direito a qualquer licença e, conseqüentemente, trabalham ao longo de todo o ano sem o direito a férias. Esses/as trabalhadores/as deveriam ter o direito a férias, proporcional ao direito de seus colegas que trabalham em tempo integral.

Licença por luto ou doença grave

A licença por luto ou doença grave é geralmente concedida em caso de morte de parente próximo. Há ainda a possibilidade de dispositivo que garanta esta licença no caso de acidente grave ou de hospitalização de familiares.

Licença médica

Em alguns países, alguns dias de folga mensais são garantidos devido a questões

de saúde específicas das mulheres, relacionadas a seus períodos menstruais. Isto é especialmente importante no caso de mulheres que possuem problemas de saúde ou cujo trabalho seja particularmente árduo. Esta licença remunerada pode ser de um ou dois dias ao mês e em geral é incluída em acordos coletivos como dias de licença adicionais às férias anuais ou às licenças médicas habituais.

Licença remunerada para estudos e treinamentos

As mulheres – inclusive as que trabalham a tempo parcial – devem ter acesso às mesmas oportunidades de treinamento que os homens, como por exemplo o treinamento relacionado a mudanças tecnológicas. Os treinamentos devem ser utilizados como um meio de corrigir as distorções existentes na estrutura hierárquica do trabalho.

A Convenção relativa à Licença Remunerada para Estudos, de 1974 (nº 140) recomenda a concessão aos trabalhadores e trabalhadoras de licença remunerada para estudos por um período determinado e durante as horas de trabalho, com direito a financiamento adequado.

Responsabilidades familiares

Licença maternidade

O período de licença maternidade previsto na Convenção sobre a Proteção à Maternidade (Revista), de 1952 (nº 103), é de 12 semanas – um período que foi determinado levando-se em conta a saúde da mãe. A Recomendação sobre Proteção à Maternidade, de 1952 (nº 95), sugere que os benefícios referentes à maternidade sejam pagos integralmente por um período de 14 semanas. A licença maternidade deve abranger também os casos de adoção e disponibilizar um tempo adequado para a formação de um vínculo entre os pais e mães adotivos/as e a criança.

As férias anuais não devem ser incluídas como parte da licença maternidade.

Licença paternidade

Esta licença está presente em muitos paí-

ses como forma de assegurar que o pai tenha tempo livre para cuidar de sua família e para atender às necessidades da mãe e do recém-nascido. A licença paternidade é também uma forma importante de promover o compartilhamento, entre homens e mulheres, das responsabilidades e cuidados com a criança.

Licença parental

A licença parental é normalmente oferecida a um ou ambos os pais, de forma consecutiva ou simultânea à licença maternidade, e pode ser requerida a qualquer momento, até que a criança atinja certa idade.

Licença familiar

A família extensa não é a configuração familiar característica em muitas culturas. Trabalhadores e trabalhadoras que vivem no âmbito de famílias extensas podem necessitar de tempo livre para permanecer em seus domicílios para o acompanhamento de uma criança doente ou para cuidar de um parente próximo. Isso é especialmente importante no caso de crianças pequenas, bem como no caso de pessoas idosas ou com deficiência, em razão de suas necessidades de cuidado.

Estes períodos de tempo livre relativamente curtos podem ser ajustados também por meio do uso de horários de trabalho flexíveis.

Ademais, deve-se assegurar a proteção contra retaliações ou demissões por motivos relacionados às responsabilidades familiares.

A Convenção da OIT sobre Trabalhadores e Trabalhadoras com Responsabilidades Familiares, de 1981 (nº 156) e sua Recomendação (nº 165), oferecem referências úteis para a abordagem desta questão.

MATERNIDADE E RESPONSABILIDADES FAMILIARES

A proteção à maternidade e seus benefícios fazem parte da legislação e de acordos coletivos de muitos países há muitos anos. No entanto, o grau de proteção desses direi-

tos varia de acordo com o país. Embora na maioria dos países um patamar mínimo de proteção à maternidade esteja previsto em lei, ainda existem alguns países onde não há nenhuma proteção legal, consequentemente os acordos coletivos são muitas vezes as únicas fontes de direitos. Via de regra, os acordos coletivos são utilizados para melhorar a proteção e os benefícios já previstos em lei.

A proteção à maternidade e seus benefícios podem ser considerados como um pacote que inclui:

- ▶ não-discriminação
- ▶ estabilidade no emprego
- ▶ licença maternidade
- ▶ benefícios em dinheiro
- ▶ medidas de proteção à saúde
- ▶ intervalos para amamentação

A importância da proteção à maternidade e seus benefícios é ressaltada em diversos instrumentos internacionais, tais como nas Convenções da OIT sobre este tema: Convenção sobre Proteção à Maternidade (Revista), 2000 (nº 183); Convenção sobre a Proteção à Maternidade (Revista), 1952 (nº 103); Convenção sobre a Proteção à Maternidade, 1919 (nº 3). O tema da proteção à maternidade fez parte da agenda da primeira Conferência Internacional do Trabalho da Organização Internacional do Trabalho, em 1919.

Licença maternidade

Como já mencionado na seção sobre Condições de Trabalho, a previsão de licença maternidade adequada é importante para garantir que as mulheres tenham tempo livre suficiente para que o seu corpo se recupere e se readapte emocionalmente às mudanças resultantes do parto, bem como para que tenham tempo de cuidar adequadamente de seus filhos e filhas.

A licença maternidade antes do parto permite que a mãe descanse durante os últimos estágios da gravidez, período no qual o trabalho pode ser considerado muito desconfortável, embora isso varie de acordo com as características individuais das mulheres trabalhadoras e do trabalho realizado. A Con-

venção nº 103 preconiza, portanto, uma abordagem flexível em relação à licença maternidade antes do parto.

A maternidade não é uma doença. Desse modo, a licença maternidade deve ser claramente diferenciada da licença médica.

Salário-maternidade

Na maior parte dos países com sistemas de seguridade social desenvolvidos, os benefícios de salário-maternidade são pagos pelo governo. Em outros, o/a empregador/a paga pela licença maternidade ou complementa os benefícios oferecidos pelo governo. O salário-maternidade deve ter um nível elevado o suficiente para manter a renda da mãe durante o período de licença.

Aborto espontâneo e natimorto

Natimorto é o termo utilizado para a morte fetal no final da gravidez. Aborto espontâneo é o termo utilizado para a morte fetal no início da gravidez. O ponto exato da gravidez em que um caso de aborto espontâneo se torna um caso de natimorto é determinado pelas leis e políticas de cada país. Em alguns países, os casos de natimorto são considerados como nascimento, permitindo às mulheres os mesmos benefícios concedidos em caso de nascimento com vida. Contudo, isto não acontece em caso de aborto.

A OIT recomenda que a licença e a assistência à saúde adequadas sejam disponibilizadas para ambos os casos - de natimorto e aborto espontâneo - especialmente devido ao estresse emocional sofrido pelas mulheres e pelos/as integrantes da família em tais circunstâncias.

Adoção

Um período de licença deve ser concedido para assegurar que a criança adotada e os pais e mães adotivos tenham oportunidades adequadas para formar um vínculo familiar. O período pode ser semelhante ao concedido por lei em caso de licença maternidade pós-nascimento.

Todos os benefícios negociados relativos às responsabilidades familiares devem ser disponibilizados aos pais e mães adotivos/as.

Direitos das gestantes e lactantes

A leis e/ou acordos coletivos incluem dispositivos que garantem às gestantes e lactantes o direito de conciliar o trabalho com a situação de gravidez e com suas responsabilidades familiares.

As disposições podem incluir:

- ▶ *jornada de trabalho flexível*
- ▶ *jornada de trabalho reduzida*
- ▶ *intervalos adicionais para descanso*
- ▶ *trabalhos mais leves*
- ▶ *transferência do trabalho noturno para o trabalho diurno*
- ▶ *estabilidade no emprego*
- ▶ *intervalos para amamentação*

As mulheres gestantes e lactantes devem ser autorizadas a evitar o trabalho físico pesado que possa prejudicar a gravidez, bem como a escolher posições alternativas, como sentar-se confortavelmente ao invés de permanecer em pé ao longo do dia ou períodos que alternem o trabalho nas posições sentada e em pé.

O trabalho com materiais tóxicos e produtos químicos pode ser prejudicial à gravidez e causar danos ao feto. Também deve ser evitado o levantamento de pesos e o trabalho com máquinas que vibram.

Os intervalos para amamentação devem ser frequentes o suficiente para permitir que as mães continuem a amamentar seus filhos e filhas após o retorno ao trabalho. Pode ser dada à mãe a possibilidade de combinar os intervalos de maneira que um intervalo maior possa ser concedido no início ou fim do dia. Os intervalos devem ser considerados como tempo de trabalho remunerado. A disponibilização de creches/berçários ou salas amamentação na empresa ou em suas proximidades reduzem o tempo necessário para amamentação.

Estabilidade no emprego

Deve-se garantir que a maternidade não resultará na redução da estabilidade no emprego. Em especial, as seguintes disposições devem ser contempladas:

- ▶ o direito de retornar ao mesmo cargo ou similar após a licença maternidade (incluindo-se casos de licença parental negociada e licença prolongada);

- ▶ nenhuma forma de interrupção do tempo de serviço durante a licença;
- ▶ nenhum desconto de férias anuais ou licença médica;
- ▶ a opção de retornar ao trabalho a tempo parcial, caso a mulher o solicite;
- ▶ direito de retornar ao trabalho a tempo integral, após um período em regime de trabalho a tempo parcial;
- ▶ nenhuma retaliação ou demissão devido à gravidez;
- ▶ transferência para funções que não sejam perigosas;
- ▶ proteção especial para mulheres grávidas com contratos por período determinado (a não-renovação de um contrato de trabalho de duração contínua deve ser considerada como demissão e, consequentemente, proibida);
- ▶ proibição de realização de teste de gravidez no momento da admissão ou durante o contrato de trabalho.

Além da Convenção sobre a Proteção à Maternidade, os seguintes instrumentos internacionais fornecem orientações para a discussão desta questão: Convenção sobre Discriminação no Emprego e Ocupação, 1958 (nº 111) e sua Recomendação (nº 111); Convenção sobre o Término da Relação de Trabalho, 1982 (nº 158) e sua Recomendação (nº 166).

DIGNIDADE NO TRABALHO

Assédio sexual

O assédio sexual é uma forma grave, e muitas vezes interpretada de maneira equivocada, de discriminação baseada no sexo. Pode ser também considerado um tema de segurança e saúde no trabalho. O assédio sexual está relacionado à dignidade e integridade e não pode ser ignorado.

Embora as definições legais variem em cada país, o assédio sexual é essencialmente uma conduta de natureza sexual indesejada pela vítima.

Algumas definições de assédio sexual

União Européia	Conduta indesejada de caráter sexual ou outras condutas baseadas no sexo que afetam a dignidade de mulheres e homens no trabalho. Incluem-se as condutas física, verbal ou não-verbal indesejadas.
Congresso das Organizações Sindicais do <i>Commonwealth</i>	Qualquer manifestação indesejada de interesse sexual. Em outras palavras, qualquer ação indesejada, seja ela verbal ou física, ou declarações ofensivas. Essas atitudes causam o desconforto ou humilhação da vítima e podem afetar o desempenho do trabalho.
Filipinas	A Lei da República 7877 considera ilícitas todas as formas de assédio sexual nos ambientes de trabalho, educação ou treinamento. Incluem-se: manifestações públicas de interesse sexual; gestos de carinho indesejados ou impróprios; pedido ou exigência de favores sexuais, incluindo, mas não estando limitado a, convites para encontros, passeios ou algo similar com o mesmo objetivo; qualquer outro ato ou conduta de natureza sexual ou para fins de gratificação sexual, geralmente inoportuno, desagradável ou ofensivo para a vítima.
Governo da Colúmbia Britânica, Canadá	Qualquer comentário ou comportamento indesejado de caráter sexual que possa ter, para a vítima do assédio, consequências negativas no trabalho. O assédio sexual inclui - mas não está limitado a - o contato físico indesejado, manifestações de interesse sexual, as solicitações de favores sexuais, os comentários sugestivos ou ofensivos, os gestos enfatizando a sexualidade, identidade sexual ou a orientação sexual.

As vítimas são geralmente mulheres e, conseqüentemente, elas podem sofrer mais em razão de determinadas convenções sociais e de sua condição empregatícia, muitas vezes precária. Com frequência, as vítimas de assédio sexual incluem mulheres jovens, viúvas ou divorciadas, mulheres não-brancas e mulheres com deficiência. As mulheres que auferem remunerações mais baixas e as que ocupam cargos de baixo *status* também são particularmente vulneráveis ao assédio sexual. Muitas mulheres, em particular as que estão em empregos de baixo *status* ou com contratos de trabalho precários, têm dificuldade de registrar reclamações ou de buscar apoio, por receio de colocar seu emprego em risco.

O assédio sexual pode resultar em avaliações de trabalho tendenciosas, recomendações pessoais precárias, rebaixamento, renúncia ao posto de trabalho, demissão ou transferência. O assédio sexual pode criar um ambiente intimidativo e, portanto, de baixa produtividade. Ademais, o assédio sexual pode resultar em doenças relacionadas ao estresse.

Em muitos países, algum tipo de legislação já foi adotada sobre este tema, sejam disposições legais sobre o assédio sexual especificamente, sejam disposições com um estatuto mais amplo, como de direitos humanos ou igualdade de oportunidades e

tratamento, como, por exemplo, no âmbito da legislação de combate à discriminação, do direito do trabalho, do direito contratual, da responsabilidade civil ou direito penal; ou ainda por via de interpretação judicial ou por meio de referências às disposições constitucionais.

Além disso, organizações de trabalhadores/as e de empregadores/as, bem como empregadores/as individuais têm feito declarações contra o assédio sexual ou têm desenvolvido campanhas no local de trabalho que abordam a questão, de acordo com a legislação nacional.

Os/as fiscais do trabalho desempenham um papel importante quando atuam para garantir a aplicação da lei - onde existam disposições legais - e também quando atuam no sentido de apoiar os parceiros sociais no desenvolvimento de políticas e medidas no local de trabalho que visem prevenir e resolver adequadamente o problema relativo ao assédio sexual.

Como proteção mínima, uma política interna no local de trabalho deve especificar que:

- ▶ O assédio sexual não será tolerado ou aceito e constitui uma infração disciplinar.
- ▶ A gerência é responsável por garantir que o local de trabalho seja livre de assédio sexual e deve tomar me-

didadas corretivas imediatas para eliminar o assédio sexual quando este ocorrer.

- ▶ O trabalhador e a trabalhadora que sofre assédio sexual pode buscar reparação e indenização por meio de um processo de queixa ou um procedimento especial de denúncias de assédio sexual.
- ▶ As reclamações serão tratadas imediatamente e em sigilo.
- ▶ O/a denunciante pode solicitar a não realização de atividades ou tarefas que impliquem uma relação com o/a alegado/a agressor/a. Se isso envolver uma transferência temporária, deve-se transferir o/a agressor/a e não a vítima.

Violência no local de trabalho

A violência no local de trabalho pode ocorrer entre colegas de trabalho. Porém, os trabalhadores e trabalhadoras podem estar sujeitos/as também à violência de terceiros, como clientes e pacientes. A violência pode ser psicológica ou física, em diferentes graus:

Uma série de comportamentos constituem violência, incluindo os abusos, as agressões e as ameaças:

- ▶ O abuso é todo comportamento que se desvia da conduta razoável e envolve o mau uso da força física ou psicológica.
- ▶ Uma agressão geralmente inclui qualquer tentativa de ataque ou dano físico, inclusive danos físicos reais.
- ▶ As ameaças incluem a ameaça de morte ou o anúncio de uma intenção de prejudicar uma pessoa ou causar danos à sua propriedade.

O *assédio*, o *bullying* e o *mobbing* são formas particulares de violência no trabalho. O *bullying* tem sido definido como “comportamento ofensivo por meio de tentativas vingativas, cruéis, maliciosas ou humilhantes para prejudicar um indivíduo ou grupos de trabalhadores e trabalhadoras. Estes ataques persistentemente negativos sobre o desempenho pessoal e profissional

são geralmente imprevisíveis, irracionais e muitas vezes injustos”.⁴ Recentemente, o *mobbing* foi reconhecido como uma forma de violência no trabalho que envolve a formação de um grupo informal contra um/uma empregado/a, submetendo-o/a ao assédio psicológico.

Muitas mulheres, em razão de suas condições de trabalho, enfrentam um risco significativo de ataques violentos – incluindo sexual. Estes riscos devem ser cuidadosamente avaliados pelos/as fiscais do trabalho.

Quando as mulheres fazem o trajeto para o seu trabalho sozinhas, os/as empregadores/as devem garantir um treinamento sobre as precauções a serem tomadas quando utilizarem transportes públicos, quando estacionarem seus veículos e quando retornarem ao estacionamento.

Como mencionado na seção sobre Condições de Trabalho (salários e benefícios), em determinadas situações de perigo os/as empregadores/as devem considerar a disponibilização de transporte, em especial no período noturno, para prevenir o risco de assédio e violência contra as trabalhadoras.

Riscos psicossociais

Os/as fiscais do trabalho têm dedicado cada vez mais atenção à incidência de riscos psicossociais, estresse e violência no trabalho. De acordo com uma pesquisa realizada na União Europeia, estas “novas” formas de riscos (particularmente o estresse) estão apenas um ponto percentual abaixo dos acidentes em termos de gravidade percebida pelas empresas europeias. O estresse no local de trabalho pode gerar um aumento significativo de ansiedade e doenças cardiovasculares, bem como pode resultar em uma elevação do absenteísmo, o que agrava o problema, uma vez que novas tarefas necessitam ser impostas a funcionários e funcionárias que a princípio não seriam afetados pelo estresse.

As mulheres trabalhadoras são suscetíveis a tais riscos, particularmente ao estresse relacionado à necessidade de conciliar o trabalho e as responsabilidades familia-

⁴ AAVV, *Preventing work-related violence*, OIT, Genebra.

res, às preocupações sobre estabilidade no emprego e situações de assédio sexual e violência no trabalho. Muitas empresas, cientes da dimensão do problema, implementaram sistemas de gestão preventiva, embora estes sejam geralmente apenas programas internos baseados na negociação e no diálogo.

GRUPOS VULNERÁVEIS

Os grupos de trabalhadores e trabalhadoras vulneráveis dividem-se em diferentes categorias e estão presentes em diversos setores da atividade econômica. Os grupos variam em cada país, mas é possível afirmar, contudo, que eles existem em praticamente todos os países e em todas as regiões do mundo. Apesar de haver diferenças entre eles, os grupos de trabalhadores/as vulneráveis quase sempre apresentam uma série de características em comum:

- ▶ Geralmente são fisicamente, socialmente e politicamente fracos.
- ▶ Geralmente não têm uma organização e representação fortes, quando elas existem.
- ▶ Geralmente são vítimas frequentes de discriminação e de abuso.
- ▶ Normalmente tais trabalhadores têm de trabalhar em isolamento físico, geográfico, social ou cultural.
- ▶ Estes trabalhadores são considerados (mais) facilmente intimidáveis, manipuláveis e controláveis. Portanto, eles são vítimas frequentes de (grave) exploração.

Em muitos países, a proteção aos trabalhadores e trabalhadoras é restrita às pessoas economicamente ativas cobertas pela definição jurídica dos termos “trabalhador”, “local de trabalho” ou “empregado” ou que são protegidas por acordos coletivos. Além disso, em muitos países, alguns setores da atividade econômica estão excluídos – na lei ou na prática – do âmbito de proteção dos serviços de inspeção do trabalho. Nor-

malmente, este pode ser o caso da chamada economia informal, ou parte dela, especialmente a economia informal rural.⁵

Os órgãos responsáveis pela inspeção do trabalho frequentemente não protegem adequadamente estas categorias de trabalhadores e trabalhadoras. Isso acontece por diversas razões: a aplicação da lei pode ser limitada à proteção de determinados tipos de trabalhadores/as e não de todos/as os/as trabalhadores/as; os esforços de aplicação da lei normalmente se concentram no emprego (urbano) no setor formal; os recursos são escassos e é difícil ter acesso a muitos trabalhadores/as vulneráveis, o que requer um esforço adicional para protegê-los/as.

A escassez de dados desagregados por sexo e a carência de conhecimento acerca das questões de gênero no trabalho representam um obstáculo para que as condições e necessidades específicas das mulheres dentro destes grupos sejam identificadas e discutidas.

Uma análise de gênero dos grupos de trabalhadores/as vulneráveis poderia ajudar os órgãos responsáveis pela inspeção do trabalho a abordar esta questão de forma mais efetiva. Especialmente no que diz respeito ao trabalho infantil, trabalho doméstico, trabalho a domicílio, trabalho rural, trabalho forçado e ao tráfico de pessoas.

Trabalhadores/as ocasionais, temporários, sazonais e por tarefa

Um trabalhador ou trabalhadora pode estar em uma destas situações ou em várias delas ao mesmo tempo, porém o ponto em comum entre todas elas é o fato de que estes/as trabalhadores/as não são trabalhadores/as permanentes. Embora alguns destes trabalhadores ou trabalhadoras trabalhem apenas por períodos limitados, uma grande porcentagem é contratada de forma mais ou menos permanente, porém sem jamais receber bônus, licenças, benefícios ou aumentos de salários.

Muitas mulheres trabalhadoras têm *status* não-permanente, mesmo nos casos em que são empregadas 12 meses ao ano ao longo vários anos.

⁵ Ver Módulo 9, “Lidar com grupos vulneráveis de trabalhadores”, OIT/CIF, treinamento sobre “Construindo Sistemas de Inspeção do Trabalho Modernos e Eficazes”

Os/as fiscais do trabalho podem desempenhar um papel importante na identificação de relações de emprego abusivas e dissimuladamente apresentadas como não permanentes, bem como podem se manifestar a favor de contratos de trabalho mais permanentes e menos precários.

Pessoas que trabalham em seus domicílios

Milhões de mulheres ao redor do mundo trabalham em seus domicílios. Elas podem trabalhar para um empregador/a ou intermediário/a ou podem produzir seus bens e vendê-los, diretamente ou por meio de um/a agente. Muitas destas trabalhadoras são “invisíveis” e desconhecidas para as autoridades. Geralmente, elas são excluídas da legislação e dos esforços de promoção da organização. As pessoas que trabalham em seus domicílios estão frequentemente em desvantagem por uma série de razões: seus salários e condições de trabalho são normalmente inferiores aos salários auferidos por trabalhadores/as que realizam funções semelhantes em fábricas ou outros locais de trabalho e a relação de emprego é comumente precária. Estes/as trabalhadores/as tendem a ter poucos direitos trabalhistas e uma proteção social precária. Quando são remunerados/as por unidade produzida, os montantes pagos podem ser significativamente menores do que aqueles auferidos por trabalhadores/as que recebem pagamentos por hora trabalhada e que realizam o mesmo trabalho. Além disso, as condições de saúde e segurança nos domicílios podem ser precárias.

Uma preocupação adicional quanto ao trabalho a domicílio é o potencial envolvimento de crianças. Os/as trabalhadores/as podem ser compelidos/as a recorrer a seus filhos e filhas para apoiar a execução das tarefas realizadas, o que contribui para a disseminação do trabalho infantil.

Garantir que as pessoas que trabalham em seus domicílios recebam proteção adequada é um grande desafio para os/as fiscais do trabalho.

Trabalho infantil

A OIT tem uma forte base normativa resultante de sua atuação para a eliminação do trabalho infantil. A Convenção sobre a Idade Mínima, 1973 (nº 138), e a Convenção sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, 1999 (nº 182), exigem ação imediata para a eliminação das piores formas de trabalho infantil. São consideradas piores formas de trabalho infantil o envolvimento de meninos e meninas com idade inferior a 18 anos no trabalho forçado ou compulsório, como, por exemplo, em conflitos armados; na prostituição, na produção de pornografia ou performances pornográficas; na produção e tráfico de drogas; e em qualquer trabalho que possa prejudicar a saúde, a segurança ou o desenvolvimento moral das crianças.

Embora este seja um fenômeno que afete tanto meninos quanto meninas, é provável que muitas meninas não sejam contabilizadas nas estatísticas sobre o trabalho infantil. O trabalho infantil pode ter impactos mais significativos sobre as meninas, reforçando a discriminação de gênero e impedindo que elas tenham acesso a oportunidades, principalmente na área da educação. O trabalho infantil de meninas merece atenção especial por parte dos/as fiscais do trabalho em razão da natureza do trabalho (muitas vezes realizado no interior dos domicílios, o que as mantém isoladas e expostas à violência e ao abuso sexual) e das condições sob as quais trabalham (geralmente caracterizadas por longas jornadas, com remuneração muito baixa).

A Convenção nº 182 prevê expressamente que os Estados membros levem em conta a situação especial das meninas. Os/as fiscais do trabalho devem, portanto, adotar medidas especiais para lidar com este grupo. Estas medidas podem incluir:

- ▶ Definição de prioridades, de acordo com idade e sexo.
- ▶ Considerar o grau de periculosidade do trabalho de acordo com o sexo da criança.
- ▶ Ter em mente a situação das meninas e a discriminação de gênero ao longo do processo.

Trabalho forçado e tráfico de pessoas

As mulheres trabalhadoras são particularmente vulneráveis ao trabalho forçado e ao tráfico de pessoas, notadamente em setores econômicos como o setor têxtil e o setor de vestuário, ou no trabalho doméstico e na prostituição.

Um tratamento especial para lidar com esta questão pode incluir a realização de inspeções no local de trabalho conduzidas por uma fiscal do sexo feminino, caso haja muitas mulheres no local de trabalho; ou ainda estabelecer que as queixas por parte de trabalhadoras (particularmente se envolvem o assédio ou a violência sexual) sejam analisadas por uma fiscal do sexo feminino.

Diretrizes para os/as fiscais do trabalho na Zâmbia

Em meados de 2008, foi adotada na Zâmbia uma legislação anti-tráfico de seres humanos, seguida por um programa para fortalecer a capacidade dos/as fiscais do trabalho e agentes responsáveis pela aplicação da lei, formando-os/as para que tivessem um forte domínio de conceitos e compreendessem os indicadores de possíveis situações de trabalho forçado. Para atingir esse objetivo, a OIT auxiliou o governo na produção de um conjunto de orientações. As "Diretrizes sobre Trabalho Forçado e Tráfico de Pessoas para fiscais do trabalho" também abordam aspectos específicos sobre a dimensão de gênero e incluem dez princípios orientadores para a conduta ética e segura em entrevistas com mulheres que foram traficadas, destacando as questões mais sensíveis para mulheres vítimas de tráfico de pessoas e levando em conta a sua situação particularmente vulnerável.

Exercício nº 1



TÍTULO	Condições de Trabalho
	Os/as participantes serão divididos/as em pequenos grupos.
ATIVIDADE Grupo 1	Individualmente, leia atentamente a seção sobre "Salários e benefícios". Em seu grupo, discuta os principais problemas relativos aos salários e benefícios que os/as fiscais do trabalho mais comumente identificam nas ações de inspeção em seu país. Dê alguns exemplos. Nomeie uma pessoa para relatar em plenário os resultados do debate realizado no grupo.
ATIVIDADE Grupo 2	Individualmente, leia atentamente a seção sobre "Horário de Trabalho". Em seu grupo, discuta os principais problemas relativos às jornadas de trabalho que os/as fiscais do trabalho mais comumente identificam nas ações de inspeção em seu país. Dê alguns exemplos. Nomeie uma pessoa para relatar em plenário os resultados da discussão em grupo.
TAREFA Grupo 3	Individualmente, leia atentamente a seção sobre "Licenças". Em seu grupo, discuta os principais problemas relativos aos diferentes tipos de licença que os/as fiscais do trabalho mais comumente identificam nas ações de inspeção em seu país. Dê alguns exemplos. Nomeie uma pessoa para relatar em plenário os resultados do grupo.
TEMPO	30 minutos para o trabalho em grupo. 15 minutos para as apresentações dos grupos. 20 minutos para a discussão final.

Exercício nº 2



TÍTULO	Maternidade e responsabilidades familiares
	O grupo será dividido em pequenos grupos.
ATIVIDADE	Individualmente, leia atentamente o texto da Convenção nº 156 da OIT. Verifique se o seu país ratificou a Convenção. Em seu grupo, discuta as principais questões destacadas por esta Convenção e explique porque, na sua opinião, alguns países não a ratificaram. Nomeie uma pessoa para relatar em plenário os resultados das discussões em grupo.
TEMPO	30 minutos para o trabalho em grupo. 15 minutos para as apresentações dos grupos. 30 minutos para a discussão final.

TÍTULO	Assédio sexual
ATIVIDADE	Individualmente, leia as declarações abaixo e destaque se você concorda ou não com o conteúdo apresentado. Faça-o de forma aberta e sincera. Compartilhe as suas respostas com outra pessoa do seu grupo. O/a coordenador/a irá comentar e discutir em plenário.
TEMPO	10 minutos para a leitura e preenchimento do formulário. 15 minutos para compartilhar as respostas em duplas. 30 minutos para as opiniões e a discussão em plenário.

	Concordo	Discordo
Ao realizar uma denúncia de assédio sexual, o fato de a vítima ter realizado outras denúncias prévias sobre a mesma conduta evidencia que a conduta foi, de fato, indesejada.		
Comportamentos tais como brincadeiras, insinuações, flertes e convidar uma pessoa para um encontro são atitudes inocentes e não podem ser consideradas como assédio sexual.		
Um único incidente não constitui assédio. Para que seja qualificado como assédio sexual o comportamento deve ser deliberado e/ou repetido diversas vezes.		
Há tantos problemas críticos no local de trabalho que o assédio sexual não pode ser considerado como prioridade.		
Para que este problema seja detectado e resolvido, seria apropriado atribuir esta tarefa a fiscais do trabalho do sexo feminino bem treinadas.		
O assédio sexual só pode ocorrer entre pessoas de sexo diferentes.		
O assédio sexual só se aplica caso a vítima esteja em uma posição subordinada e vulnerável.		
A exposição de cartazes pornográficos em um ambiente de trabalho não pode ser considerada, isoladamente, como assédio sexual.		
Geralmente, os instrumentos internacionais definem o assédio sexual de maneira ampla como uma forma de violência contra as mulheres e como um tratamento discriminatório, enquanto as leis nacionais focam a definição na ilegalidade desse tipo de conduta.		
Um único incidente constitui assédio. Por exemplo, caso um supervisor acaricie os seios de uma funcionária, esta conduta constituiria um caso de assédio sexual resultante de um único incidente.		



Unidade III

Como a inspeção do trabalho pode detectar e combater a discriminação baseada no sexo

Sumário

Introdução

Estereótipos e divisão sexual do trabalho: a segregação ocupacional

Importância de dados estatísticos para um diagnóstico eficaz

Análise da Empresa

Passo 1: Temas que devem ser analisados

Passo 2: Contextualização

Passo 3: Dados quantitativos

Passo 4: Dados qualitativos

Passo 5: Teste de discriminação e medidas a serem adotadas

Categorias de análise

Acesso ao emprego

Categorias profissionais

Progressão funcional

Salários

Relações de emprego

Conciliação entre trabalho, família e vida pessoal

Exercício 1: Diretrizes para a análise da igualdade de gênero na empresa

Exercício 2: *Checklists* para a análise da igualdade de gênero na empresa

Agradecimentos

Esta Unidade é amplamente baseada na metodologia desenvolvida pela Inspeção do Trabalho espanhola e formalizada no Guia da Inspeção do Trabalho e Seguridade Social na área de Políticas de Igualdade.

INTRODUÇÃO

Estereótipos e divisão sexual do trabalho: a segregação ocupacional

A discriminação baseada no sexo tem origem nos valores, crenças e estereótipos que são firmemente enraizados nas mentalidades e nos comportamentos das pessoas a respeito de quais são os papéis masculinos e femininos na sociedade. A criação e reprodução de estereótipos dependem da atribuição de certas características para cada sexo, que determinam os comportamentos esperados e atribuem atitudes “corretas” ou “equivocadas”, de acordo com o sexo de cada pessoa. Estereótipos são barreiras para as escolhas individuais, tanto para homens quanto para mulheres. Eles contribuem para a manutenção das desigualdades e influenciam a escolha de carreiras profissionais e ocupações, bem como a maior ou menor participação nas atividades domésticas e de cuidado e a presença em postos de decisão. Estereótipos podem também afetar o valor que cada pessoa atribui ao seu trabalho.¹

No Estado de Direito, a discriminação baseada no sexo ocorre quando esses estereótipos prevalecem sobre o sistema jurídico ou são aplicados em detrimento deste.

No que diz respeito ao emprego, é fundamental abordar o tema da *divisão sexual do trabalho*: “que significa a distribuição social de tarefas, de acordo com o sexo da pessoa”.

A divisão do trabalho, no contexto do trabalho remunerado, produz como resultado a divisão de homens e mulheres (ou membros de diferentes grupos raciais, étnicos ou religiosos) em diferentes papéis e tarefas ocupacionais, criando duas (ou mais) forças de trabalho separadas. É comum distinguir a segregação vertical do trabalho baseada no sexo – na qual os homens estão concentrados nos postos mais altos e cargos melhor remunerados – da segregação horizontal do trabalho, na qual homens e mulheres (ou diferentes grupos raciais e étnicos) trabalham em determinadas ocupações e empregos.

Segregação não significa discriminação em termos jurídicos. No entanto, é essencial tomar como ponto de partida a existência desta segregação como um fator sociológico e cultural, pois ela mostra a forte influência que os estereótipos sexistas têm sobre as mentalidades do mundo dos negócios e entre trabalhadores e trabalhadoras. Devido a estas crenças, por exemplo, há muito mais homens do que mulheres no mundo dos negócios e do auto-emprego. A natureza profundamente enraizada desses preconceitos também explicaria porque há uma persistente resistência no mundo dos negócios a aceitar que as mulheres ocupem certas posições, a relutância em promover mulheres a postos de gerência, a dificuldade em se permitir que homens trabalhem por jornadas mais curtas ou tirem uma licença parental e explicaria também, em grande medida, a diferença salarial entre homens e mulheres, baseada na desvalorização do trabalho realizado pelas mulheres. Em outras palavras, essas práticas e condições se encaixam no escopo da definição de discriminação. O direito de não ser discriminado nada mais é do que o direito de ser tratado/a de acordo com seus próprios méritos e capacidades, e de não sofrer preconceito em razão das características que os estereótipos impõem a um sexo, grupo ou comunidade.

De acordo com a Convenção da OIT sobre Discriminação no Emprego e na Ocupação (nº 111, 1958) e sua Recomendação (nº 111, 1958), todas as pessoas devem gozar de igualdade de oportunidades e tratamento, sem discriminação, em matéria de:

- ▶ acesso à orientação vocacional e serviços de colocação profissional;
- ▶ acesso à formação e ao emprego de sua própria escolha, com base na aptidão individual para tal formação ou emprego;
- ▶ promoção de acordo com as suas características individuais, experiência, habilidade e dedicação;
- ▶ segurança no desempenho de suas atividades no emprego;
- ▶ remuneração igual por trabalho de igual valor;
- ▶ condições de trabalho, incluindo

¹ A eliminação de estereótipos é uma das prioridades do Roteiro da União Europeia para a Igualdade.

horas de trabalho, períodos de descanso, férias anuais remuneradas, medidas de segurança e saúde no trabalho, bem como medidas de proteção social e bem-estar.

Esta unidade oferece uma série de ferramentas de análise para detectar, dentro de uma empresa específica, qualquer prática discriminatória que contribua para perpetuar a segregação ocupacional de um determinado sexo ou grupo, bem como outras práticas que não necessariamente constituam discriminação, mas que merecem ser analisadas e combatidas pelos órgãos responsáveis pela inspeção do trabalho.

Importância de dados estatísticos para um diagnóstico eficaz

A OIT solicita aos governos que fortaleçam a capacidade dos institutos nacionais de estatística, aperfeiçoem os sistemas de informação do mercado de trabalho, desenvolvam indicadores de igualdade de gênero, compilem periodicamente, publiquem e divulguem dados desagregados por sexo e criem sistemas que permitam medir e monitorar o progresso rumo às metas acordadas.

O caso da Espanha

A lei espanhola sobre a igualdade efetiva entre mulheres e homens (art. 20, Lei nº 3, de 23 de Março de 2007) especifica que, na preparação dos seus estudos e estatísticas as autoridades públicas devem:

- ▶ Estabelecer e incluir, nas operações estatísticas, quaisquer novos indicadores que ofereçam um melhor entendimento das diferenças nos valores, papéis, situações, condições e necessidades das mulheres e dos homens e suas expressões e interações na situação a ser analisada.
- ▶ Elaborar e introduzir quaisquer indicadores e mecanismos necessários que proporcionem um melhor entendimento da influência de outros fatores, cuja presença gere situações de discriminação múltipla em diferentes áreas de atividade.

A coleta de dados para análise de gênero do mercado de trabalho oferece aos órgãos responsáveis pela inspeção do trabalho referências e pontos de apoio nos quais se pode situar o diagnóstico da empresa e a adoção de medidas corretivas.

Os dados que serão particularmente úteis são relativos a: (i) ocupação (taxa de participação, nível de ocupação, pessoas empregadas a tempo parcial ou em contratos "atípicos") e (ii) salário (ganhos médios anuais, o salário bruto mensal e o salário bruto por hora).

ANÁLISE DA EMPRESA

Para os órgãos responsáveis pela inspeção do trabalho, o objetivo da análise é promover a igualdade de gênero no local de trabalho e eliminar a discriminação baseada no sexo.

Um guia detalhado desenvolvido pela Inspeção do Trabalho Espanhola sugere cinco etapas:

1. Determinação das questões a serem analisadas
2. Contextualização: do setor e da empresa
3. Dados quantitativos: estatística
4. Dados qualitativos: critérios, práticas, ações da empresa que tenham impacto nos resultados quantitativos
5. Teste de discriminação: medidas a serem adotadas

Passo 1: Temas que devem ser analisados

Para analisar a situação trabalhista de uma empresa a partir de uma perspectiva de gênero, é necessário levar em conta uma série de processos ou áreas de análise, como por exemplo: acesso ao emprego, classificação profissional, promoção e treinamento, remuneração, organização da jornada de trabalho, conciliação entre trabalho, família e vida pessoal, prevenção de assédio sexual e moral. Deve-se incluir também a análise da rescisão contratual e/ou a extensão dos contratos temporários e de trabalho a tempo parcial.

A escolha dos processos que devem ser analisados dependerá do tipo de empresa,

a atividade, o setor, o escopo e a especificidade do diagnóstico a ser realizado.

Passo 2: Contextualização

As empresas, consideradas individualmente, operam no contexto de segregação examinado acima e, portanto, os fatos descritos até o momento, concernem também a elas. Desta forma, o segundo passo é tentar obter dados básicos essenciais com os quais a composição do corpo de funcionários e funcionárias possa ser revelada a partir de uma perspectiva de gênero, tais como:

- ▶ Características da empresa (se foi recém-criada ou não, tamanho, expectativas de crescimento etc.) e, fundamentalmente, dados desagregados sobre a distribuição de homens e mulheres, de acordo com a categoria profissional.
- ▶ Setor ao qual a empresa pertence e a atividade na qual está envolvida dentro deste setor, incluindo, se possível, dados estatísticos gerais sobre a composição, o grau de qualificação requerido dos funcionários e funcionárias e a indicação de quaisquer fatores de segregação.
- ▶ Situação socioeconômica do entorno da empresa (se está situada em um cenário urbano ou rural, se há oportunidades de encontrar profissionais qualificados de ambos os sexos etc.).

Essa aproximação inicial produzirá um mapa que mostra até que ponto a estrutura do corpo de funcionários e funcionárias da empresa fundamenta ou não o diagnóstico geral de segregação. Contudo, a análise não pode ser categórica e nem deve levar a conclusões precipitadas.

Passo 3: Dados quantitativos

Na teoria jurídica e jurisprudência de muitos países da União Europeia, dados estatísticos são considerados como prova circunstancial de discriminação. Assim, qualquer pessoa que pretenda provar a existência de discriminação, e qualquer pessoa que queira refutá-la em sua defesa,

é obrigada a realizar uma análise estatística dos diversos processos ou áreas de análise ligados à criação e ao desenvolvimento das relações de trabalho: acesso ao trabalho, determinação do salário, promoção, licenças, etc. Estatísticas são vitais pois se elas fornecerem dados que indiquem a existência de igualdade, a análise sobre o suposto processo discriminatório não poderá ser levada adiante e o relatório de diagnóstico será favorável.

O julgamento do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (TJCE) no caso *Seymour-Smith vs. Laura Pérez* (EDJ 1999/99), de 9 de fevereiro de 1999, mostra o mais abrangente estudo sobre como devem ser produzidas estatísticas para efeito de provas de discriminação perante os tribunais. O julgamento declara que quando uma medida apresenta um efeito discrepante em um grupo, e/ou tal efeito é de fato demonstrado por estatísticas confiáveis e expressivas, trata-se de uma medida discriminatória, a menos que possa ser demonstrado que a medida foi baseada em fatores objetivamente justificados e não relacionados ao sexo.

De acordo com o julgamento, as estatísticas devem atender aos seguintes requisitos:

- ▶ Formar uma base adequada de comparação. O julgamento não menciona quais parâmetros ou indicadores devem ser levados em conta, apenas aponta que estes devem ser adequados para o propósito em questão.
- ▶ Ser expressivas: a expressividade dos resultados depende claramente do processamento dos dados. Os resultados devem mostrar desequilíbrios expressivos após uma análise matemática relativamente simples e compreensível.
- ▶ Mostrar a situação contínua e duradoura das desigualdades, isto é, as estatísticas devem cobrir um período significativo, para que uma comparação possa ser realizada.

Estônia

A Lei sobre a Igualdade de Gênero, aprovada pelo Parlamento da Estônia em 7 de abril de 2004, estabelece a obrigação de o empregador ou empregadora promover a igualdade entre homens e mulheres e a obrigação de manter registros pessoais para que uma análise possa ser realizada, de acordo com o sexo, sobre os dados relativos à contratação, salário, promoção, treinamento, etc.

Passo 4: Dados qualitativos

Dados qualitativos consistem em **procedimentos, critérios, práticas e ações da empresa no que diz respeito aos aspectos em análise**.

Se os resultados quantitativos revelam situações expressivas de desigualdade, o passo seguinte seria o de analisar em que medida a conduta de gestão da empresa afeta os resultados.

Para isso, é necessário responder previamente as seguintes questões:

1. Quais procedimentos, critérios, práticas ou ações devem ser analisados?
2. Como identificá-los e obter informações sobre eles?
3. Como avaliá-los?

1. Quanto aos procedimentos, critérios ou práticas a serem examinados, deve-se destacar:

- ▶ Em relação ao acesso ao emprego: recrutamento, contratação e processos de treinamento já realizados pela empresa.
- ▶ Em relação à determinação das categorias de trabalho: sistemas formais ou informais de avaliação de cargos e determinação do salário de cada posto.
- ▶ Em relação ao pagamento: a política salarial como um todo, salientando os componentes não salariais das remunerações.
- ▶ Em relação à promoção: procedimentos e critérios para as promoções, bem como o acesso à formação ao longo da carreira.

- ▶ Em relação à incidência de contratos temporários: as práticas de recrutamento ligadas à atividade e ao tipo de trabalho, bem como a incidência de trabalho a tempo parcial e os tipos de contratos.

2. O processo de coleta de informação sobre os procedimentos, critérios e práticas da empresa pode ser simples em alguns casos, quando houver regulamentações e transparência por parte da empresa. Outros casos, no entanto, podem ser mais complexos, como, por exemplo, no que diz respeito às práticas e critérios de recrutamento e desenvolvimento profissional. Nesses casos, o/a fiscal do trabalho, a fim de dispor de informações completas e confiáveis, deve complementar as informações fornecidas pela empresa com questionários, respondidos pelos funcionários e funcionárias, preferencialmente realizados por meio de organizações representativas de trabalhadores/as dentro da empresa.

Os questionários mencionados acima, a serem preenchidos por funcionários e funcionárias, podem incluir perguntas que esclareçam os seguintes aspectos:

- ▶ Se a igualdade de oportunidades é ou não levada em conta na empresa.
- ▶ Se homens e mulheres têm as mesmas oportunidades de acesso a processos de seletivos.
- ▶ Se há igualdade no acesso à formação.
- ▶ Se há uma percepção de que uma pessoa ganha menos do que seu colega.
- ▶ Se a conciliação entre trabalho, família e vida pessoal é considerada ou não.
- ▶ Se há um procedimento estabelecido para casos de assédio moral ou sexual, isto é, o que fazer e com quem falar.
- ▶ Se eles consideram que um Plano de Igualdade é necessário.

A cada trabalhador ou trabalhadora deve ser dada a oportunidade de fazer perguntas abertas, que lhes permitam recolher informações e fazer sugestões sobre

a promoção da igualdade de oportunidades na empresa.

3. No que diz respeito à forma de avaliar os procedimentos, critérios, práticas e ações, cada órgão responsável pela inspeção do trabalho deve fazer referência às definições legais contidas na legislação nacional, em particular as definições de discriminação direta, discriminação indireta e medidas de ação afirmativa.

No nível internacional, a Convenção nº 111 da OIT define discriminação como “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”. Em particular, a discriminação com base no sexo refere-se ao tratamento diferenciado no emprego, na educação, no acesso a recursos e benefícios, e etc. entre homens e mulheres.

A discriminação pode ser direta ou indireta:

A **discriminação direta com base no sexo** ocorre quando o tratamento desigual decorre diretamente de leis, regras ou práticas que diferenciam explicitamente mulheres e homens (por exemplo, leis que não permitem que mulheres assinem contratos).

A **discriminação indireta com base no sexo** ocorre quando normas e práticas que aparentemente são neutras em relação ao sexo levam, na prática, a situações de desvantagem, sofridas principalmente por pessoas de um determinado sexo.

Assim, um critério, prática ou ação baseados no sexo de uma pessoa (ou em circunstâncias estreitamente relacionadas ao sexo, como a maternidade ou a amamentação ou ainda responsabilidades familiares ou estado civil) devem ser considerados como práticas que devem ser analisadas no processo de diagnóstico no âmbito da (possível) discriminação direta. O sexo e as responsabilidades familiares não devem ser levados em conta por empresas em suas decisões sobre a gestão de pessoal, exceto em termos de reconhecimento dos

direitos das mulheres trabalhadoras em razão de leis trabalhistas. Qualquer obstáculo ao exercício desses direitos seria também discriminatório.

Além disso, será necessário examinar em que medida os outros procedimentos, práticas, critérios ou regras que a empresa aplica em relação à gestão de pessoal têm um impacto sobre os resultados estatísticos da análise quantitativa. Se os resultados quantitativos revelam uma disparidade significativa e estes são causados ou provocados por qualquer prática, critério ou regra (mesmo que não seja baseado no sexo), tal prática deve ser analisada como sendo potencialmente discriminatória em termos de seu impacto, ou seja, como discriminação indireta.

Finalmente, quaisquer procedimentos, práticas, critérios, regras ou medidas que não tenham impacto sobre os resultados quantitativos – em outras palavras, que não promovam ou causem algum tipo de segregação ocupacional baseada no sexo, sendo genuinamente neutros – não serão considerados discriminatórios.

As **medidas de ação afirmativa** são aquelas que oferecem uma interpretação alternativa do princípio geral da igualdade, concedendo um tratamento mais favorável a um grupo que está em uma situação de clara desigualdade. Essas medidas devem ser “temporárias”, aplicáveis somente enquanto tal situação exista e devem ser razoáveis e proporcionais ao objetivo a ser atingido em cada caso. Em matéria de emprego, recomenda-se que as medidas de ação afirmativa sejam decididas de forma bipartite entre os representantes de empregadores/as e trabalhadores/as. Certas legislações nacionais estabelecem que, quando há um desequilíbrio, medidas jurídicas podem ser tomadas para reduzi-lo.²

Passo 5: Teste de discriminação e medidas a serem adotadas

Após o trabalho de mensurar quantitativamente os efeitos negativos e identificar as práticas, critérios, regras e ações baseadas

² Por exemplo, o caso da Espanha com a Lei sobre a Igualdade Efetiva entre Mulheres e Homens.

no sexo, circunstâncias relacionadas ao sexo ou situações aparentemente neutras que causam ou provocam tais resultados negativos, há ainda mais um passo antes de se determinar a existência de discriminação.

Este passo é necessário porque o princípio da igualdade não proíbe todas as desigualdades de tratamento, mas apenas aquelas desigualdades que são artificiais ou injustificadas, na medida em que elas não são baseadas em critérios objetivos suficientemente justos.

Consequentemente, é dever do órgão responsável pela inspeção do trabalho avaliar se essas práticas, critérios, regras ou ações adotadas pela administração de uma empresa, que implicam em um tratamento diferenciado, podem ser justificadas ou se são discriminatórios. Esta avaliação é, em alguns casos, chamada de *Teste de Discriminação* ou *Teste de Igualdade* e inclui os seguintes critérios e fatores:

- ▶ O propósito constitucionalmente legítimo do tratamento desigual.
- ▶ A correspondência entre o tratamento desigual, a suposição factual que o justifica e o objetivo a ser atingido.
- ▶ A proporcionalidade entre os fatores acima mencionados.

Adequação, necessidade e proporcionalidade. Estes três elementos devem ser aplicados posteriormente à suposição factual.

Certas legislações domésticas, por exemplo, estabelecem que não haverá discriminação em termos de acesso ao emprego, incluindo o acesso à formação profissional necessária, se a diferença de tratamento é baseada em uma característica relacionada ao sexo, onde – em razão da natureza das atividades profissionais ou em razão do contexto em que são realizadas – essa característica constitua um requisito genuíno e determinante para a realização da atividade profissional, desde que o objetivo seja legítimo e que o requisito seja proporcional.

Na realidade, este é um teste de *adequação* (o funcionamento da empresa seria o objetivo legítimo do tratamento desigual), de *necessidade* (a natureza da atividade ou o seu contexto deve justificar

a consideração do sexo, no sentido de que a alternativa de empregar alguém do sexo oposto não seja possível) e de *proporcionalidade* (o requisito de pertencer a um ou outro sexo deve ser proporcional ao objetivo, em outras palavras, deve ser necessário para o funcionamento da empresa).

Quanto à *discriminação indireta*, em várias legislações domésticas os efeitos negativos medidos quantitativamente causados ou provocados por práticas, critérios, regras ou ações aparentemente neutras geralmente não serão considerados discriminatórios quando tal provisão, critério ou prática seja objetivamente justificado por um fim legítimo e os meios para atingir tal objetivo sejam necessários e adequados. O teste de adequação, necessidade e proporcionalidade é mais difícil nestes casos.

“*Objetivo legítimo*” significa que as práticas devem atender a necessidades claras e justificadas de produção da empresa, estabelecidas de acordo com a legislação. Práticas que são simplesmente expedientes, convenientes, arbitrárias ou ilegais seriam discriminatórias. A prática deve ser necessária para atender exigências organizacionais quando não exista outra alternativa possível de efeito equivalente.

A prática tem que ser proporcional, isto é, o efeito negativo causado tem que ser avaliado de acordo com o valor que a prática em questão tenha para a empresa.

O *Teste de Discriminação* (ou *Teste de Igualdade*) pode apresentar os seguintes resultados:

1. Resultados negativos medidos quantitativamente.
2. Resultados negativos medidos quantitativamente causados ou provocados por práticas da empresa que levam em consideração o sexo das pessoas, situações relacionadas ao sexo ou à suposição de obrigações familiares, causadas ou provocadas por práticas aparentemente neutras. No entanto tais práticas passaram no Teste de Igualdade.
3. Resultados negativos, medidos quantitativamente, causados ou provocados por práticas da empresa que levam em consideração o sexo

das pessoas, situações relacionadas ao sexo ou a suposição de obrigações familiares, ou práticas aparentemente neutras que não passaram no Teste de Igualdade, em outras palavras, onde há discriminação baseada no sexo.

À luz destes resultados, as medidas preventivas devem ser elaboradas da seguinte forma:

No primeiro e segundo casos, medidas de promoção da igualdade devem ser apresentadas aos/às representantes da empresa e dos/as trabalhadores/as. Tais medidas podem ser incluídas no Plano de Igualdade da empresa.³

No terceiro caso, a empresa deve tomar *medidas corretivas imediatas*, destinadas a eliminar a prática discriminatória e prevenir sua recorrência.

Depois, e apenas depois, as medidas descritas na seção acima podem ser discutidas e negociadas com os/as representantes dos/as funcionários/as (por exemplo, no âmbito de um Plano de Igualdade).

CATEGORIAS DE ANÁLISE

Neste item, uma série de categorias serão analisadas, sendo elas: acesso ao emprego; categorias de trabalho; progressão funcional; salários; alta incidência de contratos temporários e a tempo parcial; prevenção de assédio sexual e moral. Cada categoria irá considerar: (i) dados quantitativos (mensuração da ausência de igualdade); (ii) dados qualitativos (procedimentos, ações, critérios, práticas da empresa e análise de documentos); (iii) justificativas aceitáveis e inaceitáveis (resultados do Teste de Igualdade); (iv) medidas a serem adotadas.

Acesso ao emprego

a. Dados quantitativos: mensuração da ausência de igualdade

Um exame dos dados quantitativos consiste na tarefa de rever, com dados desagregados

por sexo, o número e porcentagem de trabalhadores e trabalhadoras contratados e autorizados a realizar atividades de formação profissional.

b. Dados qualitativos: procedimentos, ações, critérios, práticas da empresa - Análise documental

Processos de seleção e formação são realizados por meio de uma série de operações, geralmente pouco transparentes, que precisam ser examinadas. Em primeiro lugar, é necessário definir os *canais de recrutamento, os lugares de onde os candidatos e candidatas são escolhidos/as* (escolas, universidades, centros de formação profissional ou técnica, etc.). Em segundo lugar, é necessário rever os *sistemas utilizados pela empresa para coletar e obter informações de pessoas que procuram emprego*, especialmente, as formas de candidatura para empregos, os meios utilizados para o anúncio de vagas (internet ou imprensa), os meios utilizados para avaliar a capacidade dos/as candidatos/as (entrevistas ou provas); e, finalmente, é necessário clarificar os requisitos que a empresa solicita de seus empregados e empregadas, em outras palavras, o *perfil solicitado*.

O método adotado no questionário pode ser muito útil para levantar as práticas da empresa no que diz respeito ao acesso ao emprego. Os resultados do questionário, realizado com trabalhadores e trabalhadoras que passaram a compor o quadro da empresa mais recentemente, pode ilustrar claramente o processo de seleção adotado pela empresa e as qualificações e competências exigidas.

Seria um caso claro de discriminação direta se os anúncios de vagas requisitassem apenas homens e não mulheres. No entanto, a questão é mais complicada se o recrutamento é feito por meio de Agências de Trabalho Temporário ou de subcontratos. A subcontratação de trabalhadores/as pode ser considerada discriminação indireta em termos de acesso ao emprego se a transferência de trabalho for ilegal e se os/as trabalhadores/as subcontratados/as ilegalmente forem do sexo sub-representado e trabalhem em condições menos favoráveis.

³ Na Espanha, um Plano de Igualdade é obrigatório por lei para empresas com mais de 250 empregados/as.

Existem determinadas categorias profissionais que são definidas por substantivos e adjetivos masculinos ou femininos ou que são geralmente associadas com características masculinas ou femininas. Nestes casos, por meio da realização do Teste de Igualdade, a conclusão seria que, para estes empregos ou categorias, o sexo do trabalhador não é importante para a execução do trabalho ou para o funcionamento da empresa, e nem para a natureza e o contexto do trabalho. Uma oferta de trabalho que descreve a vaga utilizando substantivos e adjetivos no masculino ou feminino pode ter o efeito de dissuadir o outro sexo a aplicar para o processo seletivo e, portanto, é considerada uma oferta discriminatória.

A regra geral a ser seguida é que a empresa não pode solicitar às pessoas que participam de um processo seletivo que forneçam informações sobre suas responsabilidades familiares, estado civil ou situação familiar. Formulários de candidatura, questionários ou entrevistas de emprego devem evitar perguntas que possam estar indiretamente relacionadas à situação matrimonial ou familiar.

Finalmente, é necessário examinar o perfil do cargo no processo de seleção, em outras palavras, os requisitos pessoais preferenciais quando se trata de contratação, ainda que estes não estejam relacionados ao sexo.

Dentro do setor industrial, que é predominantemente masculino, é especialmente interessante analisar os requisitos de formação destacados para o recrutamento.

O caso Fasa-Renault

A empresa acusada requereu que os recrutados de uma linha específica de produção tivessem uma qualificação acadêmica de formação profissional em assuntos técnicos. No entanto, o sindicato revelou que, por quase um ano inteiro, nenhuma mulher tinha sido contratada, enquanto 120 homens tinham sido contratados e revelou, ainda, que na região geográfica onde a empresa era baseada não havia praticamente nenhuma mulher com

a qualificação exigida. Finalmente, a empresa, diante da situação discriminatória descrita acima, não conseguiu provar, com base no conteúdo do trabalho, a necessidade de exigir tal qualificação profissional.

De acordo com a jurisprudência europeia⁴, os requisitos de idade podem ser prejudiciais para as mulheres, pois muitas tendem a alcançar suas qualificações e começar a trabalhar em uma idade mais avançada, depois de terem filhos/as.

c. Justificativas aceitáveis e inadmissíveis - Resultado do Teste de Igualdade

É possível que a falta de igualdade ocorra em razão de um contexto sócio-trabalhista no qual mulheres ou homens estejam sub-representados. Em todo caso, seria interessante conhecer as estatísticas sobre contexto sócio-trabalhista, com dados desagregados por sexo, para determinar uma eventual adoção de medidas de ação afirmativa. Logicamente, a falta de igualdade se justifica caso não haja candidatos do sexo masculino ou feminino para certos empregos. A situação de sub-representação apenas seria fruto de discriminação se os anúncios de vagas dissuadissem homens ou mulheres ou pessoas com responsabilidades familiares a aplicarem para as vagas ofertadas. E as ofertas teriam efeito de dissuasão se as vagas oferecidas utilizassem definições sexistas de categorias e postos de trabalho. Assim, essas definições devem ser substituídas ou deve ser claramente indicado na oferta de trabalho que o cargo é destinado a homens e mulheres.

A consideração do sexo de um candidato pode ser justificada no âmbito dos negócios de entretenimento ou quando a imagem é importante: modelos, atores e atrizes, etc. As atividades relacionadas à segurança não parecem ser o caso em que o sexo seja um requisito genuíno e determinante.

⁴ Acórdão do Tribunal de Justiça Europeu, *Price vs Comissão da Serviço Público* (1977)

A Corte Européia de Justiça tem uma série de precedentes ambíguos: no caso *Tanja Kreil vs. Bundesrepublik Deutschland*, a Corte entendeu que a exclusão de mulheres de postos militares é discriminatória e não pode ser justificada pelo fato que a elas pudesse ser requerido o uso de armas de fogo; no entanto, no caso *Angela Maria Sirdar vs. The Army Board and Secretary of State for Defence*, a exclusão de uma mulher cozinheira do corpo militar foi permitida, com base no argumento de que os cozinheiros também podem ser enviados para o combate.

O fato de que uma medida seja simplesmente conveniente para a empresa deve ser excluído como uma possível justificativa. Por exemplo, requerer treinamento que não seja necessário para a realização de um trabalho não pode ser justificado pelo argumento de que a empresa precisa de pessoal que possa ser posteriormente promovido para outros postos de trabalho. O objetivo é legítimo, mas o requerimento não é necessário para a realização do trabalho (julgamento de necessidade) e pode ser substituído por uma alternativa simples, como a formação profissional contínua ou contratação de pessoas para tais cargos por outros meios. Também não seria possível excluir as mulheres sob o argumento de que o cargo inclui o trabalho por turnos e seria difícil “cobrir o turno” quando elas “optarem por jornadas mais curtas em razão de suas responsabilidades familiares”.

d. Medidas a serem adotadas **Medidas Corretivas**

A primeira medida corretiva a ser considerada é a compensação financeira. Contudo, pode ser difícil compensar alguém que não tenha sido contratado ou que tenha sido contratado, mas que não reivindicou compensação.

É, sem dúvida, necessário eliminar procedimentos e documentos nos quais o sexo dos/as candidatos/as ou funcionários/as seja ou tenha sido levado em consideração, revisar as especificações do perfil do

posto de trabalho e clarificar, em ofertas de emprego, a política de não-discriminação da empresa.

ADECCO, França

Na França, os tribunais julgaram dois casos em que a direção da ADECCO aceitou demandas discriminatórias de suas empresas clientes, que especificamente requisitaram “mulheres jovens, brancas, francesas”. Após estes casos de discriminação, a ADECCO criou uma linha telefônica de apoio para os trabalhadores e trabalhadoras que aleguem tratamento discriminatório em termos de acesso ao emprego. Ao mesmo tempo, a empresa forneceu treinamento para gerentes de recursos humanos sobre a “gestão da diversidade”; e proibiu os funcionários e funcionárias de aceitar solicitações discriminatórias, sob a ameaça de sanções, incluindo a demissão.

Medidas de ação afirmativa

Uma das mais controversas, porém eficazes, medidas de ação afirmativa é o estabelecimento de cotas. Nem todas as legislações nacionais permitem esse tipo de ação. Em geral, as legislações que permitem a adoção de sistemas de cotas referem-se à criação de reservas de vagas e preferências em matéria de recrutamento, para que, nos casos em que dois candidatos sejam igualmente qualificados, a preferência seja dada ao/a candidato/a cujo sexo seja sub-representado na categoria profissional em questão.

O Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias, no caso *Katarina Abrahamsen and Leif Anderson vs. Elisabet Fogelqvist* (6 de julho de 2000), entendeu que a preferência de uma mulher sobre um homem só seria possível se ambos possuírem méritos equivalentes ou substancialmente equivalentes.

A definição de uma meta numérica ou percentual a ser atingida em um certo período não necessariamente envolve a criação de um sistema de cotas. Essa meta pode

ser alcançada por meio de outros tipos de medidas que não são especificamente classificadas como ações afirmativas, como a mudança do perfil solicitado nos anúncios de oferta de emprego ou a procura de candidatos do sexo masculino ou feminino em lugares que não tenham sido considerados em processos de contratação anteriores. O parâmetro mais razoável para ser utilizado ao se estabelecer uma meta a ser cumprida em um determinado período seria o percentual de pessoas contratadas já presentes no contexto sócio-ocupacional no qual a empresa se insere.

Categorias profissionais

a. Dados Quantitativos - Situação de ausência de igualdade

Um exame quantitativo das categorias profissionais consiste em comparar o número de mulheres e homens em cada categoria ou cargo de acordo com os requisitos de trabalho exigidos. É importante considerar, ainda, se esses requisitos são masculinizados ou feminizados de acordo com os papéis de gênero socialmente construídos (estereótipos, valores etc.).

Exemplos de matrizes para a análise quantitativa:

b. Dados qualitativos: procedimentos, ações, critérios e práticas da empresa - Análise documental

É essencial examinar se as categorias profissionais com remunerações mais elevadas dão prioridade a características comumente atribuídas aos homens, devido à associação delas com um estereótipo sexista. No entanto, o procedimento para verificar esta situação é difícil.

Algumas legislações nacionais (como a Espanha⁵) estipulam que critérios de classificação de trabalho e promoção comuns devem ser definidos para trabalhadores e trabalhadoras. No entanto, os critérios comuns não são suficientes, pois eles podem ser comuns e ainda ter um impacto especial sobre um grupo ou outro. Além de serem comuns, eles também devem ser neutros em termos de impacto em cada um dos sexos.

A discriminação ocorrerá se estes critérios derem preferência a características que habitualmente são "masculinizadas" ou "feminizadas", tendo como resultado o fato de que o salário não condiz com o va-

⁵ Artigos 22.4 e 24.2 do Estatuto Consolidado dos Trabalhadores da Espanha (Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores).

Categoria	Homens		Mulheres		Requisitos	Salário da Categoria
	nº	%	nº	%		
Categoria 1						
Categoria 2						
Categoria 3						

Cargo	Homens		Mulheres		Requisitos	Salário da Categoria
	nº	%	nº	%		
Cargo 1						
Cargo 2						
Cargo 3						

lor que esta característica específica tem para a empresa. De que maneira a preferência dada a requisitos “masculinizados” pode ocorrer? Por exemplo, ignorando outras características do trabalho (atenção, cuidado, dedicação, responsabilidade, regularidade, etc.) que são mais neutros em termos de seu impacto sobre cada um dos sexos.

Na jurisprudência europeia e em algumas legislações nacionais, presume-se que a *força física* é o único fator para a concessão de um salário maior, sendo esta característica predominantemente masculina. Isso significa que este não é um fator de avaliação sexualmente neutro, pois oferece uma vantagem injustificada aos trabalhadores do sexo masculino.

O procedimento para análise dos critérios utilizados e valorizados pela empresa não é a mesma em todos os casos. Caso exista um sistema de avaliação dos postos de trabalho na empresa, é necessário analisar este sistema e identificar os critérios avaliados para ver quais são os mais valorizados e os menos valorizados e por quê. Se tal sistema não existir, a análise deve ser feita com base nas categorias e empregos existentes na empresa, criando-se uma lista dos critérios que são favorecidos em cada categoria.

c. Justificativas aceitáveis e inadmissíveis - Resultado do Teste de Igualdade

A Convenção nº 100 da OIT, juntamente com a legislação dos países que a ratificaram, estipula que a empresa deve pagar remuneração igual por trabalho de igual valor, direta ou indiretamente, sem qualquer discriminação em razão do sexo.

Assim, pode-se deduzir o seguinte:

- ▶ A categoria do salário deve ser relacionada a um valor ou avaliação.
- ▶ Qualquer avaliação do trabalho deve especificar o objetivo legítimo da empresa ao atribuir um valor maior (conseqüentemente dando remuneração maior) a um trabalho que é mais importante de acordo com as atividades e o funcionamento normal da empresa (o trabalho

de cozinheiro/a em um restaurante quatro estrelas não tem o mesmo valor do trabalho desempenhado por um/a cozinheiro/a em uma escola primária). A existência de salários diferentes para cada categoria, desta forma, tem um objetivo legítimo.

- ▶ Para avaliar a necessidade de atribuir valores distintos para os salários, é preciso determinar se o salário reflete de fato a importância que um trabalho específico tem para a empresa, de acordo com suas atividades, considerando os vários elementos de um trabalho.
- ▶ Finalmente, se for dada preferência a um elemento masculinizado, a proporcionalidade da diferença do salário resultante deve ser justificada e coerente com os parâmetros/escalas existentes.

d. Medidas a serem adotadas

A primeira medida corretiva consiste em invalidar qualquer disposição que contenha discriminação baseada no sexo.

A outra medida corretiva, como mencionado previamente, consiste em introduzir um sistema de avaliação do trabalho que seja neutro em relação ao sexo. Na Espanha, a pedido do *Instituto de la Mujer*, o sistema ISO foi elaborado, introduzindo numerosos fatores que são aplicados para calcular essas diferenças salariais.

Progressão funcional

a. Dados Quantitativos - Situação de ausência de igualdade

Há ausência de igualdade, por exemplo, quando o percentual de mulheres internamente promovidas a categorias profissionais elevadas é substancialmente mais baixo do que o percentual de homens.

Um dado relevante é a porcentagem de homens e mulheres promovidos/as nas rodadas mais recentes de promoção (por exemplo, nos últimos cinco anos).

Para este efeito, os dados podem ser coletados por meio de uma tabela do seguinte tipo:

CATEGORIAS	MULHERES	%	HOMENS	%	TOTAL
1.					
2.					
3.					
TOTAL					

Uma tabela similar também poderia ser utilizada para determinar o número de mulheres e homens que tenham recebido treinamento necessário para serem elegíveis à promoção nos últimos anos.

b. Dados qualitativos: Procedimentos, ações, critérios, práticas da empresa - Análise documental

Sugere-se examinar o processo de promoção implementado dentro da empresa. É primeiramente necessário examinar o cumprimento das regras (legais ou fixadas por convenção coletiva) relativas à promoção.

Isso é essencial para determinar se o processo é transparente, em outras palavras:

- ▶ Se as vagas são divulgadas para todos os trabalhadores e trabalhadoras da empresa antes do início do processo de promoção e se, portanto, todos e todas têm a mesma oportunidade de pleitear tais vagas.
- ▶ Se os critérios de avaliação e sistema de classificação são publicados e conhecidos por todos os empregados e empregadas.
- ▶ Se as classificações ou os resultados são publicados, uma vez que o processo de promoção tenha sido encerrado.

Também é sugerido que uma análise seja feita para descobrir se as condições de trabalho aplicáveis aos postos de chefia não ocupados por mulheres são diferentes daqueles de categorias inferiores, especialmente em termos de horas e dias de trabalho (e se estas condições são legais). Um *questionário* pode ser um instrumento útil para levantar as percepções dos trabalhadores e trabalhadoras no que diz respeito às promoções realizadas na empresa e os obstáculos que eles/as acreditam encontrar para sua participação nesse processo.

c. Justificativas aceitáveis e não-aceitáveis - Resultado do Teste de Igualdade

A situação de segregação ocupacional vertical se justifica se puder ser comprovado irrefutavelmente que as mulheres não desejam tomar parte no processo de promoção, na medida em que as vagas são publicadas, mas elas não se candidatam.

Os seguintes julgamentos podem ser uma referência interessante:

Julgamento da Suprema Corte Espanhola, 1 de junho de 1999

A Corte julgou uma situação de discriminação indireta em uma empresa na qual mais homens do que mulheres aplicaram para o cargo de gerente de agência, baseado no fato de que as candidaturas eram predominantemente submetidas por aqueles que foram treinados pela empresa para tal função, e os homens eram a maioria nesses treinamentos. A seleção de homens e mulheres foi proporcional ao número de candidaturas apresentadas, mas, mesmo assim, a Corte considerou discriminatório o fato de mais candidaturas terem sido apresentadas por homens, pois essa diferença foi incentivada por uma prática da empresa.

Julgamento do Superior Tribunal de Justiça de Navarra, de 30 de maio de 2006

Manteve a decisão do Tribunal Trabalhista de Navarra nº 4: as mulheres contratadas na seção de costura de uma empresa que foram classificadas no grupo 1 não eram promovidas ao grupo 2, enquanto os homens eram. A empresa havia cria-

do um sistema para a promoção de mulheres que era diferente daquele dos homens, ao exigir requisitos que não eram demandados dos homens. As Cortes declararam a conduta inválida em razão de discriminação, e afirmou que era necessário criar um sistema de promoção em condições de igualdade entre homens e mulheres.

Não é possível justificar a promoção de mais homens do que mulheres – em números expressivos – quando, no processo de promoção, as vagas não são divulgadas para todos os funcionários/as, os critérios exigidos para a promoção não são claros, ou parecem injustos, ou são diferentes de um sexo para o outro. Nesses casos, as mulheres são privadas do seu direito à progressão na carreira.

A preferência por promover homens ou mulheres de acordo com os critérios de *cargos de confiança* apenas seria aprovada no Teste de Igualdade em casos excepcionais e bem específicos: o objetivo tem que ser legítimo (pois o funcionamento da empresa pode assim exigir), tem que ser necessário – justificado pelo conhecimento sobre a gestão da empresa, por exemplo, sem qualquer outra alternativa possível – e proporcional na medida em que não seria exatamente uma “promoção”, mas uma “nomeação” e não violaria o direito das mulheres à progressão na carreira. Uma situação como essa não seria aprovada no Teste de Igualdade caso se tratasse de um preenchimento ordinário de cargos, que são necessários para o desempenho normal das atividades da empresa.

Tampouco poderia ser justificada uma situação em que as condições de trabalho, horas e tempo impostas aos funcionários e funcionárias de categorias superiores fossem de tal ordem que impedissem manifestamente a conciliação entre trabalho, família e vida pessoal e tais condições não fossem justificadas pela natureza do trabalho ou atividade. Neste caso, seria preciso examinar conceitos como disponibilidade e flexibilidade de tempo de trabalho requeridos de gerentes de nível intermediário, e

que podem acarretar em uma obrigação de trabalhar horas extras além das limitações e condições determinadas pela legislação nacional ou acordo coletivo. Nesse sentido, a maior disponibilidade para trabalhar horas extras pode ser considerada legítima em um processo de promoção, ou seja, pode ser considerada adequada, mas este requisito não passaria no teste de necessidade, uma vez que as horas extras são voluntárias e, por sua natureza, não são necessárias para a execução de certas tarefas. Além disso, há uma alternativa óbvia ao requisito de horas extras: a alocação de mais pessoas para executar a tarefa correspondente. Este requisito também não passaria no teste de proporcionalidade, uma vez que a opção por privar trabalhadores e trabalhadoras de seus direitos de ascensão profissional baseado no fato de sua não disponibilidade para horas extras não é compensado pela legitimidade do pedido da empresa; o poder dos gestores/as de uma empresa no mundo dos negócios não é absoluto e está sujeito a limitações, incluindo direitos básicos como a igualdade de oportunidades e tratamento e a não-discriminação.

d. Medidas a serem adotadas

Medidas corretivas

A medida principal é estabelecer um sistema de promoção para o preenchimento de vagas que seja público e claro em relação aos critérios de avaliação e requisitos demandados dos/das candidatos/as. Além disso, estes critérios e requisitos devem ser comuns e neutros para trabalhadores e trabalhadoras. É importante garantir oportunidades de conciliar trabalho, família e vida pessoal (horas de trabalho flexíveis, dias de trabalho contínuos, jornadas de trabalho mais curtas, trabalho remoto, etc), em todas as categorias (incluindo aquelas com maior responsabilidade), tanto para homens quanto para mulheres. Além disso, é importante assegurar que os trabalhadores e trabalhadoras que se beneficiam destas oportunidades não sejam penalizados em sua progressão funcional.

Medidas de ação afirmativa

Uma medida possível é o estabelecimento de cotas e/ou metas percentuais durante certo período. O objetivo poderia ser de atingir o mesmo percentual de mulheres em categorias mais altas que o percentual de trabalhadoras nas categorias mais baixas.

Salários

a. Dados quantitativos - Situação de ausência de igualdade

A seção sobre categorias profissionais ana-

lisou a remuneração recebida de acordo com as categorias de emprego. Nesta seção, examinaremos como medir diferenças salariais entre homens e mulheres nos casos em que a diferenciação por categoria não se aplica, ou seja, diferenças que não são determinadas pelo Acordo Coletivo (ou lei), excluindo as gratificações de desempenho e as horas extras.

A Inspeção do Trabalho e o Guia sobre Políticas de Igualdade da Seguridade Social da Espanha propõem o uso das seguintes tabelas para coletar e comparar dados:

Componentes que não são regulamentados ou são baseados em desempenho não mensurado							
Categoria	Cargo	Homens			Mulheres		
		nº	%	Componentes Médios (\$)	nº	%	Componentes Médios (\$)
Categoria 1	Cargo 1						
	Cargo 2						
	Cargo 3						
Categoria 2	Cargo 1						
	Cargo 2						
	Cargo 3						
...							

Categoria	Homens		Média total de componentes não regulamentados ou baseados em desempenho não mensurado	Mulheres		Média total de componentes não regulamentados ou baseados em desempenho não mensurado
	nº	%		nº	%	
Categoria 1						
Categoria 2						
...						

b. Dados qualitativos – Procedimentos, ações, critérios, práticas da empresa – Análise documental

A análise qualitativa pode ser feita com base nas ferramentas que a empresa utiliza para definir as remunerações. Os critérios de igualdade na definição dos salários de acordo com a categoria ou o posto de trabalho já foram examinados no item sobre as categorias profissionais. Desta forma, este item irá tratar dos critérios para o pagamento de gratificações voluntárias, suplementos não salariais, etc.. Assim como na questão do salário, deve-se fazer referência ao *princípio da remuneração igual por trabalho de igual valor* (Convenção nº 100 da OIT). A diferença é que esses componentes são geralmente definidos por gerentes de nível intermediário, e por isso é importante analisar até que ponto o procedimento para a definição dessas gratificações é formalizado e a margem que esses/as gerentes têm para fazer avaliações subjetivas ou pessoais e para considerar diversos outros fatores.

Embora as horas extras não estejam incluídas na comparação, a inspeção examinará se as condições de acesso às horas extras e outros componentes – tais como bônus, gratificações ou outras condições que geram uma maior remuneração – são iguais para trabalhadores e trabalhadoras.

Por exemplo, qualquer regra a respeito da definição de salários que não seja aplicada ou seja aplicada em condições inferiores no caso de trabalhadores e trabalhadoras a tempo parcial, será considerada discriminação indireta, caso as mulheres sejam majoritariamente presentes no trabalho a tempo parcial.

Também seria interessante complementar os dados quantitativos com um questionário no qual os trabalhadores e trabalhadoras sejam solicitados/as a especificar os critérios para pagamento de gratificações voluntárias, suplementos não salariais e etc., bem como as suas percepções em relação à aplicação do princípio da igualdade em termos de salário.

c. Justificativas aceitáveis e não-aceitáveis – Resultados do Teste de Igualdade

Uma gratificação não-regulamentada mais elevada para homens do que para mulheres, ou vice-versa, constituirá discriminação, se não houver justificativa.

O Teste de Igualdade, portanto, consistiria nos mesmos procedimentos já detalhados: avaliar se o objetivo é legítimo, ou seja, se a gratificação consiste em remunerar o trabalho mais importante de acordo com as atividades da empresa; julgar se a gratificação é necessária, ou seja, se a diferença de remuneração é benéfica para as atividades da empresa e não há outra alternativa para a melhoria dessa atividade; e determinar se a gratificação é proporcional, em outras palavras, se a gratificação é determinada dentro de uma escala racional, considerando o contexto da empresa.

d. Medidas a serem adotadas

Medidas Corretivas

A medida corretiva a ser adotada neste caso é compensar eventuais diferenças salariais observadas, pagando os débitos atrasados para regularizar a situação.

Além disso, as seguintes propostas podem ser feitas:

- ▶ A implementação de um sistema regulamentado e transparente para o cálculo de salários, substituindo o sistema de pagamento de gratificações voluntárias.
- ▶ Treinamento das pessoas responsáveis pela avaliação do trabalho de seus subordinados e subordinadas, para fins de concessão de bônus.
- ▶ O estabelecimento de faixas salariais limitadas para cada categoria, que devem ser aplicadas a todas/as os/as trabalhadores/as que desempenham suas funções sob condições similares.

Relação de emprego

a. Dados quantitativos – Situação de ausência de igualdade

Para detectar se há uma ampla maioria de mulheres com contratos temporários em comparação com os homens, os dados po-

dem ser recolhidos – de forma geral e por categoria e posto de trabalho – usando as tabelas a seguir.

OBSERVAÇÃO: A divisão por categoria e posto de trabalho é feita para ajudar a comparação.

Contratos temporários de acordo com a categoria e o cargo						
Categorias	Cargo	Mulheres	%	Homens	%	Total
1	Cargo 1					
	Cargo 2					
	Cargo 3					
2	Cargo 1					
	Cargo 2					
	Cargo 3					
TOTAL						

Divisão dos trabalhadores e trabalhadoras por tipos de contratos					
Tipo de contrato	Mulheres	%	Homens	%	Total
Tempo integral temporário					
Tempo parcial temporário					
Tempo integral permanente					
Tempo parcial permanente					
TOTAL					

b. Dados qualitativos - Procedimentos, ações, critérios, práticas da empresa - Análise documental

É necessário examinar os contratos temporários e observar as razões para tais contratos. Em outras palavras, é necessário avaliar se, de acordo com a legislação nacional, há uso injustificado de contratos temporários, e se tal situação afeta principalmente e significativamente as mulhe-

res. É preciso ter em mente que, em geral, contratos temporários têm um impacto no tempo de serviço reconhecido pela empresa e, portanto, uma discriminação em termos contratuais acabaria por resultar em discriminação salarial.

c. Justificativas aceitáveis e não-aceitáveis - Resultados do Teste de Igualdade

Razões para contratação temporária somente podem ser aceitas se forem especificadas na legislação vigente; logo, uma maior incidência de contratos temporários injustificados de um ou outro sexo não passaria no teste de adequação: o objetivo da empresa não seria legítimo e poderia ser interpretado como uma forma de facilitar a rescisão dos contratos das mulheres no caso de gravidez ou casamento, por exemplo.

Contratos temporários injustificados serão considerados discriminatórios – discriminação indireta – se afetarem significa-

tivamente mais mulheres do que homens.

d. Medidas a serem adotadas Medidas Corretivas

A medida corretiva a ser aplicada seria a conversão imediata dos contratos em questão em contratos permanentes. Também é indispensável reforçar as garantias, no que diz respeito aos procedimentos, para a rescisão contratual, prazos de aviso prévio, demissão, etc.

Conciliação entre trabalho, família e vida pessoal

a. Dados quantitativos - Situação de ausência de igualdade

As análises estatísticas a serem realizadas a fim de descobrir se existe discriminação com base na suposição de responsabilidades familiares deveria, em primeiro lugar, apontar o percentual de trabalhadores e trabalhadoras que se beneficiam de medidas destinadas a promover a conciliação entre trabalho, família e vida pessoal.

Licenças no ano: _____					
Descrição das situações	n° de Mulheres	%	n° de Homens	%	TOTAL
Licença maternidade/paternidade					
Adoção					
Jornada mais curta para cuidar dos filhos e filhas					
Jornada mais curta por razões familiares					
Licença para cuidar dos filhos e filhas					
Licença para cuidar de membros da família					
Outros					
TOTAL					

b. Dados qualitativos - Procedimentos, ações, critérios, práticas da empresa - Análise documental

As Convenções nº 111, 156 e 183 estabelecem que o princípio da igualdade de tratamento entre mulheres e homens exige que não haja discriminação, direta ou indireta, em razão do sexo e, especialmente, discriminação decorrente da maternidade, da suposição de responsabilidades familiares e estado civil. Da mesma forma, a jurisprudência da Corte Constitucional Espanhola e do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias reconhecem como discriminação direta qualquer tratamento depreciativo causado por circunstâncias relacionadas ao sexo, tais como a maternidade e a amamentação.

Um exame da situação também precisa considerar as práticas aparentemente neutras que têm um impacto sobre as pessoas com responsabilidades familiares. Essas práticas podem implicar uma discriminação indireta baseada no sexo, uma vez que as mulheres continuam sendo as responsáveis exclusivas ou principais pelas atividades de cuidado. Por exemplo, poderia se constituir uma situação de discriminação indireta a oferta de uma gratificação anual apenas aos/as trabalhadores/as a tempo integral, excluindo os/as trabalhadores/as a tempo parcial – principalmente se a maioria dos/as trabalhadores/as a tempo parcial fossem mulheres que optaram por uma jornada reduzida como uma maneira de conciliar suas vidas profissional e familiar.

Ademais, qualquer prática ou ação da empresa destinada a impedir ou dificultar às mulheres trabalhadoras o exercício dos seus direitos – ligados à licença maternidade e manutenção do emprego, ausência em razão da amamentação, ou jornadas mais curtas para cuidar de membros da família – deve ser considerada discriminação baseada no sexo, a partir da suposição de que o exercício das responsabilidades familiares têm um maior impacto sobre as mulheres do que sobre homens. Da mesma forma, qualquer prática da empresa ou ação destinada a impedir ou dificultar aos homens o exercício de seu direito de conciliar a vida profissional e familiar tam-

bém constituiria discriminação com base no sexo, desde que se comprove que tal prática é baseada no sexo do funcionário e que a empresa, apoiando-se nas definições socialmente aceitas sobre os papéis de gênero, considera que o dever de conciliar a vida profissional e familiar (e, portanto, exercer o direito à conciliação) é exclusivamente das mulheres. Nesse último caso, mesmo que não seja comprovado que a prática é baseada no sexo, a conduta da empresa poderá, contudo, ser discriminatória – mas em razão da suposição de responsabilidades familiares – se o tratamento discriminatório for comparado ao tratamento dado a outros homens que não exercem as responsabilidades familiares.

Existem inúmeras práticas prejudiciais derivadas da pressuposição de responsabilidades familiares. Podem ser citadas como exemplos: demissões, mudanças substanciais nas condições de trabalho, antes ou após a licença, desrespeito aos períodos de licença.

Um cenário reconhecido pelos tribunais na Europa é a não-renovação de um contrato temporário de uma funcionária grávida, mãe recente ou que esteja amamentando. Se, no momento da finalização do contrato, estiver provado que a gravidez foi a razão – em outras palavras, se não há nenhuma razão válida que justifique a finalização do contrato – o caso será considerado como discriminação direta baseada no sexo.

c. Medidas a serem adotadas

Medias corretivas

De acordo com os dados estatísticos, uma política empresarial será introduzida com o objetivo de incentivar a conciliação entre trabalho, família e vida pessoal, oferecendo, por exemplo, oportunidades para o trabalho flexível, jornada com horário corrido e trabalho remoto.

Exercício nº 1

TÍTULO	Diretrizes para a análise de igualdade de gênero na empresa
ATIVIDADE	Em pequenos grupos, após ter estudado esta Unidade, em especial a seção sobre "Análise da Empresa", elabore orientações práticas a serem aplicadas no seu país para auxiliar os/as fiscais do trabalho a planejar uma análise de gênero na empresa. Examine os 5 passos sugeridos nesta seção, e, se você concordar com eles, transforme-os em uma ferramenta fácil, simples e prática para orientar o trabalho dos/as fiscais do trabalho.
TEMPO	90 minutos para o trabalho em grupo. 15 minutos para a apresentação de cada grupo. 20 a 30 minutos para a discussão final.

Exercício nº 2

TÍTULO	Checklists para a análise da igualdade de gênero na empresa
ATIVIDADE	Em grupos pequenos, após ter estudado esta Unidade, em especial a seção sobre "Categorias de análise": 1. Escolha uma das categorias ilustradas nesta seção, a saber: progressão; salários; maior incidência de contratos temporários e a tempo parcial; assédio sexual; e assédio moral. (Você pode ainda escolher um outro tema que não tenha sido abordado nesta seção). 2. Para o tema escolhido, elabore <i>checklists</i> e orientações práticas para auxiliar os/as fiscais do trabalho na coleta de dados quantitativos e qualitativos relevantes, aplique o Teste de Igualdade e sugira possíveis medidas corretivas.
TEMPO	120 minutos para o trabalho em grupo. 15 minutos para a apresentação de cada grupo. 30 minutos para a discussão final.





Unidade IV

Questões-chave sobre gênero no âmbito da segurança e saúde no trabalho

Sumário

Introdução
Saúde das mulheres trabalhadoras
Fatores ergonômicos e variabilidade humana
Ambiente de trabalho e riscos relacionados ao trabalho
Riscos relacionados à reprodução
Estresse
Novas Tecnologias
Avanços e conquistas na abordagem destas questões
Exercício 1: Gênero e Saúde e Segurança no Trabalho

Agradecimentos

Esta unidade é amplamente baseada na nota informativa da OIT "Mulheres Trabalhadoras e questões de gênero em segurança e saúde no trabalho", Programa Internacional sobre Saúde, Segurança e Meio Ambiente.

INTRODUÇÃO

Em todo o mundo, uma quantidade cada vez maior de mulheres tem ingressado nos setores industrial e de serviços. No final da década de 1990 e no início dos anos 2000 as mulheres se tornaram quase 50% da força de trabalho em diversos países.

Ao mesmo tempo em que as mulheres estão ingressando em ocupações consideradas tradicionalmente femininas, a segregação ocupacional por sexo segue sendo uma realidade. Uma proporção significativa de mulheres está inserida em certas ocupações no setor de serviços, na economia informal e na agricultura. Na indústria, elas predominam nos micro-eletrônicos, produção de alimentos, indústria têxtil e de calçado, indústria química e farmacêutica e oficinas de artesanato. No setor de serviços elas estão inseridas principalmente no ensino, trabalho de secretariado em escritórios, hospitais, bancos, comércio, hotéis e trabalho doméstico.

As mulheres inseridas na agricultura, assim como outros trabalhadores rurais, têm uma alta incidência de lesões e doenças e não são suficientemente cobertas pelos serviços de saúde. O papel das mulheres na agricultura tem sido tradicionalmente subestimado. Atualmente, as mulheres produzem quase metade dos alimentos do mundo. Muitas mulheres inseridas no trabalho agrícola realizam trabalhos que outros trabalhadores não realizariam, como a preparação e aplicação de pesticidas, muitas vezes realizada sem proteção adequada e sem orientação, o que pode resultar em intoxicação e, em alguns casos, em morte. O trabalho pesado durante o cultivo e a colheita pode ter uma alta incidência de óbito fetal, nascimentos prematuros e morte da criança ou da mãe. Alguns estudos demonstram que a carga de trabalho nas tarefas consideradas tradicionalmente femininas, como a semeadura, e a escolha e limpeza de alimentos, é maior do que a carga de trabalho de tarefas consideradas tradicionalmente masculinas, pois estas últimas geralmente são realizadas com o apoio de algum aparato mecânico, por exemplo, durante a irrigação, arado e cultivo.

A maioria das mulheres tem escolhas ocupacionais limitadas. Elas muitas vezes acabam por realizar trabalhos pesados, sujos, monótonos, com baixa remuneração e que demandam longas jornadas, e sem terem acesso a serviços de saúde. Este é particularmente o caso daquelas que trabalham na economia informal, setor no qual as mulheres estão fortemente presentes.

SAÚDE DAS MULHERES TRABALHADORAS

A abordagem da saúde da mulher é baseada em um modelo biomédico e postulados convencionais acerca da saúde e das capacidades humanas. O modelo biomédico tradicional concentra sua atenção na relação causal saúde/doença, tentando determinar as causas das patologias em uma base individual, utilizando métodos curativos para o controle da doença. Neste tipo de abordagem, pouca atenção é dada à prevenção e aos fatores ambientais e sociais que interagem com as causas biológicas do processo saúde/doença de grupos ou populações. Consequentemente, pouca atenção tem sido dada aos aspectos sociais e ambientais da saúde da mulher.

Riscos à saúde das mulheres trabalhadoras têm sido tradicionalmente subestimados, pois os padrões de segurança e saúde ocupacionais e os limites de exposição a substâncias perigosas são baseados em populações masculinas e exames laboratoriais. As diferenças entre os sexos apenas são exploradas com um foco nas diferenças físicas entre os sistemas reprodutivos masculino e feminino, ou em supostas diferenças entre a psicologia dos homens e das mulheres.

Foi somente a partir da segunda metade da década de 1990 que pesquisas com relação a aspectos da saúde que incorporam um enfoque de gênero começaram a ser desenvolvidas, demonstrando que as diferenças entre as populações de trabalhadores e trabalhadoras são principalmente baseadas na variabilidade humana individual e não nas diferenças biológicas entre os sexos. A forma diferenciada pela

qual as mulheres respondem aos riscos de saúde ocorre, essencialmente, em razão dos riscos relacionados ao trabalho enfrentados por elas, considerando o tipo específico de trabalho que executam e os múltiplos papéis que elas desempenham na sociedade.

A segregação ocupacional expõe as mulheres a determinados riscos ocupacionais à sua segurança e saúde, associados com suas condições de trabalho.

Certos problemas de saúde estão ligados a ocupações ou indústrias que empregam um grande número de mulheres trabalhadoras. Por exemplo, uma elevada proporção de mulheres trabalhadoras no setor de saúde que apresentam lesões relacionadas à natureza do trabalho que realizam e também à alta concentração de mulheres nos serviços de enfermagem.

Em razão dos múltiplos papéis que as mulheres têm na sociedade, elas têm necessidades especiais relativas à alimentação, estilo de vida e saúde reprodutiva. As mulheres têm um duplo papel reprodutivo e econômico, como trabalhadoras não remuneradas nos domicílios e muitas vezes na agricultura familiar, e como trabalhadoras remuneradas no mercado de trabalho. Uma mulher trabalha em média uma a três horas por dia a mais do que um homem, considerando o mesmo contexto social. Muitas mulheres têm jornadas excessivas de trabalho e, geralmente, são as responsáveis exclusivas ou principais pelas atividades de cuidado e pelo trabalho doméstico. Problemas de saúde especiais podem surgir nesta situação, incluindo o estresse, a fadiga crônica, o envelhecimento precoce, além de outros efeitos psicossociais e sobre a saúde.

FATORES ERGONÔMICOS E VARIABILIDADE HUMANA

Lesões decorrentes de manipulação manual de cargas representam uma das principais causas de lesões nas costas e distúrbios músculo-esqueléticos que atingem trabalhadores e trabalhadoras. Na década

de 1960, foi sugerido que a carga máxima permitida a ser carregada por uma trabalhadora deveria ser fixada entre 15 e 20 kg, o que era aproximadamente a metade do limite recomendado para os trabalhadores do sexo masculino. Estas especificações ainda são utilizadas na legislação de alguns países, enquanto outros países questionam o pressuposto científico com base no qual foi decidido que a carga máxima permitida para as mulheres deveria ser a metade da estabelecida para os homens.

Lesões por uso de equipamentos mecânicos representam um percentual elevado de todos os acidentes de trabalho em todas as ocupações. O *design* dos equipamentos e ferramentas tem demonstrado ser uma das principais causas de lesão, uma vez que não são concebidos ou projetados corretamente, em especial na indústria manufatureira. No *design* dos equipamentos e ferramentas utilizados, os dados antropométricos nem sempre refletem as características da população ativa que irá usá-lo. A maioria dos equipamentos de proteção individual e ferramentas utilizadas no mundo é projetada com base na população masculina da Alemanha e dos Estados Unidos. Existe uma variabilidade significativa entre estas populações e as de outros países. Isso significa que muitos trabalhadores e trabalhadoras são prejudicados no exercício de suas funções, em razão desta inadequação. Mulheres trabalhadoras e homens trabalhadores que não estão nos níveis mais elevados de altura e peso, como, por exemplo, os trabalhadores asiáticos, não estão, portanto, devidamente equipados para o desempenho de suas funções dentro de padrões aceitáveis de proteção e segurança.

AMBIENTE DE TRABALHO E RISCOS RELACIONADOS AO TRABALHO

Riscos à reprodução

As radiações ionizantes têm efeitos teratogênicos e mutagênicos e podem provocar danos a homens e mulheres. A exposição de homens a fontes radioativas pode levar à esterilidade e efeitos mutagênicos.

Há um risco ainda maior para o feto, pois a exposição feminina pode ter consequências teratogênicas, além de outros malefícios. Medidas destinadas a proteger as mulheres durante a idade reprodutiva e em particular durante a gravidez estão presentes na maioria das legislações nacionais.

Estresse

O estresse é uma doença relacionada ao trabalho e de origem multicausal. Pode ser definido como um estímulo físico ou fisiológico que produz tensão ou perturbação do equilíbrio fisiológico normal do indivíduo. Os distúrbios mais frequentes vão de fadiga crônica à depressão, passando por insônia, ansiedade, enxaqueca, perturbações emocionais, úlceras estomacais, alergias, doenças de pele, ataques de lombalgia e reumáticos, abusos de tabaco e álcool, ataques cardíacos e até o suicídio.

Uma das principais causas do estresse é o medo de situações desconhecidas e a falta de controle sobre as tarefas a serem realizadas e sobre a organização do trabalho. O estresse ocupacional afeta os trabalhadores e trabalhadoras cujas funções são modificadas ou eliminadas pela introdução de novas tecnologias; aqueles/as que são privados/as de iniciativa pessoal e destinados/as a executar tarefas monótonas e repetitivas.

O estresse pode ser agravado pelo medo de perder o emprego, problemas de relacionamento, assédio sexual, discriminação ou outros fatores não-ocupacionais, como problemas familiares, o desempenho de múltiplos papéis, ansiedades ligadas à saúde, aos deslocamentos casa-trabalho e questões financeiras.

Uma série de estudos sobre o estresse e transtornos relacionados ao trabalho têm sido realizados nos últimos anos, sobretudo em alguns países escandinavos e nos Estados Unidos, nos quais têm sido discutidas as diferenças biológicas entre homens e mulheres em relação às respostas fisiológicas ao estresse, especialmente em matéria de prevalência e incidência de doenças coronárias. Da mesma forma, outros estudos fazem referência a respostas fisio-

lógicas diferentes de mulheres em relação a agentes químicos. Ainda é necessário realizar um número considerável de pesquisas antes de se chegar a uma conclusão ou a uma resposta diferenciada por sexo em relação a certos riscos ou agentes.

Frequentemente as mulheres acessam empregos menos qualificados, com salários inferiores do que aqueles auferidos por seus colegas do sexo masculino e em atividades não ligadas à tomada de decisões. Nos empregos considerados tipicamente femininos há um controle menor sobre a tomada de decisões do naqueles considerados tipicamente masculinos. Os trabalhos comumente desempenhados por mulheres, em muitos casos, são uma extensão das tarefas que elas desenvolvem no espaço doméstico, por exemplo, atividades que implicam no cuidado de outras pessoas, como o ensino, a enfermagem, o trabalho de assistência social, a produção de alimentos, etc. Normalmente, as mulheres são encaminhadas para atividades que exigem menos força, mais agilidade, mais velocidade, atenção e precisão – características socialmente associadas a uma personalidade feminina.

A concentração das mulheres nestes tipos de trabalho, suas condições de trabalho específicas, incluindo serem mais frequentemente sujeitas ao assédio sexual e à discriminação, bem como sendo delas a responsabilidade exclusiva ou principal pelas atividades domésticas de cuidado, podem determinar a maior prevalência dos distúrbios relacionados ao estresse em mulheres.

Novas tecnologias

Novas mudanças nas estruturas econômicas e tecnológicas criaram novos riscos e necessidades para diferentes populações de trabalhadores e trabalhadoras. No setor industrial, um número maior de trabalhos manuais, relativamente bem pagos e desempenhados por homens em países industrializados, tornaram-se, nos países em desenvolvimento, trabalhos realizados por mulheres e caracterizados por baixas remunerações e condições de exploração. Isso é particularmente evidente no caso da

indústria micro-eletrônica, onde as mulheres estão sobre-representadas. Na fabricação de semicondutores, essas mulheres são expostas a produtos químicos perigosos que têm efeitos cancerígenos e mutagênicos; muitos processos de montagem eletrônica envolvem movimentos rápidos e repetitivos do punho, da mão e dos braços, podendo provocar transtornos traumáticos repetitivos e outros problemas de saúde osteomusculares.

AVANÇOS E CONQUISTAS NA ABORDAGEM DESTAS QUESTÕES

Legislação protetiva

Com o objetivo de proteger as mulheres trabalhadoras, muitos países adotaram medidas especiais de proteção, incluindo a proibição de trabalho noturno, trabalho subterrâneo e outras atividades consideradas perigosas para as mulheres e sua saúde reprodutiva, incluindo a exposição a determinados agentes.

Outras medidas limitaram o número semanal de horas de trabalho e de horas extras e são orientadas à proteção das mulheres apenas em seu papel de esposas e mães.

Nos últimos anos, tais medidas têm sido cada vez mais questionadas, pois em alguns casos, a legislação protetiva pode ter consequências discriminatórias, como a redução das oportunidades das mulheres no acesso ao emprego. Outro tópico para discussão é a conduta a ser adotada em relação a ocupações perigosas: a adoção de disposições protetivas que excluem as mulheres – como um grupo de trabalho – das ocupações perigosas ou uma abordagem mais prospectiva e abrangente, eliminando o risco do local de trabalho para a proteção da saúde de todos os trabalhadores e trabalhadoras?

A participação das mulheres na promoção à saúde

O movimento geral para o fortalecimento de políticas de promoção à saúde tem um grande valor potencial para as mulheres trabalhadoras. Capacitar as pessoas

por meio da criação de um ambiente mais saudável, uma rede de apoio mais eficaz e programas de formação e educação de melhor qualidade, tem sido uma prioridade na promoção da saúde dos trabalhadores e trabalhadoras desde o final da década de 1970. No entanto, as necessidades específicas das mulheres receberam, até agora, pouca atenção no estabelecimento de políticas de promoção da saúde, pois as mulheres estão sub-representadas nos órgãos responsáveis pela elaboração e implementação de políticas nessa área.

Por exemplo, mulheres trabalhadoras estão sub-representadas nos órgãos de decisão, tais como os conselhos nacionais de segurança, serviços de saúde ocupacional e comitês de segurança e saúde no nível das empresas. Há instâncias nas quais a decisão sobre que riscos ou mudanças no local de trabalho serão priorizados é comumente tomada sem que a devida atenção tenha sido dada às condições de trabalho e de vida das mulheres a quem essas decisões dizem respeito.

ALGUMAS RECOMENDAÇÕES SOBRE COMO INTEGRAR A PERSPECTIVA DE GÊNERO NA ÁREA DA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Uma Política de Segurança e Saúde no Trabalho sensível a gênero

Para que as políticas de promoção da saúde sejam mais efetivas para mulheres e homens, elas devem ser formuladas com base em informações mais precisas sobre a relação entre saúde e os papéis de gênero. Os efeitos dos papéis de gênero sobre a saúde precisam ser observados em sua especificidade, inclusive os potenciais conflitos e contradições a eles relacionados. Uma estratégia ampla para a melhoria da segurança e saúde das mulheres trabalhadoras precisa ser elaborada dentro de uma Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho, particularmente naquelas áreas em que as mulheres estão concentradas.

Um quadro coerente deve ser desenvolvido de forma a garantir uma abordagem nacional coordenada. A concentração das mulheres trabalhadoras em ocupações específicas leva a um padrão também específico de trauma e doença. Medidas gerais dirigidas a todas as pessoas que trabalham não necessariamente alcançam os benefícios desejados para as mulheres trabalhadoras. Os efeitos da condição de gênero na saúde precisam ser mais cuidadosamente explorados para se desenvolver uma melhor compreensão da relação entre a saúde das mulheres e os seus papéis sociais e econômicos. Os resultados desta elaboração necessitam ser melhor incorporados nos processos de formulação de políticas públicas.

As políticas públicas devem incluir a atenção específica à segurança e saúde das mulheres trabalhadoras como uma meta. Ao fornecer orientações para que os empregadores e empregadoras, os sindicatos e as autoridades nacionais possam identificar os problemas, é necessário estabelecer ligações adequadas com as medidas gerais de segurança e saúde no trabalho voltadas para os trabalhadores em geral e desenvolver programas específicos para garantir que as necessidades das mulheres trabalhadoras sejam consideradas nos processos de reestruturação ocupacional e industrial implementados no nível nacional, particularmente nas áreas de legislação, informação e formação, participação dos/as trabalhadores/as e pesquisa aplicada.

Definindo metas no nível da empresa

Aquelas indústrias e ocupações que têm um impacto reconhecido na saúde das mulheres trabalhadoras deveriam ser considerados prioritários para a implementação de ações visando à alteração deste quadro. No nível da empresa, medidas devem ser adotadas para controlar os riscos ocupacionais a que as mulheres trabalhadoras estão expostas. Para a efetiva prevenção e controle destes riscos, programas especiais de ação devem ser desenvolvidos com o objetivo de abordar os riscos relacionados ao trabalho no âmbito de cada ocupação, incluindo fatores psicossociais

e organizacionais, e levando em consideração o bem-estar físico, mental e social das mulheres trabalhadoras. Prioridade deve ser dada à revisão das atividades e dos postos de trabalho para eliminar ou minimizar os riscos. Atenção também deve ser dada aos critérios adotados para a classificação de postos de trabalho e ao processo de treinamento e aperfeiçoamento de habilidades. É importante, ainda, considerar a criação de novos caminhos que garantam a progressão funcional em ocupações com grande presença de mulheres.

Definição de metas no nível individual

Há uma necessidade de focar na segurança e saúde no trabalho para as mulheres, protegendo o seu bem-estar por meio de serviços de saúde ocupacional. Programas preventivos precisam ser estabelecidos para manter um ambiente de trabalho seguro e saudável. O trabalho deve ser adaptado às capacidades das mulheres trabalhadoras em função de seu estado de saúde física e mental, por exemplo, por meio da redução da carga de trabalho das mulheres com a adoção de tecnologia apropriada, a transferência para outro trabalho de acordo com as necessidades da trabalhadora, e a promoção de reabilitação quando necessário.

Medidas especiais para o desempenho de tarefas físicas durante a gravidez e o período pós-parto ainda são necessárias; em especial a proteção das mulheres grávidas, para quem o trabalho noturno, o trabalho árduo e a exposição à radiação podem provocar riscos à saúde.

Considerações ergonômicas

O conceito de peso máximo a ser manualmente manipulado por mulheres e o *design* dos equipamentos de proteção individual precisam ser revistos no contexto do conhecimento técnico atual e das tendências sócio-médicas. Múltiplas variações precisam ser levadas em conta. Com a migração massiva em todo o mundo, está se tornando cada vez mais evidente que os padrões antropométricos precisam se basear na variabilidade humana mais do que nas populações "modelo", uma vez que

diferentes características morfológicas, raciais e étnicas podem ser encontradas entre os trabalhadores e trabalhadoras de qualquer país.

Planejamento para variabilidade humana

As generalizações sobre as capacidades físicas das mulheres devem ser evitadas e as vulnerabilidades e necessidades de trabalhadores do sexo masculino devem também ser consideradas. A capacidade individual dos trabalhadores e trabalhadoras, independentemente da idade e do sexo, deve ser o parâmetro para a definição de padrões de desempenho e para as exigências a serem estabelecidas para o trabalhador ou trabalhadora individualmente. Portanto, devem ser adotados, no nível nacional, padrões que garantam proteção adequada (com relação a riscos de qualquer natureza) para os trabalhadores e trabalhadoras mais vulneráveis e suscetíveis, sendo eles/as de qualquer idade ou sexo.

A definição de padrões específicos relativos à exposição a agentes físicos, químicos e biológicos evitariam discriminações e garantiriam a proteção da saúde de todos os trabalhadores e trabalhadoras. Mecanismos especiais de proteção legal para mulheres não deveriam ser anulados. Ao contrário, deveriam ser estendidos aos trabalhadores do sexo masculino quando apropriado, como, por exemplo, no caso da proteção contra os riscos à saúde reprodutiva em razão da exposição à radiação.

Pesquisa

As pesquisas epidemiológicas existentes devem ser criteriosamente avaliadas a fim de identificar qualquer viés sistemático na maneira em que os padrões de saúde e doença das mulheres são analisados, a fim de evitar qualquer suposição baseada em estereótipos e valores culturais tradicionais. Este é um elemento fundamental para que a produção de conhecimento se reverta em benefícios para a saúde das mulheres.

Coleta de Dados

Da mesma forma, as estatísticas nacionais sobre os acidentes e as doenças ocupacio-

nais das mulheres seguem sendo deficientes e o conhecimento sobre a saúde das mulheres ainda é insuficiente. A maioria dos países continua a enfatizar as estatísticas oficiais sobre mortalidade materna, pois elas ainda são um indicador importante para uma avaliação geral da saúde das mulheres nos países em desenvolvimento.

Para uma efetiva coleta de dados, é importante considerar que muitas mulheres trabalham a tempo parcial ou trabalham em seus domicílios como uma estratégia para conciliar suas atividades profissionais com suas responsabilidades familiares. Essa situação exclui estas mulheres das estatísticas relativas aos acidentes de trabalho e às ausências do trabalho por motivo de doença. É também improvável que as situações ocorridas no âmbito do trabalho doméstico sejam registradas em qualquer estatística.

O desenvolvimento de estatísticas nacionais sobre acidentes e doenças ocupacionais desagregadas por sexo contribuiria para: a definição de prioridades de ação por meio de programas preventivos; o desenvolvimento de uma estratégia nacional de informação com o objetivo de coletar e distribuir informações sobre saúde e segurança ocupacional das mulheres; o desenvolvimento, no nível nacional, de medidas e códigos de conduta, bem como de outras orientações sobre os riscos específicos enfrentados pelas mulheres trabalhadoras.

Participação das mulheres

A representação e o envolvimento das mulheres de forma direta nos processos de tomada de decisão a respeito da proteção a sua saúde devem ser fortalecidos. As opiniões das mulheres como usuárias, cuidadoras e trabalhadoras, bem como suas próprias experiências, conhecimentos e habilidades deveriam ser refletidas na formulação e implementação de estratégias de promoção da saúde. As mulheres devem ter uma maior participação na melhoria de suas condições de trabalho, particularmente por meio do desenvolvimento de programas, prestação de serviços de saúde ocupacional, acesso a mais e melhores

informações, treinamento e educação em saúde. O apoio às mulheres trabalhadoras para se organizar e participar na melhoria de suas condições de trabalho deve ser reforçado no nível nacional e no nível das empresas.

Resolução sobre a igualdade de oportunidades e tratamento para homens e mulheres no emprego (Genebra, junho de 1985)*

Ambiente e condições de trabalho

As medidas para melhorar as condições e o ambiente de trabalho para todos os trabalhadores e trabalhadoras devem ser orientadas pelas *Conclusões relativas à ação futura no terreno com relação às condições e ambiente de trabalho*, documento adotado pela Conferência Internacional do Trabalho em 1984. Devem ser particularmente consideradas as disposições sobre higiene, saúde e segurança no trabalho para as mulheres. Atenção especial deve ser dada:

- (i) em particular aos setores e ocupações que empregam um grande número de mulheres;
- (ii) à necessidade de garantir a aplicação devida de medidas relevantes para todas as empresas cobertas;
- (iii) à conveniência de ampliar o escopo destas medidas para que as condições de trabalho em setores e empresas até então excluídas, como o processamento para exportações e zonas de livre comércio, sejam reguladas de maneira apropriada;
- (iv) à necessidade de que a legislação nacional garanta que trabalhadores e trabalhadoras em tempo parcial, temporários, sazonais, bem como trabalhadores e trabalhadoras a domicílio e trabalhadores/as domésticos/as não sofram discriminação em relação aos termos e condições de trabalho, e que a segregação ocupacional não seja aprofundada.

2. Em relação à legislação de proteção:

- (a) mulheres e homens devem ser protegidos dos riscos intrínsecos a seu trabalho e ocupação à luz dos avanços do conhecimento científico e tecnológico;
- (b) medidas devem ser tomadas para rever toda a legislação de proteção aplicável às mulheres à luz de conhecimentos científicos e tecnológicos existentes e para revisar, ampliar, estender, manter ou revogar esta legislação de acordo com as circunstâncias nacionais. Estas medidas devem visar a melhoria da qualidade de vida e a promoção da igualdade entre homens e mulheres no emprego;
- (c) medidas devem ser tomadas para estender a proteção especial de mulheres e homens para determinadas atividades comprovadamente prejudiciais, particularmente do ponto de vista de sua função social de reprodução. Estas medidas devem ser revisadas e atualizadas periodicamente à luz dos avanços científicos e tecnológicos;
- (d) estudos e pesquisas devem ser realizados acerca dos processos que podem ter um efeito prejudicial sobre as mulheres e homens do ponto de vista de sua função social de reprodução. Medidas apropriadas, baseadas nestas pesquisas, devem ser tomadas para oferecer tal proteção da maneira necessária.

3. O assédio sexual no local de trabalho é prejudicial às condições de trabalho e às perspectivas de emprego e promoção. Políticas para a promoção da igualdade devem, portanto, incluir medidas para combater e prevenir o assédio sexual.

* Tradução não-oficial.

Resolução sobre a igualdade de gênero no coração do trabalho decente, 98ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, 2009*

§ 26. Considerações sobre a segurança e saúde no trabalho tinham previamente um foco em trabalhos perigosos, realizados predominantemente por homens. A proporção crescente de mulheres na força de trabalho reforça a importância da realização de um número maior de pesquisas acerca do impacto diferenciado, sobre homens e mulheres, dos riscos ocupacionais presentes no local de trabalho. Uma maior atenção deve ser dada às necessidades específicas sobre segurança e saúde no trabalho para homens e mulheres, incluindo a saúde reprodutiva, por meio da promoção de políticas e práticas apropriadas para trabalhadores e trabalhadoras.

§ 54. A OIT deve (f) promover políticas, culturas e sistemas de segurança e saúde no trabalho sensíveis às questões de gênero.

* Tradução não-oficial.

Exercício
nº 1

TÍTULO	Gênero e Saúde e Segurança no Trabalho
ATIVIDADE	Selecione um setor específico (agricultura, turismo, vestuário, etc). Selecione um setor com um alto percentual de mulheres trabalhadoras. Liste os principais problemas de Saúde e Segurança no Trabalho presentes no setor que você escolheu. Para cada um dos problemas que você identificou, discuta se ele afeta homens e mulheres em proporções diferentes e se têm impactos diferenciados. Discuta se homens e mulheres que trabalham no setor que você escolheu têm a mesma percepção dos riscos profissionais e a mesma atitude em relação à prevenção de riscos. Discuta se você considera que seriam necessárias e/ou apropriadas a implementação de medidas específicas para proteger mulheres trabalhadoras, particularmente durante alguns períodos da vida reprodutiva. Nomeie uma pessoa para apresentar os resultados da discussão em grupo em plenário.
TEMPO	90 minutos para o trabalho em grupo. 15 minutos para apresentação de cada grupo. 30 minutos para a discussão final.



Unidade V

Plano de igualdade da empresa

Sumário

Organização e gestão

Diagnóstico

Formulação e estratégia

Monitoramento e avaliação

Ferramenta 1: *Uma ferramenta de diagnóstico sobre a igualdade de gênero no trabalho*

Exercício 1: *Elaborar um Plano de Igualdade de Gênero para a empresa: "O Mundo Doce"*



INTRODUÇÃO

O nosso objetivo não é oferecer um modelo rígido, mas apenas sugerir os componentes de um Plano de Ação para a Igualdade na Empresa, com base no modelo desenvolvido pelo *Instituto de la Mujer* da Espanha e utilizado pela Inspeção do Trabalho e Seguridade Social espanhola. Este documento pode ser usado como referência pelos/as fiscais do trabalho para:

- ▶ Aconselhar os/as empregadores/as e representantes dos/as gestores/as e trabalhadores/as sobre como formular e implementar um Plano de Ação para a Igualdade na Empresa¹.
- ▶ Formular e implementar um Plano de Ação para a Igualdade no âmbito do órgão responsável pela inspeção do trabalho.

Um Plano de Ação para a Igualdade deve ter os seguintes componentes essenciais para que possa ser eficaz:

1. Indivíduos responsáveis pela formulação e implementação do Plano de Ação.
2. Diagnóstico prévio.
3. Objetivos claramente definidos e uma série de medidas e atividades.
4. Um sistema de monitoramento, avaliação e acompanhamento.

No Plano de Ação devem constar, portanto, as quatro partes descritas abaixo.

1. Organização e gestão

Neste item deverá ser indicado o órgão (unidade, escritório, comitê ou comissão) que será diretamente responsável pela gestão do plano e que identificará todos os indivíduos e entidades envolvidas no plano bem como os detalhes sobre seus graus de participação e responsabilidade. Se possível, sugere-se formular e implementar o Plano de uma forma bipartite, como parte do diálogo social. Neste caso, a comissão ou o comitê terá uma composição mista (representantes da gerência e

¹ Na África do Sul, os/as fiscais são responsáveis, nos termos da lei, por verificar a concepção dos planos de igualdade no emprego e monitorar anualmente sua implementação (Employment Equity Act, n.º 55 de 1998, seção 20).

dos/as funcionários/as) e a sua função será a de guiar e apoiar o diagnóstico e a negociação, a execução e o monitoramento do plano.

2. Diagnóstico

Neste item será apresentado o diagnóstico da situação de gênero da empresa, deixando clara a metodologia para sua realização. O diagnóstico deve ser realizado de acordo com critérios técnicos e por pessoas com experiência nesta matéria. As conclusões do diagnóstico não são sujeitas à negociação. É fundamental que as pessoas responsáveis pelo diagnóstico sejam imparciais e conheçam as ferramentas técnicas necessárias para este trabalho, de forma a garantir que o Plano seja efetivo, transparente e "honesto". Esta unidade inclui uma ferramenta prática para ajudar na realização do diagnóstico.

3. Formulação e estratégia

É neste item que os objetivos do plano de igualdade são estabelecidos, assim como as medidas formuladas para alcançá-los. Tanto os objetivos quanto as medidas podem ser objeto de negociação bipartite, mas deve ser ressaltado que:

- a) A escolha dos objetivos e medidas dependerá do resultado do diagnóstico. Seria lógico definir tais objetivos e medidas de acordo com as áreas analisadas no diagnóstico, nas quais a necessidade de melhoria foi identificada (por exemplo: acesso ao emprego, categorias profissionais, progressão funcional, salário, condições de trabalho, contratos temporários, etc.).
- b) Há três tipos de ação que podem ser implementadas:

- ▶ Medidas corretivas, destinadas a corrigir situações específicas de discriminação com base no sexo em relação às condições de trabalho, ou de desigualdades atribuídas a práticas da empresa consideradas injustificadas ou critérios identificados no diagnóstico. Estas medidas prioritárias precisam ser incluídas no Plano.
- ▶ Medidas de ação afirmativa, ou seja, dar preferência, reservar postos, estabelecer cotas ou metas, e introduzir quaisquer outros tipos de

medidas que favoreçam o sexo sub-representado. É particularmente importante que as medidas deste tipo sejam estabelecidas por meio de negociações bipartites e não unilateralmente impostas pela empresa.

- ▶ Medidas para conciliar trabalho, família e vida pessoal, as quais a empresa pode estabelecer unilateralmente, como parte de sua política de desenvolvimento de recursos humanos.

Objetivos e ações serão determinados hierarquicamente. Em outras palavras, um objetivo será definido e seguido pelas ações necessárias para alcançar este objetivo. É

possível que certas ações sejam as mesmas em diferente áreas, porque contribuem para o alcance de objetivos diversos. Neste caso, as ações só precisarão ser mencionadas uma única vez e colocadas sob o objetivo considerado mais relevante para a ação. O documento a ser elaborado para cada ação, e que descreve sua implementação e avaliação, pode listar os vários objetivos que esta ação ajuda a alcançar, sem a necessidade de criar diferentes documentos para cada ação e, com isso, aumentar a carga de trabalho. Consulte o modelo para desenho de Planos de igualdade na ferramenta nº 1 ao final desta unidade.

A lista de possíveis objetivos e ações em cada área de ação pode ser muito extensa, dependendo dos resultados do diagnóstico. Abaixo, seguem alguns exemplos:

Área: Acesso ao emprego

Objetivos:

- ▶ Incentivar os trabalhadores e trabalhadoras a se candidatar a cargos onde estejam sub-representados.
- ▶ Incentivar mulheres a adquirir a formação necessária para os postos de trabalho da empresa.

Ações:

- ▶ Remover dos formulários preenchidos durante a seleção ou contratação os dados sobre estado civil ou familiar.
- ▶ Divulgar a existência de uma política ativa de não-discriminação nas ofertas de emprego.
- ▶ Estabelecer um disque-denúncia para atendimento aos trabalhadores e trabalhadoras que acreditem ter sofrido discriminação em processos seletivos e investigar as denúncias.
- ▶ Estabelecer cotas para cargos em que um dos sexos esteja sub-representado.
- ▶ Organizar iniciativas de treinamento para os funcionários e funcionárias responsáveis pelas seleções e recrutamentos.

Área: Classificação profissional

Objetivos:

- ▶ Promover a igualdade entre mulheres e homens na composição das diferentes categorias profissionais dentro da empresa; redução de segregação ocupacional vertical e horizontal.
- ▶ Reconhecer devidamente o trabalho realizado, oferecendo remuneração adequada, de acordo com cada categoria.

Ações:

- ▶ Alterar o nome das categorias profissionais, removendo qualquer referência ao sexo do trabalhador ou trabalhadora que executa o trabalho.
- ▶ Introduzir um sistema de avaliação do trabalho baseado em critérios neutros, ou seja, avaliar o trabalho de acordo com sua real importância para a empresa.
- ▶ Estabelecer um programa de treinamento para que as mulheres possam ocupar cargos em categorias ou áreas na estrutura da empresa que sejam ocupadas majoritariamente por homens.

Área: Progressão funcional

Objetivos:

- ▶ Remover obstáculos, incentivar a promoção de mulheres a posições de gerência intermediária ou cargos executivos.
- ▶ Garantir que a conciliação entre trabalho, família e vida pessoal não seja um obstáculo à promoção a cargos de maior responsabilidade dentro da empresa.
- ▶ Introduzir uma política ativa de não-discriminação na nomeação para cargos de chefia.

Ações:

- ▶ Introduzir critérios transparentes nos procedimentos de seleção: propaganda, publicação de critérios de avaliação e sistema de classificação.
- ▶ Participação da comissão para a igualdade nos processos de seleção.
- ▶ Estabelecer medidas de reserva de vagas para promoção de mulheres a cargos nos quais elas estejam sub-representadas.
- ▶ Remover referências em contratos ou acordos coletivos que determinam que trabalhadores e trabalhadoras que estejam em cargos mais altos não trabalham as horas de trabalho ordinárias.
- ▶ Divulgar a meta percentual de mulheres promovidas a ser alcançada durante o processo de promoções, juntamente com os anúncios dos postos, para garantir a participação de mulheres no processo.
- ▶ Publicar regularmente anúncios para promoções e utilizar critérios de avaliação claros e transparentes.
- ▶ Estabelecer horas de trabalho flexíveis.

Área: Pagamento/Salário

Objetivos:

- ▶ Garantir o cumprimento do princípio do salário igual para trabalho de igual valor.
- ▶ Garantir que o sigilo da empresa em relação à fixação do salário não constitua uma base para a discriminação.
- ▶ Diminuir as diferenças salariais entre homens e mulheres.

Ações:

- ▶ Substituir gratificações não regulamentadas (gratificações voluntárias, prêmios) por sistemas de pagamento por desempenho, com critérios para pagamento claramente estabelecidos.
- ▶ Reduzir a faixa salarial nas categorias em que se observa que homens ganham mais que mulheres. Esta redução pode ser imediata ou progressiva.

Área: Jornada de trabalho/ conciliação entre trabalho, família e vida pessoal

Objetivo:

- ▶ Promover a conciliação entre trabalho, família e vida pessoal para todos os trabalhadores e trabalhadoras.

Ações:

- ▶ Introduzir um sistema para a gestão de propostas com o objetivo de promover a conciliação entre trabalho, família e vida pessoal.
- ▶ Eliminar cláusulas que dêem à empresa o poder de mudar unilateralmente o local de trabalho e as horas de trabalho.
- ▶ Organizar dias de informação e conscientização sobre licença paternidade para mostrar que a empresa apoia os funcionários que decidem gozar desse tipo de licença.

Área: Assédio sexual e assédio em razão da condição de gênero

Objetivo:

- ▶ Prevenir condutas de natureza sexual ou retaliações em razão da condição de gênero que possam objetivamente criar um ambiente intimidante, degradante ou ofensivo para a vítima.

Ações:

- ▶ Criar protocolos para combater o assédio sexual e o assédio em razão da condição de gênero.
- ▶ Introduzir políticas, códigos de conduta e outras iniciativas para garantir que todos os funcionários e funcionárias tenham familiaridade com estes mecanismos.
- ▶ Promover a conscientização por meio de cartazes e outras formas de comunicação.
- ▶ Estabelecer um serviço de denúncias (disque-denúncia, por exemplo) para indivíduos que possam ter sido vítimas de assédio e garantir a investigação do caso.

Área: Relações de trabalho

Objetivo:

- ▶ Promover a igualdade de condições contratuais entre contratos temporários de homens e mulheres.

Ação:

- ▶ Cumprimento estrito dos requisitos legais relacionados aos contratos temporários.

Estas áreas de ação e objetivos não compõem uma lista exaustiva, mas buscam ilustrar a estrutura que um Plano de Igualdade que uma empresa pode adotar.

4. Monitoramento e avaliação.

O estabelecimento de um sistema de monitoramento e avaliação é uma parte importante do plano de igualdade. Para estabelecer tal sistema, é necessário:

- ▶ Identificar as pessoas responsáveis pelo monitoramento e avaliação, bem como os meios e recursos disponíveis para eles.
- ▶ Estabelecer um procedimento de avaliação para o qual será necessário elaborar indicadores que demonstrem se os objetivos definidos foram alcançados ou não.

Os indicadores são elaborados de acordo com os objetivos e ações propostos.

Não há nenhum princípio absoluto sobre o que confere qualidade a um indicador. Uma maneira útil de avaliar a adequação dos

indicadores é garantir que sejam indicadores SMART. Indicadores SMART são: específicos (*Specific*), mensuráveis (*Measurable*), atingíveis (*Attainable*), relevantes (*Relevant*), e com prazos determinados (*Time-bound*).

Os indicadores e ferramentas com os quais o plano pode ser avaliado devem ser elaborados de maneira metódica por uma pessoa devidamente treinada, uma vez que uma elaboração ou análise deficiente fornecerão informações incorretas. A elaboração de indicadores envolve a especificação da metodologia de coleta de dados (qualitativa ou quantitativa, realização de enquetes com os funcionários e funcionárias, dados internos da empresa, etc.), bem como o desenvolvimento das tabelas nas quais os dados serão introduzidos e processados. As tabelas devem possibilitar a realização de comparações entre os dados obtidos durante o diagnóstico inicial e os dados coletados durante o monitoramento ou avaliação. Dessa forma, o mais lógico seria que, durante a fase de coleta de dados para o monitoramento e avaliação, o/a avaliador/a buscasse as mesmas informações

e utilizasse os mesmos procedimentos do diagnóstico. Com isso, os indicadores obtidos no diagnóstico inicial e durante o monitoramento ou avaliação poderão ser comparados, e o resultado do plano de igualdade poderá ser mensurado.

Se as metas percentuais a serem atingidas em um determinado período de tempo tiverem sido definidas, assim que tal período for concluído, o alcance desta meta será avaliado em termos numéricos e percentuais.

Se indicadores tiverem sido elaborados para retratar, por exemplo, a segregação ocupacional vertical e a segregação ocupacional horizontal na empresa, o resultado das ativi-

dades que visaram promover a redução da segregação ocupacional pode ser medido ao se comparar a situação inicial, descrita no diagnóstico, com a final, descrita no relatório de monitoramento ou avaliação, para verificar se o grau de segregação vertical e horizontal foi ou não reduzido. Neste caso, será necessário ter uma tabela que contenha esta informação tanto no diagnóstico inicial quanto no relatório de monitoramento ou avaliação. Esta informação deve ser apresentada em uma tabela que contenha o valor numérico e a porcentagem obtidos tanto no diagnóstico original quanto no processo de monitoramento ou avaliação.

Ferramenta nº 1

Modelo para
a elaboração
de um Plano
de Igualdade
de Gênero



I. Decidir o Objetivo

Cada objetivo deve ser baseado nas conclusões do “*Checklists* para a análise da igualdade de gênero na empresa” (Unidade III) e deve corresponder diretamente aos desafios ou necessidades de igualdade identificadas no seu ambiente de trabalho. Você deve preparar uma tabela para cada objetivo do seu Plano de Igualdade de Gênero. Esta tabela pode ser expandida e modificada conforme necessário, dependendo da quantidade de ações e indicadores para cada objetivo ou do nível de detalhe da descrição de cada elemento. Juntos, os objetivos, as ações e os indicadores servirão de base para o seu Plano de Igualdade de Gênero.

Objetivo	Descrição
1.	

II. Planejamento das Ações

Na coluna da esquerda, registre um breve título para cada ação. Em seguida, identifique a pessoa responsável pela ação. Você deve anotar os recursos necessários (humanos, financeiros, etc.) para completar a ação. Por último, as datas de início e fim (e quaisquer outros datas relevantes para a ação) devem ser claramente definidas na coluna da direita. As medidas devem ter uma contribuição direta para a realização do objetivo referido acima. Dependendo do objetivo, **uma** ou **várias** medidas devem ser elaboradas.

Ação	Pessoa(s) Responsável(is)	Recursos	Linha do tempo (datas de início/fim)
1.			
2.			
3.			

III. Projetando os Indicadores

Criar um ou vários indicadores que ajudarão a medir se o objetivo foi ou não alcançado. Como dito acima, identifique a pessoa responsável por cada indicador. Além disso, observe os diferentes meios de verificação para cada indicador (isto é, documentos específicos, questionários ou estatísticas etc), que podem mostrar o progresso (ou não) no alcance do objetivo. Por fim, inclua as datas relevantes para os processos de monitoramento (acompanhamento do progresso ao longo do caminho) e avaliação (avaliação dos resultados obtidos ao final do prazo estabelecido), como, por exemplo, a data na qual haverá a coleta de dados para certo indicador. Para ajudar na criação de indicadores úteis, tente certificar-se de que são: específicos, mensuráveis, adequados, relevantes e com prazo determinado.

Indicadores	Pessoa(s) Responsável(is)	Meios de verificação	Linha do tempo (datas de M/A)
1.			
2.			
3.			

Exercício nº 1

TÍTULO **Elaboração de um Plano de Igualdade para a Empresa "O Mundo Doce"**

TAREFA	Leia atentamente o estudo de caso em anexo.
	Você recebeu uma solicitação da Empresa (gerência e representantes sindicais) para apoiar a elaboração de um Plano de Igualdade de Gênero.
	Referindo-se ao conteúdo e aos exemplos da Unidade V, juntamente com as ferramentas fornecidas, elabore, em um pequeno grupo, uma proposta de um Plano de Igualdade de Gênero.
	Nomeie um/a integrante do seu grupo para falar sobre o Plano em plenário.
TEMPO	90 minutos para o trabalho em grupo.
	15 minutos para a apresentação de cada grupo.
	30 minutos para a discussão final.

A empresa "O Mundo Doce" **Estudo de Caso**

A Empresa "O Mundo Doce" é uma empresa grande, com 1.500 empregados/as. A empresa produz chocolates e doces, exportados para o mundo inteiro. Seu sucesso é baseado na qualidade de seus produtos e na sua tradição na produção de doces e chocolates. A empresa foi fundada em 1910, com 200 funcionários/as e cresceu lentamente, ano após ano, até o ano passado, quando, após a fusão com uma outra empresa, atingiu o seu tamanho atual.

As mulheres representam 40% da força de trabalho. Todas as secretárias da empresa são mulheres. Todos os técnicos da empresa são homens. Todos os gerentes de alto escalão são homens. Cinco por cento dos/as gerentes de nível intermediário são mulheres.

Em geral, os gerentes não são recrutados externamente. Eles são selecionados entre os funcionários internos qualificados, já familiarizados com a organização da empresa. As secretárias são recrutadas localmente e selecionadas por uma secretária-sênior, que também é responsável por treiná-las.

As mulheres representam 40% dos/as trabalhadores/as na linha de produção. Os trabalhadores e trabalhadoras da empresa se organizam em um sindicato. Vinte e cinco por cento dos/as empregados/as são sindicalizados/as. O Comitê Sindical é composto apenas por homens.

Os salários na empresa são, em geral, superiores ao salário-base negociado para o setor. A empresa também oferece diferentes tipos de bônus, relacionados à disponibilidade para trabalhar horas extras e durante os fins de semana. Em períodos de pico, a quantidade de horas extras é alta, mas sempre são negociadas e acordadas com os/as funcionários/as do sindicato.

A empresa oferece cursos de qualificação, dentro e fora da empresa, em especial para gerentes e técnicos atualizarem seus conhecimentos em gestão, marketing, comércio, novas tecnologias e equipamentos etc. Não existem disposições especiais para os assuntos relacionadas à família. No entanto, os gerentes de alto escalão, por meio da adoção de medidas específicas, têm demonstrado, em alguns casos, uma atitude solidária e amigável para com problemas específicos que afetam as famílias dos funcionários e funcionárias.

Não há registro de reclamações formais sobre discriminação de gênero. No entanto, três mulheres foram transferidas para um outro cargo após a licença maternidade, por razões "organizacionais". Quando a empresa, há três anos, introduziu um terceiro turno (de 22:00 às 06:00), várias mulheres - particularmente as que moravam em locais afastados da empresa e/ou tinham filhos/as - decidiram pedir demissão.

Nos últimos cinco anos, quatro mulheres "pediram demissão" depois de engravidar. Houve rumores entre os/as funcionários/as que estas mulheres foram convidadas a assinar uma carta de demissão, porém isso nunca foi comprovado.

Recentemente, outras funcionárias pediram demissão e alguns/mas empregados/as relataram que o motivo foi o assédio sexual.

Estes casos foram recentemente trazidos à atenção de um jornalista, que publicou um artigo no jornal local sobre "Por que as mulheres estão deixando o Mundo Doce?". A televisão local também transmitiu a notícia e dirigiu-se à empresa para entrevistar gerentes, representantes sindicais e alguns/mas empregados/as sobre o assunto.

A gerência, assim como o Comitê Sindical, quer evitar que a reputação da empresa seja prejudicada, o que afetaria negativamente os negócios e consequentemente os empregos. Assim, a empresa solicitou o seu apoio para elaborar e adotar um Plano de Igualdade de Gênero.







Referências Bibliográficas



AAVV, *Gender Equality and Decent Work, Selected ILO Conventions and Recommendations*, Bureau para a Igualdade de Gênero e Departamento das Normas Internacionais do Trabalho, OIT, Genebra, 2004, rev 2006.

AAVV, *Gender issues in safety and health at work: A review*, Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, 2003.

AAVV, *Labour inspectorates' strategic planning on safety and health at work: Results of a questionnaire survey to EU-OSHA's focal points*. European Risk Observatory Working Paper, Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (CE, 2009).

http://osha.europa.eu/en/publications/reports/TE-80-09-641-EN-N_labour_inspectorates.

AAVV, *OSH in figures: stress at work - facts and figures*. European Risk Observatory Report, Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (CE, 2009).

AAVV, *Providing safe and healthy workplaces for both women and men* (Genebra, OIT)

AAVV, *Women Workers' Rights and Gender Equality*, A training and resource Kit, OIT, 2001, Bangkok.

Adapting to change in work and society: A new Community strategy on health and safety at work, 2002-2006. Comunicado da Comissão Europeia, COM (2002, 118 final).

Alli, Benjamin O. *Fundamental Principles of Occupational Health and Safety* (Genebra, OIT, 2001)

<http://www.cepis.org.pe/bvsacd/cd49/fundamen.pdf>.

CPACR: Requisição Individual Direta relativa à Convenção sobre Inspeção do Trabalho, 1947 (No. 81) China, Região Administrativa Especial de Macau (notificação: 1999) (OIT, 2010)

CPACR: Requisição Individual Direta relativa à Convenção sobre Inspeção do Trabalho, 1947 (No. 81) Croácia (ratificação: 1991) (OIT, 2008).

CPACR: Requisição Individual Direta relativa à Convenção sobre Inspeção do Trabalho, 1947 (No. 81) Hungria (ratificação: 1994) (OIT, 2009).

CPACR: Requisição Individual Direta relativa à Convenção No. 81, sobre Inspeção do Trabalho, 1947, Nova Zelândia (ratificação: 1959) Publicação: 1998

CPACR: Observação Individual relativo à Convenção sobre Inspeção do Trabalho, 1947 (No. 81) Sri Lanka (ratificação: 1956) (OIT, 2007)

CPACR: Requisição Individual Direta relativa à Convenção sobre Inspeção do Trabalho, 1947 (No. 81) Zimbábue (ratificação: 1993) (OIT, 2008)

Combating Child Labour: A Handbook for Labour Inspectors. (Genebra, OIT, IPEC, Trabalho Seguro, IALI, 2002)

http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2002/102B09_296_engl.pdf.

Concept Note, *Building Gender Equality Into OSH Governance: The right of women to safe work*, XVIII Congresso Mundial sobre Segurança e Saúde Ocupacional, 29 de junho-2 de julho, 2008 (Seul, 2008, OIT, Trabalho Seguro)

Lei Constitucional 3/2007, de 22 de Março, para a igualdade efetiva entre mulheres e homens (Espanha).

Lei de Igualdade de Remuneração, de 1972 (Nova Zelândia)

Lei sobre os Contratos de Trabalho, de 1991 (Nova Zelândia), disponível em

Lei de Igualdade no Emprego (Canadá)

Forced Labour and Human Trafficking: Guidelines for labour officers in Zambia. Special Action to Combat Forced Labour (SAP-FL) (Genebra, OIT, 2008)

Forestieri, V. *Information note on Women Workers and Gender Issues on Occupational Safety and Health* (Genebra, OIT, SafeWork, 2000)

Gender, Health and Work (Organização Mundial da Saúde, 2004)
http://www.who.int/gender/other_health/Gender,HealthandWorklast.pdf.

Gender Equality, Work and Health: A Review of the Evidence (Genebra, OMS, 2006),
<http://www.who.int/gender/documents/Genderworkhealth.pdf>.

Pesquisa Geral dos relatórios sobre: a Convenção sobre Inspeção do Trabalho, 1947 (No. 81); o Protocolo de 1995 à Convenção sobre Inspeção do Trabalho, 1947; a Recomendação sobre a Inspeção do Trabalho, 1947 (No. 81); a Recomendação sobre a Inspeção do Trabalho (Mineração e Transporte), 1947 (No. 82), a Convenção sobre a Inspeção do Trabalho (Agricultura), 1969 (No. 129), e a Recomendação sobre a Inspeção do Trabalho (Agricultura), 1969 (No. 133), Conferência Internacional do Trabalho (Geneva, OIT, 2006)

Desafios Globais da Inspeção do Trabalho. Labour Education 2005/3-4, No. 140-141 (Genebra, OIT, 2005)

GMB. *Working well together: Health and safety for women* (Reino Unido, 1988).

Healthy beginnings: Guidance on Safe Maternity at Work (Programa de Condições de Trabalho e Emprego [TRAVAIL], Genebra, 2004)
<http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/pdf/wf-jp-04.pdf>.

ILO standards on occupational safety and health: Promoting a safe and healthy working environment, Report III (Part IB), Pesquisa Geral sobre a Convenção sobre Saúde e Segurança Ocupacional, 1981 (No. 155), a Recomendação sobre Saúde e Segurança Ocupacional, 1981 (No. 164), e o Protocolo de 2002 para a Convenção sobre Segurança e Saúde Ocupacional, 1981 (Genebra, OIT, 2009).

Lei do Trabalho, 2004 (Lei No. 137/2004) http://www.vsrh.hr/CustomPages/Static/HRV/Files/Legislation__Labour-Act.pdf. (Croácia)

McCann, D. *Sexual Harassment at Work: National and International Responses*, Conditions of Work and Employment Programme [TRAVAIL], Conditions of Work and Employment Series No. 2, (Genebra, OIT, 2005)
<http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/pdf/2cws.pdf>.

Rice, A, ed. *A Tool Kit for Labour Inspectors*. SRO Budapeste (OIT, 2006)
<http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/budapest/download/osh/toolkit.pdf>.

Thomas, C. and Taylor, R. *Enforcement of equality provisions for women workers*, Working Paper No. 20, Equality for Women in Employment Interdepartmental Project (Genebra, OIT, 1994).

Tutoría de Inducción para la Inspección Laboral (em Espanhol)
<http://www.cumpleygana.net/>.

Unity Beyond Differences: The need for an integrated labour inspection system (ILIS), Final report of the conference organized by the Luxembourg Presidency of the Council of the European Union (Genebra, OIT, 2005).

Von Richthofen, Wolfgang. *Labour Inspection: A Guide to the Profession* (Genebra, OIT, 2002).

Wirth, Linda. *Breaking Through the Glass Ceiling: Women in Management* (Genebra, OIT, 2001)
http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2001/101B09_102_engl.pdf.

