



Não discriminação e igualdade de oportunidades: elementos centrais da Agenda do Trabalho Decente

Laís Abramo

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

Brasília, 3 de dezembro de 2013



ESQUEMA DA APRESENTAÇÃO

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



CARACTERIZANDO A DISCRIMINAÇÃO



DEFINIÇÃO DE DISCRIMINAÇÃO

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

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

- **Discriminação é a negação da igualdade de oportunidades e tratamento**



CARACTERIZANDO A DISCRIMINAÇÃO

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



TIPOS DE DISCRIMINAÇÃO

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



CUSTOS DA DISCRIMINAÇÃO

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

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



A NORMATIVA DA OIT EM RELAÇÃO À NÃO DISCRIMINAÇÃO E IGUALDADE



IGUALDADE DE GÊNERO E RAÇA PARA A OIT

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



CONVENÇÕES SOBRE DISCRIMINAÇÃO

- Convenções fundamentais da OIT associadas ao princípio da não discriminação:
 - Convenção sobre igualdade de remuneração, 1951 (Num.100), ratificada pelo Brasil em 1957
 - Convenção sobre a discriminação (emprego e ocupação) (Num. 111), 1958, ratificada pelo Brasil em 1965
- Discriminação é a negação da igualdade de oportunidades e tratamento (C. 111)
- Ratificar essas convenções significa assumir o compromisso de:
 - **eliminar** dispositivos ou práticas discriminatórias
 - **promover** ativamente a igualdade de oportunidades



CONVENÇÕES SOBRE DISCRIMINAÇÃO

- No caso da não discriminação por gênero existem outras convenções que são de grande importância:
 - Convenções de proteção à maternidade: C.3 (1919), C.103 (1952) e C.183 (2000); o Brasil ratificou a C. 103 em 1965
 - Convenção sobre trabalhadores com responsabilidades familiares, 1981 (Num. 156), não ratificada pelo Brasil
 - Convenção sobre trabalho decente para trabalhadoras/es domésticas/os, 2011 (Num. 189), não ratificada pelo Brasil



OUTROS ÂMBITOS DE DISCRIMINAÇÃO E CONVENÇÕES DA OIT

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



DISCRIMINAÇÃO E DIREITOS FUNDAMENTAIS NO TRABALHO

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



ELEMENTO FUNDAMENTAL DO CONCEITO DE TRABALHO DECENTE

Multidimensionalidade:
dimensões quantitativas e
qualitativas do emprego

A geração de
mais e melhores
EMPREGOS

A promoção dos
DIREITOS
no trabalho

**TRABALHO
DECENTE**

A extensão da
**PROTEÇÃO
SOCIAL**

O fortalecimento do
**DIÁLOGO
SOCIAL**

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

EQUIDADE: eixo transversal



**DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO E RAÇA/ETNIA:
EIXOS ESTRUTURANTES DA MATRIZ DA
DESIGUALDADE SOCIAL NO BRASIL**



DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO E RAÇA: MATRIZ DA DESIGUALDADE SOCIAL

- Desigualdades de gênero e desigualdades étnicas e raciais: eixos estruturantes dos padrões de desigualdade social no Brasil
- Temas que dizem respeito à maioria da sociedade:
 - Mulheres e os negros correspondem a aproximadamente 2/3 da População Economicamente Ativa (PEA)

COMO MEDIR A DISCRIMINAÇÃO?

DIMENSÕES DO TRABALHO DECENTE

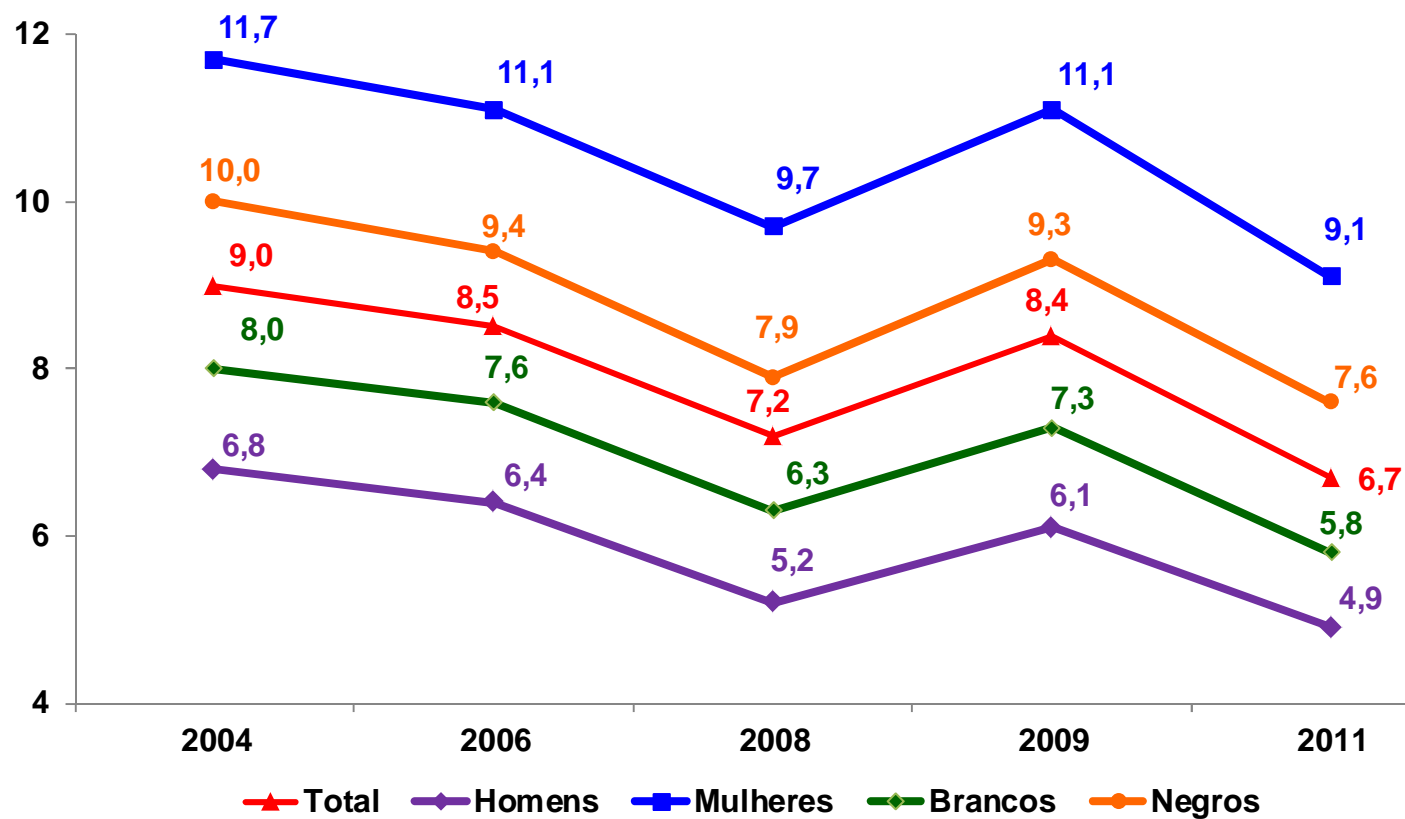
1. Oportunidades de emprego
2. Rendimentos adequados e trabalho produtivo
3. Jornada de trabalho decente
4. Conciliação entre trabalho, vida pessoal e familiar
5. Trabalho a ser abolido
6. Estabilidade e segurança no trabalho
7. Igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego
8. Ambiente de trabalho seguro
9. Seguridade social
10. Diálogo social e representação de trabalhadores e de empregadores



Contexto Socioeconômico (que condiciona o TD)

DESEMPREGO

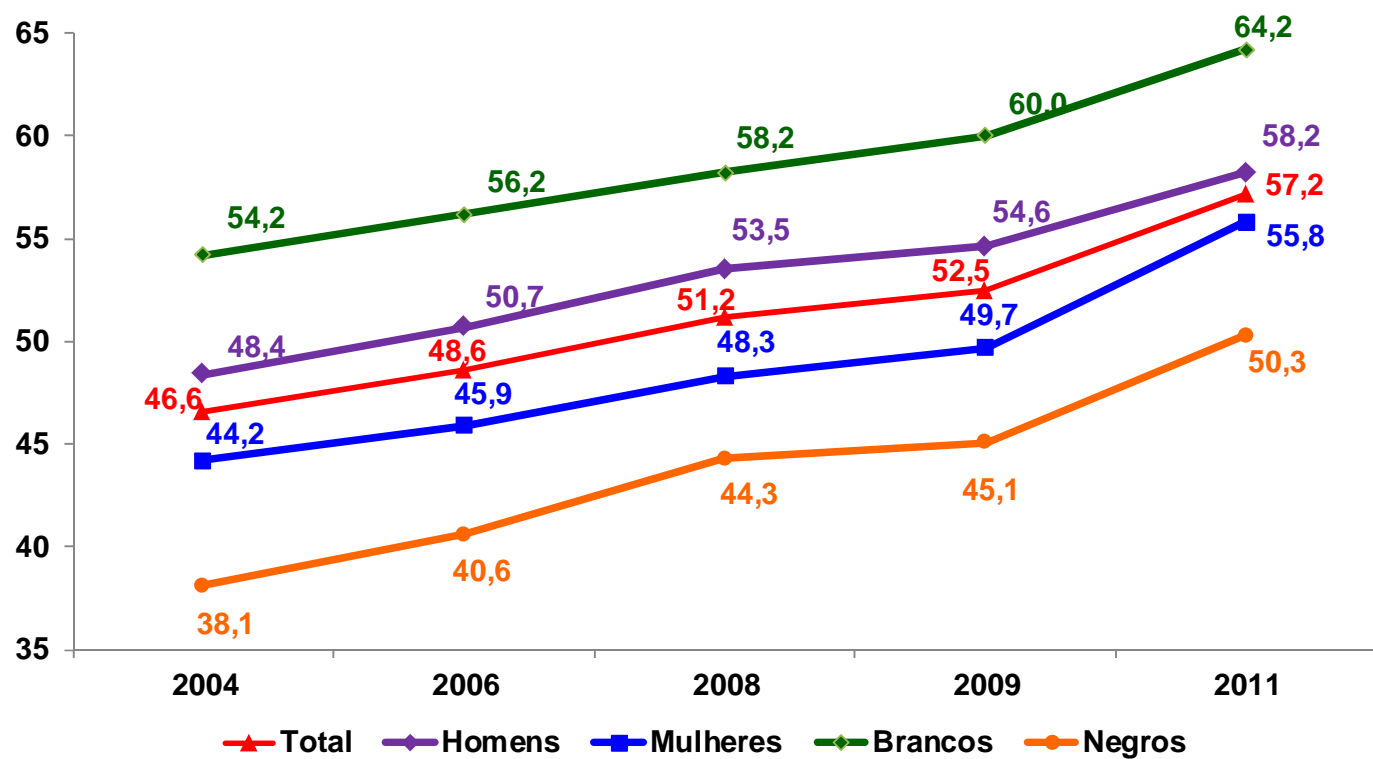
Taxa de desocupação da população de 16 a 64 anos de idade - Brasil, 2004 - 2011



Fonte: IBGE/PNAD

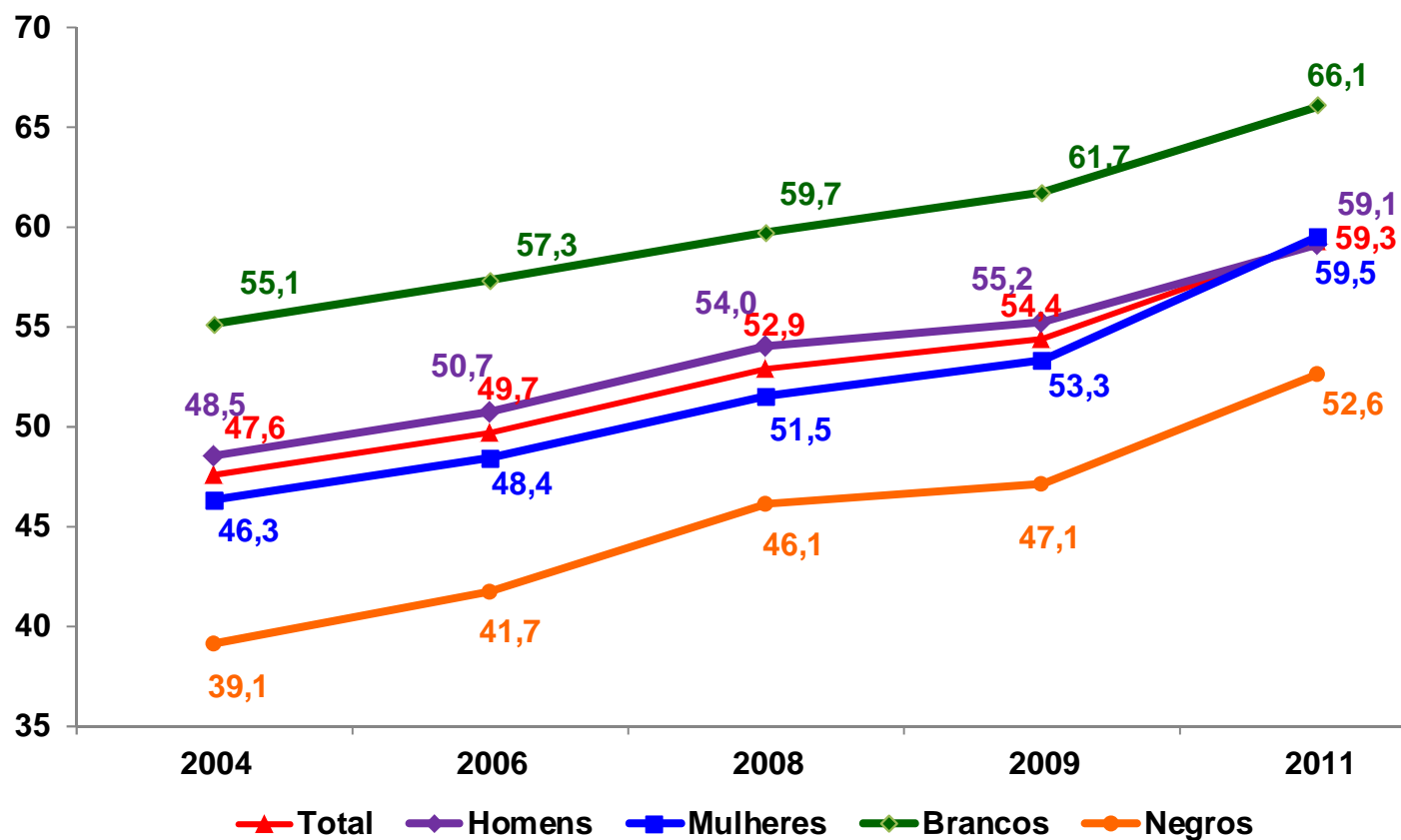
FORMALIDADE

Taxa de formalidade total da população de 16 a 64 anos de idade - Brasil, 2004 - 2011



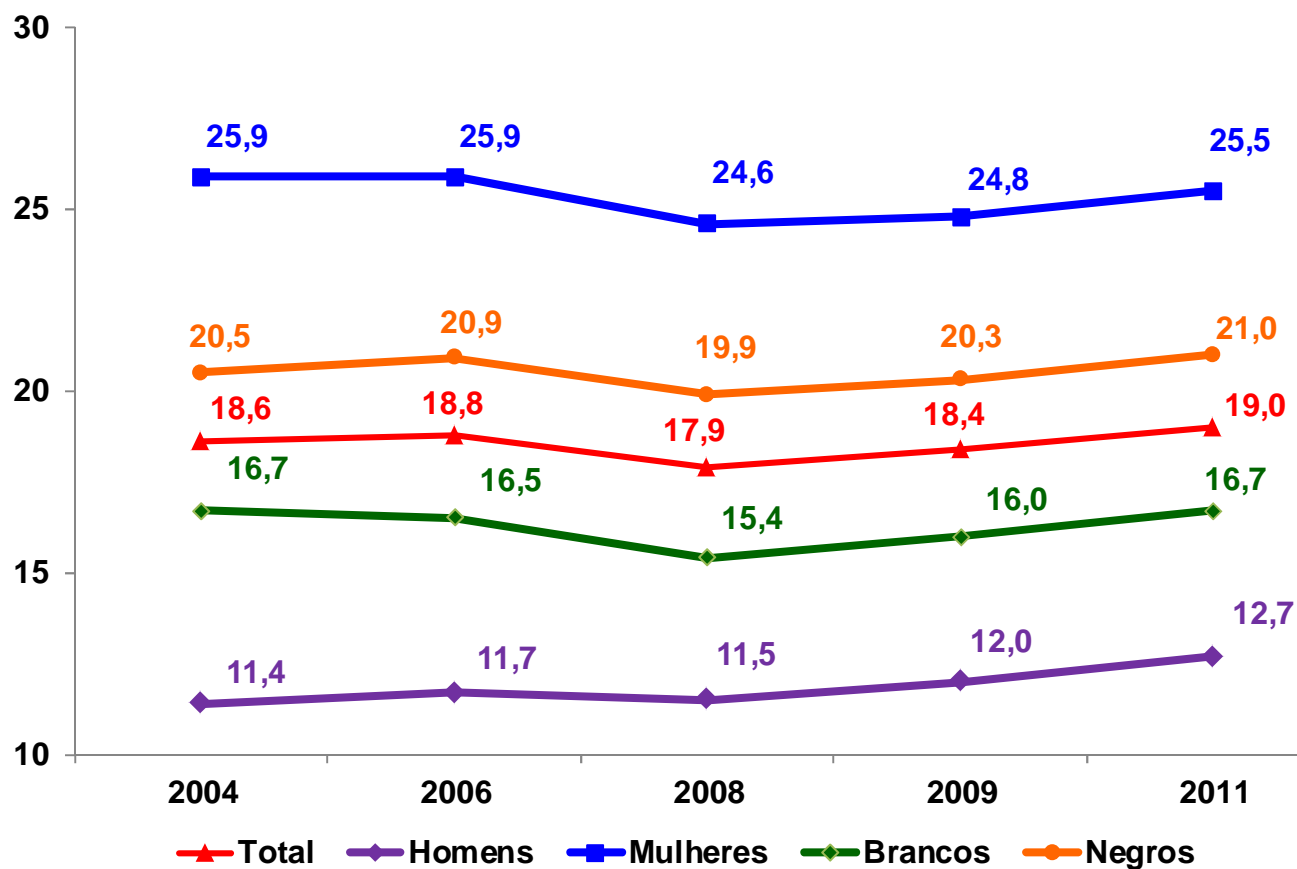
SEGURIDADE SOCIAL

Proporção da população ocupada de 16 anos ou mais de idade, que contribui para a previdência social - Brasil, 2004 - 2011



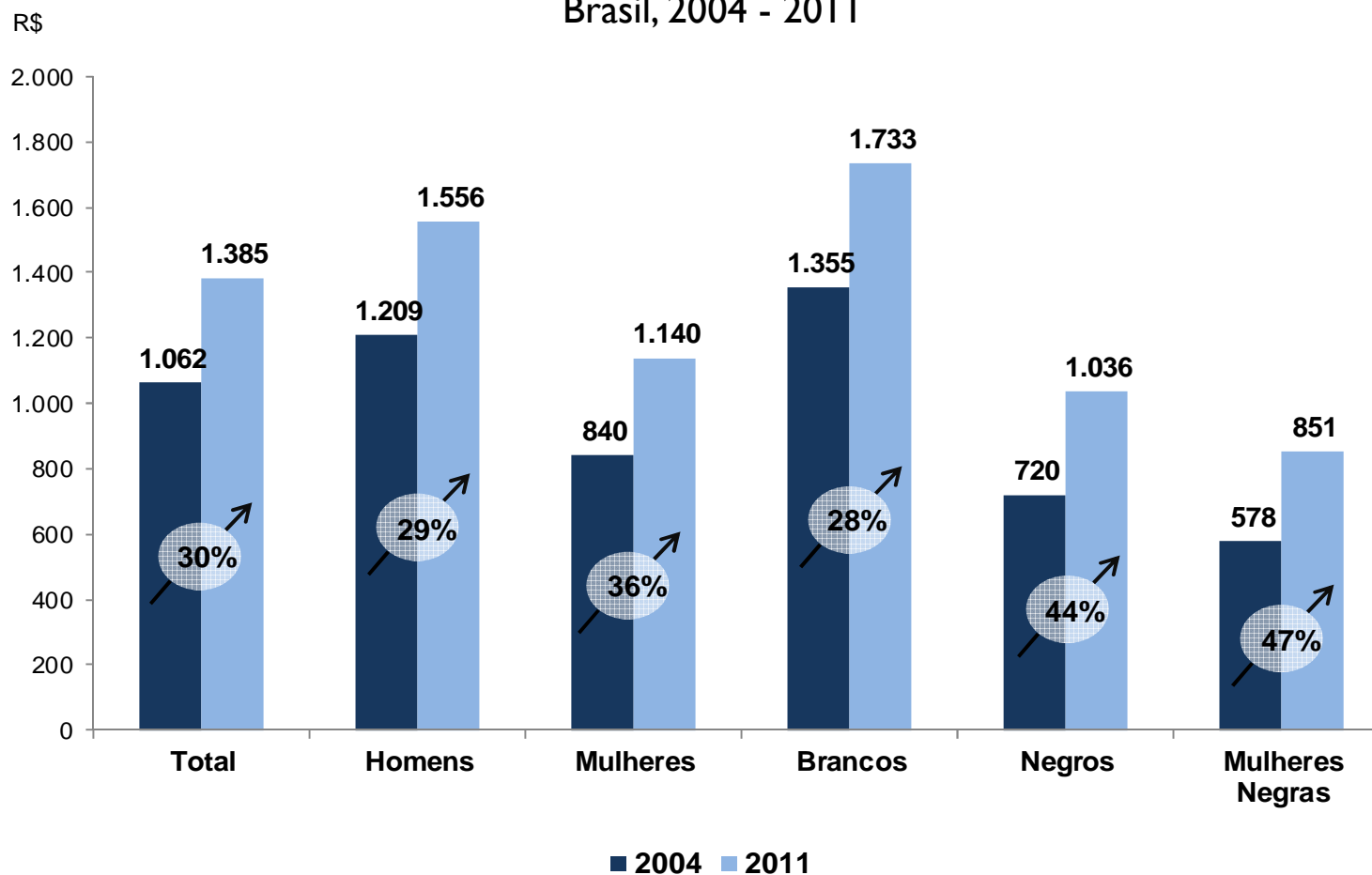
JOVENS QUE NÃO ESTUDAM E NÃO ESTÃO OCUPADOS NO MERCADO DE TRABALHO

Proporção de jovens de 15 a 24 anos de idade que não estudam nem trabalham - Brasil, 2004 - 2011



RENDIMENTOS ADEQUADOS E TRABALHO PRODUTIVO

Rendimento médio real do trabalho principal das pessoas de 16 anos ou mais de idade, com rendimento - Brasil, 2004 - 2011



Fonte: IBGE/PNAD

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E TRATAMENTO NO EMPREGO

Distribuição das pessoas de 16 anos ou mais de idade, ocupadas como dirigentes em geral (2011)

Branços			Negros		
Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
72,1	45,1	27,0	27,9	18,5	9,4

Hiato no rendimento médio mensal no trabalho principal da população de 16 anos ou mais de idade, ocupada (2011)

% Mulheres/Homens	% Negros/Branços	% Homens Negros/Homens Brancos	% Mulheres Negras/Mulheres Brancas	% Mulheres Negras/Homens Brancos
73,3	59,8	58,0	60,8	42,8

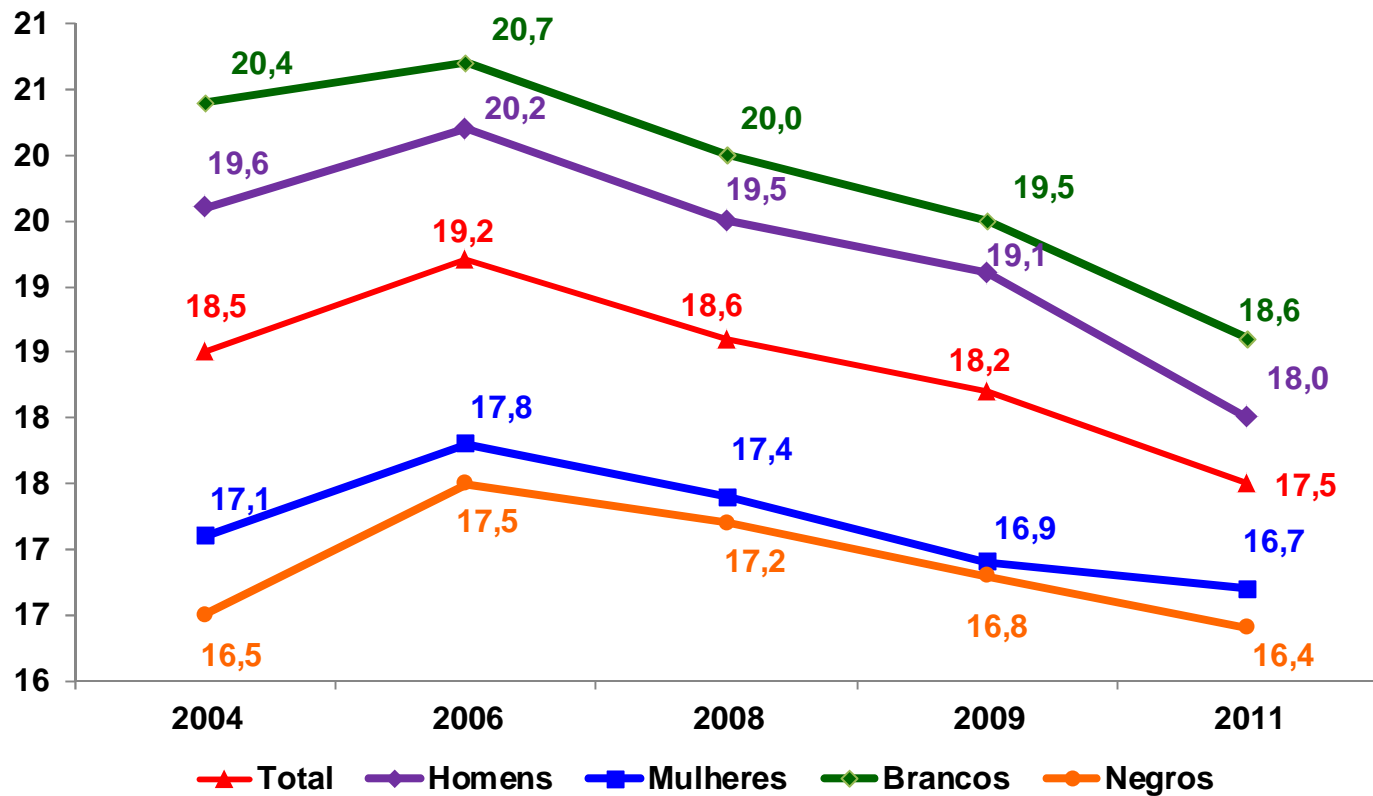
IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E TRATAMENTO NO EMPREGO

% de Pessoas de 15 ou mais anos, por Áreas de Inter-Relação Social, em que a Cor ou Raça Influencia a Vida das Pessoas no Brasil (2008)	
Casamento	38,4
Trabalho	71,0
Escola	59,3
Atendimento à Saúde	44,1
Repartições Públicas	51,3
Convívio Social	65,0
Relação com Justiça/Polícia	68,3
Outra	2,1

Fonte: IBGE/Pesquisa das Características Étnico-Raciais da População 2008

DIÁLOGO SOCIAL

Taxa de sindicalização da população ocupada de 16 anos ou mais de idade - Brasil, 2004 - 2011





PROMOVENDO A IGUALDADE DE GÊNERO E RAÇA



O COMBATE À DISCRIMINAÇÃO

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



CONVENÇÕES INTERNACIONAIS E LEGISLAÇÃO NACIONAL

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



INSTITUIÇÕES DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE

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



POLÍTICAS ATIVAS DE MERCADO DE TRABALHO

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



JUSTIÇA DO TRABALHO

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



INSPEÇÃO DO TRABALHO

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



POLÍTICAS DE PREFERÊNCIA EM COMPRAS E CONTRATOS GOVERNAMENTAIS

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



A PROMOÇÃO DA IGUALDADE: UM COMPROMISSO TRIPARTITE

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



OBRIGADA!



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