

Igualdade no trabalho:
Enfrentar os desafios

RELATÓRIO DO DIRECTOR-GERAL

Igualdade no trabalho: Enfrentar os desafios

Relatório Global de Acompanhamento da Declaração da OIT
relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho

CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO
96.^a Sessão 2007

Relatório I (B)

BUREAU INTERNACIONAL DO TRABALHO GENEBRA

A edição original desta obra foi publicada pelo *Bureau Internacional do Trabalho*, em Genebra, sob o título **Equality at work: Tackling the challenges**, 2007

Copyright ©2007 Organização Internacional do Trabalho.
Traduzido e publicado mediante autorização.

Copyright da tradução em língua portuguesa ©2007 Escritório da OIT em Lisboa

ISBN 978-92-2-818130-2

ISBN da edição original 978- 92- 2- 118130-9
ISSN da edição original 0074-6681

Depósito Legal: 259092/07

A tradução desta obra para disponibilização na Internet, só foi possível com o financiamento da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).

A edição em formato papel, só foi possível com o apoio financeiro do Secretariado Nacional para a Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência (SNIRPD) - e da Coordenação Nacional para a Infecção VIH/SIDA, em colaboração com o Escritório da OIT em Lisboa.

As designações constantes das publicações da OIT, que estão em conformidade com as normas das Nações Unidas, bem como a forma sob a qual figuram nas obras, não reflectem necessariamente o ponto de vista da Organização Internacional do Trabalho, relativamente à condição jurídica de qualquer país, área ou território ou respectivas autoridades, ou ainda relativamente à delimitação das respectivas fronteiras.

As opiniões expressas em estudos, artigos e outros documentos são da exclusiva responsabilidade dos seus autores, e a publicação dos mesmos não vincula a Organização Internacional do Trabalho às opiniões neles expressas.

A referência a nomes de empresas e produtos comerciais e a processos ou a sua omissão não implica da parte da Organização Internacional do Trabalho qualquer apreciação favorável ou desfavorável.

Informação adicional sobre as publicações do *BIT* pode ser obtida no Escritório da OIT em Lisboa, Rua Viriato, nº7, 7º e 8º andares, 1050-233 Lisboa, Tel. 213.173.447, Fax 213.140.149, ou directamente através da nossa página na Internet www.ilo.org/lisbon

Índice

Sumário Executivo	ix
Introdução	1
Parte I. Definir e medir a discriminação	7
1. Discriminação e igualdade: definir os conceitos	9
2. Medir a discriminação: onde estamos?	12
Parte II. Padrões de discriminação no trabalho: desenvolvimentos recentes	17
1. Formas tradicionais de discriminação	18
Igualdade de género no mundo do trabalho: panorama heterógeneo	18
A persistência da discriminação étnica e racial	26
Trabalhadores migrantes	34
Discriminação religiosa	36
Discriminação com base na origem social	38
2. Novas formas de discriminação	42
Um local de trabalho para todas as idades: um objectivo ao nosso alcance?	42
Discriminação com base na orientação sexual	46
Discriminação com base na deficiência	47
Estigmatização e discriminação permanentes contra pessoas portadoras de VIH/SIDA	49
3. Formas emergentes de discriminação	53
Discriminação genética	53
Discriminação com base no estilo de vida	54

Parte III. Instituições e políticas: tendências, impacto e desafios	57
1. Tendências das respostas institucionais e políticas a partir de 2003	58
Discriminação e reformas legislativas: tendências gerais	58
O aumento de instituições especializadas no tratamento da discriminação e da igualdade	60
O desafio de fazer com que a legislação funcione	62
Evolução na procura de mão-de-obra	65
Redução das restrições à oferta de mão-de-obra através de políticas activas do mercado de trabalho que promovam a inclusão	73
Políticas destinadas a eliminar as desigualdades entre homens e mulheres a nível de emprego e de remuneração.	80
Evolução recente a nível internacional	89
2. A acção dos parceiros sociais	93
Organizações de empregadores	93
Tendências em matéria de sindicalização	94
Negociação colectiva: o que há de novo?	96
Responsabilidade social das empresas: um instrumento de promoção da igualdade	102
Parte IV. Acção da OIT, balanço e perspectivas	105
1. Resultados e desafios da OIT	105
Plano de acção sobre a eliminação da discriminação no emprego e na profissão	105
Compromissos em curso	110
2. Os próximos passos	127
Promoção da igualdade de género no mundo do trabalho	127
Integrar a não discriminação e a igualdade nos Programas Nacionais para o Trabalho Digno (DWCP)	128
Melhorar a legislação e a sua aplicação	129
Melhorar a eficácia de outras iniciativas	129
Parceiros sociais mais bem equipados para concretizar a igualdade no local de trabalho	130
Anexo	
Nota sobre a metodologia	133





Sumário Executivo

O segundo Relatório Global sobre discriminação no âmbito da Declaração da OIT relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho¹, analisa manifestações emergentes de discriminação e as desigualdades no local de trabalho, bem como as recentes respostas políticas, descrevendo a experiência e os resultados da OIT até ao momento, e os desafios que enfrenta.

O Relatório aponta para a necessidade de uma melhor aplicação da legislação contra a discriminação, assim como iniciativas não reguladoras de governos e empresas, e o apoio aos parceiros sociais para promoverem de forma mais eficaz a igualdade no local de trabalho. São apresentadas outras propostas de acção futura, como a inclusão da igualdade como um objectivo fundamental dos Programas Nacionais para o Trabalho Digno.

O Relatório Global descreve os principais avanços na luta contra a discriminação, incluindo os progressos na ratificação das Convenções da OIT relacionadas, assim como as melhorias nos quadros jurídicos e institucionais nos diferentes países, e a adopção de planos de acção e programas para combater desigualdades resultantes da discriminação. Identifica ainda problemas como: a deficiente aplicação da lei, a falta de recursos dos organismos criados para combater a discriminação, planos com um âmbito excessivamente restrito e programas com duração demasiado curta. A economia informal é uma das áreas em que as políticas de promoção da igualdade enfrentam particulares dificuldades quanto ao seu impacto.

Novas abordagens

Uma abordagem recomendada pelo Relatório para alcançar a igualdade no local de trabalho é complementar medidas de política anti-discriminação convencionais, tais como legislação coerente e abrangente, mecanismos de aplicação eficazes e organismos especializados, com outros instrumentos políticos, tais como políticas activas de emprego. Ao melhorar o funcionamento dos mercados de trabalho, estas políticas podem ajudar a lutar contra a discriminação e a melhorar o funcionamento dos serviços de emprego públicos e privados e melhorar a empregabilidade dos mais vulneráveis à discriminação.

São também necessárias novas políticas para eliminar o *gender gap* no emprego e na remuneração. Apesar dos avanços, em especial o progresso considerável na escolaridade das mulheres, estas continuam a ganhar menos do que os homens em todo o mundo, e o peso desigual nas responsabilidades familiares coloca-as em desvantagem na obtenção de um emprego a tempo inteiro.

O Relatório sublinha o facto de uma maior inclusão de princípios e direitos fundamentais nos acordos de integração económica regional e de comércio livre poder desempenhar um papel determinante na redução da discriminação no trabalho. Sempre que as partes desses acordos assumem compromissos sobre aspectos de não discriminação e de igualdade, deve ser dada atenção aos mecanismos de acompanhamento efectivo. As instituições de financiamento ao desenvolvimento começaram a exigir, nos anos mais recentes, que os seus mutuários privados respeitassem os princípios e direitos consignados nas normas internacionais do trabalho fundamentais. Esta situação conduzirá à obrigação de os emprega-

1. O primeiro Relatório Global sobre este assunto, *Time for equality at work – “A hora da igualdade no trabalho”* – foi publicado em 2003.

dores incrementarem práticas laborais que fomentem a igualdade no local de trabalho.

A necessidade de dispor de dados de maior qualidade

O compromisso político nacional de combate à discriminação e de promoção da igualdade de tratamento e de oportunidades no local de trabalho está amplamente disseminado, como se pode verificar pela ratificação, quase universal, dos dois instrumentos principais da OIT nesta área: a Convenção (Nº 100) sobre Igualdade de Remuneração, de 1951, e a Convenção (Nº111) sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), de 1958. São muito poucos os Estados-Membros que ainda não ratificaram estas Convenções.

No entanto, é um facto que a discriminação é um fenómeno insidioso e mutante que pode ser difícil quantificar e, por conseguinte, enfrentar eficazmente. Nenhum indicador isolado consegue mostrar progressos na sua eliminação, embora os dados disponíveis mostrem claramente que as diferenças entre os grupos dominantes e os grupos vulneráveis à discriminação são significativas e demoram a esbater-se. Preocupações com a protecção da privacidade e barreiras ideológicas e políticas impedem muitas vezes a recolha de dados sobre determinados grupos. Complementarmente, muitos países não procuram quantificar as disparidades com receio de ampliarem tensões. Isto levanta a importante questão de saber como conciliar a protecção de dados pessoais e o direito à privacidade dos indivíduos com a necessidade de monitorizar a discriminação através de indicadores estatísticos. Registou-se alguma evolução na qualidade dos dados sobre desigualdade de género, embora sejam necessários mais esforços, tendo em conta determinados indicadores-chave, como os relativos à diferença de remuneração entre mulheres e homens.

Novas formas de discriminação

O aparecimento de novas formas de discriminação, que se acrescentam às mais antigas, com base no sexo, raça e religião, acentua o problema da recolha de dados. Existe um maior conhecimento acerca do tratamento desigual dos mais jovens e dos mais idosos, das pessoas portadoras de deficiência e dos portadores do VIH/SIDA. Um problema adicional é a emer-

gência de práticas que penalizam as pessoas com predisposição genética para desenvolver determinadas doenças ou com estilos de vida considerados pouco saudáveis. Virtualmente todas as opções por determinado estilo de vida têm implicações sobre a saúde; a questão, por conseguinte, é traçar a linha entre o que o empregador pode regular e a liberdade de um trabalhador para levar a vida escolhida por si.

Tendências das respostas institucionais e políticas

Desde a publicação do primeiro Relatório Global sobre a igualdade, tem-se assistido a uma tendência mundial no sentido de assegurar que os quatro princípios e direitos fundamentais no trabalho da OIT sejam incluídos na legislação laboral. Para além da enorme aceitação da necessidade de disposições legais específicas sobre não discriminação e igualdade no local de trabalho, foram criados ou reestruturados organismos nacionais, governamentais e não governamentais, para apoiar as pessoas na apresentação de acções judiciais, promover a reforma e formular e supervisionar planos de acção nacionais anti-discriminação. A criação destes organismos evidencia bem a importância que merece a igualdade de tratamento e de oportunidades no trabalho. Um exemplo é o Conselho Nacional para a Prevenção da Discriminação criado no México em 2003, que lançou a primeira política pública nacional para combater a discriminação em 2006.

Na Europa, a Directiva sobre igualdade racial² exige aos Estados-Membros que designem um organismo nacional responsável pelo combate à discriminação. Até ao momento, 19 países alteraram as suas instituições, mediante a prorrogação do mandato dos organismos já existentes ou criando novos organismos. Na América Latina, a eliminação de desigualdades raciais e étnicas é um assunto importante nas agendas públicas de muitos países, incluindo o Brasil, onde foi criada a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial, por decisão ministerial.

Fazer com que as leis funcionem

Em muitos países, as vítimas da discriminação no emprego nem sempre podem levar o seu caso a tribunal, por razões muitas vezes relacionadas com o seu estatuto socialmente desfavorável, a impossibili-

2. A Directiva do Conselho 2000/43/CE de 29 de Junho de 2000 que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica.

dade de aceder ao apoio judicial, o receio de represálias ou a desconfiança do sistema judicial.

Um exemplo de como os tribunais podem ser mais acessíveis é a Rede de Acompanhamento Anti-discriminatória dos Ciganos, na Hungria, uma iniciativa conjunta de diversos ministérios, que apoia os queixosos a combater a discriminação e a obterem a sua reintegração profissional.

Inteiramente consciente das dificuldades enfrentadas pelas vítimas para denunciarem e obterem uma compensação nos tribunais, a OIT proporciona formação para juízes e advogados sobre normas internacionais de trabalho, promovendo cursos organizados pelo Centro Internacional de Formação da OIT em Turim, iniciativa que apresenta resultados positivos.

O potencial da inspecção do trabalho para tratar de assuntos de discriminação é muitas vezes subutilizado. Os serviços de inspecção podem monitorar e exigir o cumprimento da lei, evitando que as vítimas apresentem acções judiciais nos tribunais ou mesmo de apresentarem provas. Possuem também o poder de fiscalizar locais de trabalho e decidir se a discriminação ocorreu sem que tenha sido assinalada. Exemplos em diversos países mostram que os governos estão a atribuir grande importância e a canalizar mais fundos para a actuação da inspecção do trabalho e para serviços de aconselhamento por esta prestados. No Brasil, um programa implementado com o apoio da OIT, denominado Brasil, Género e Raça – Todos Unidos pela Igualdade de Oportunidades, em colaboração com as unidades da promoção da igualdade de oportunidades e de luta contra a discriminação no emprego e na profissão, disponibilizou serviços de sensibilização e de mediação. A partir daqui foi criada, em 2006, uma Unidade de Aconselhamento Especial sobre discriminação no Ministério do Trabalho do Brasil. Na República Checa, o Ministério do Trabalho e dos Assuntos Sociais deu orientações aos inspectores do trabalho em 2003 relativa à igualdade de oportunidades para homens e mulheres, oferecendo orientações concretas sobre como desenvolver a igualdade de oportunidades. Outros países, incluindo a Bélgica, o Chipre e a Polónia, deram especial destaque ao papel da inspecção do trabalho na resolução de problemas de discriminação.

No entanto, é necessário um maior esforço na recolha e tratamento da informação sobre o número, a natureza e os resultados de casos que envolvem discriminação, de modo a identificar/definir um indicador dos efeitos práticos e do impacto da legislação de combate à discriminação.

Evolução na procura de mão-de-obra

Medidas de acção positiva integradas em políticas de recursos humanos podem ajudar os empregadores a criar locais de trabalho mais inclusivos. O Relatório Global proporciona informação sobre programas no Canadá, Índia, Malásia, Namíbia, África do Sul, Reino Unido e Estados Unidos, que adoptaram legislação destinada a eliminar ou compensar a discriminação no emprego através da introdução de metas quantificadas ou quotas a atingir num determinado período de tempo. Os resultados mostram que, quando o envolvimento dos empregadores é elevado e a aplicação da lei eficaz, a acção positiva melhorou a representação de grupos vítimas de discriminação, ainda que o impacto varie em função do grupo e do tipo de legislação. No entanto, para ter impacto, a acção positiva deve ser acompanhada pelo investimento numa educação de qualidade para os grupos desfavorecidos.

As políticas de contratação pública contribuem para combater a discriminação?

As políticas de contratação pública que incluem cláusulas de igualdade racial ou sexual são vistas cada vez mais como uma ferramenta eficaz no combate à discriminação. A escala e a importância económica dos concursos públicos conferem-lhes uma importância considerável na eliminação da discriminação. Na África do Sul, por exemplo, o Estado e as empresas públicas gastaram mais de 123 mil milhões de dólares norte-americanos em 2004 na aquisição de bens e serviços. Contudo permanece a dúvida que é de saber em que medida estas políticas podem contribuir para uma mão-de-obra mais diversificada, e ao mesmo tempo garantirem padrões de qualidade e a optimização de recursos.

O Relatório Global apresenta exemplos de promoção da igualdade através de políticas de contratação pública nos Estados Unidos, África do Sul e Europa, mostrando o significativo potencial dessas medidas. No entanto, têm de ser respeitadas determinadas condições, a mais importante das quais é o compromisso político. As regras devem ser claras e transparentes; a informação sobre como relacionar a contratação com a promoção da igualdade deve ser amplamente divulgada; e os exemplos conhecidos devem ser disseminados. As empresas devem encarar como valendo a pena os investimentos feitos para alcançar os objectivos de igualdade tendo em conta os benefícios financeiros a longo prazo que devem daí retirar.

Políticas activas do mercado de trabalho

As políticas activas do mercado de trabalho incluem diversos incentivos à contratação: procura de emprego, recrutamento e colocação; formação; subsídios; programas de criação de emprego e diversos serviços de apoio. São utilizados em muitos países de diversas formas e com resultados diversos. Podem oferecer claramente oportunidades significativas para diminuir as desigualdades. No entanto, a prática mostra que os membros dos grupos discriminados muitas vezes não são bem sucedidos nos programas de colocação ou de formação. O Relatório analisa a experiência até à data na integração e promoção da igualdade de género no âmbito da Estratégia Europeia de Emprego (EEE), um instrumento único que exige que os Estados-Membros da UE desenvolvam Planos Nacionais de Acção sobre o emprego com base em objectivos comuns acordados.

Exemplos de serviços de colocação para grupos desfavorecidos no Peru e Espanha, entre outros, são apresentados para ilustrar como as agências públicas e privadas de emprego podem ter um impacto positivo sobre as oportunidades de emprego. O Relatório descreve ainda programas de emprego e de formação para desenvolver a empregabilidade, geridos por serviços públicos e privados no Brasil, Camboja, Índia e Peru.

Políticas para reduzir a desigualdade de género

Aumentaram as oportunidades de emprego para as mulheres e actualmente fazem carreira em áreas anteriormente consideradas uma prerrogativa exclusiva dos homens. Apesar disto, e apesar das conquistas das mulheres na educação, a remuneração que recebem é em média inferior à dos homens. É igualmente difícil para as mulheres conciliarem as obrigações familiares com o trabalho remunerado, sem comprometerem as suas possibilidades de promoção ou de melhoria das suas competências. No entanto, mesmo quando conseguem ultrapassar estes obstáculos, ganham menos que os homens.

Um dos métodos para implementar a igualdade da remuneração é o recurso a métodos de avaliação dos postos de trabalho sem enviesamento de género. Foram desenvolvidos diversos métodos nos anos mais recentes, em países como Espanha, Suécia e Suíça. A criação de comissões de promoção da igualdade salarial podem igualmente desempenhar um papel fundamental, particularmente em pequenas e médias empresas, como acontece na Suécia, no Reino Unido e em Portugal.

No entanto, a avaliação dos postos de trabalho nem sempre corrige as diferenças de remuneração, pois os países possuem entendimentos variados sobre a igualdade de remuneração e diferentes modelos para a promover. A complexidade de uma avaliação dos postos de trabalho analítica continua a ser um desafio para muitos, e embora algumas leis e regulamentos recentes tenham começado a referir-se a trabalho “idêntico”, não incluem a noção de “trabalho de valor igual”. Alguns países, como o Líbano, Maurícias e a Nigéria procuraram o apoio da OIT nesta matéria.

Foram registados resultados animadores pela federação de sindicatos global, a Internacional de Serviços Públicos (PSI - Public Services International), que desenvolveu uma campanha para mostrar que os programas para promover a igualdade de remuneração contribuem para alcançar objectivos mais amplos, como a redução da pobreza, a inclusão social e a melhoria da qualidade dos serviços públicos.

São necessárias, no local de trabalho, políticas de apoio à família para homens e para mulheres, que contribuam para melhor conciliar as responsabilidades familiares num mundo em que horários de trabalho tendem a ser mais longos e a organização do trabalho prejudica as mulheres e afecta as suas carreiras. O presente Relatório mostra que a taxa de fertilidade aumentou onde foram introduzidos melhores serviços de guarda de crianças e facilitado o trabalho a tempo parcial.

O crescimento do trabalho a tempo parcial tem sido significativo nos últimos dez anos e deu origem a melhores taxas de participação e de emprego feminino. No entanto, as oportunidades para as mulheres concentram-se com frequência em profissões não qualificadas. Uma excepção é a Holanda que, através de uma maior regulação do mercado de trabalho, conseguiu introduzir trabalho a tempo parcial em todos os sectores e profissões de modo a alcançar uma distribuição mais equilibrada do trabalho a tempo parcial entre mulheres e homens.

As estruturas de guarda de crianças, especialmente para crianças com menos de três anos, continuam a ser limitadas e não têm constituído uma prioridade em muitas partes do mundo. Existe uma necessidade especial destas estruturas no sector informal e, a este respeito, foram desenvolvidas iniciativas na Índia e na África do Sul com resultados positivos.

Ao mesmo tempo, têm existido mudanças significativas nas políticas que incentivam os pais a gozarem da licença para assistência aos filhos. Os países desenvolvidos e em desenvolvimento em todo o mundo têm tornado mais fácil o gozo da licença parental

pelos homens, no entanto as taxas de utilização continuam baixas na maioria dos países.

Políticas de crédito anti-discriminação

Nos anos mais recentes, as instituições de financiamento ao desenvolvimento começaram a analisar o impacto ambiental e social dos seus investimentos, incluindo o respeito pelas normas internacionais do trabalho sobre o emprego. A Sociedade Financeira Internacional (IFC - International Finance Corporation) adoptou Normas de Desempenho ao abrigo das quais declara reger-se por compromissos baseados nas normas fundamentais da OIT, assim como em normas sobre segurança e saúde e controlo da despesa, nas suas políticas de crédito. Estas Normas de Desempenho foram desenvolvidas em colaboração com um amplo conjunto de actores, incluindo a OIT e a Confederação Internacional dos Sindicatos Livres (ICFTU - International Confederation of Free Trade Unions). Mais de 40 bancos de desenvolvimento nacional (os “Equator Banks”), representando cerca de 85 por cento do investimento global a projectos de desenvolvimento, comprometeram-se a aplicar as Normas de Desempenho da IFC a projectos com um orçamento de pelo menos 10 milhões de dólares norte-americanos. A IFC publicou também um Documento de Boas Práticas sobre a não discriminação e a igualdade de oportunidades. Em Junho de 2006, o Banco Inter-Americano de Desenvolvimento estabeleceu requisitos ainda mais abrangentes na aplicação das normas internacionais do trabalho aos projectos de infra-estruturas, tendo o Banco Europeu de Investimento adoptado uma regra semelhante. O Banco de Desenvolvimento Asiático publicou um Manual das Principais Normas Internacionais do Trabalho (*Core Labour Standards Handbook*) em 2006, desenvolvido em estreita colaboração com a OIT. O Presidente do Banco Mundial exprimiu a sua vontade de assegurar que todos os projectos de infra-estruturas financiados pelo Banco Mundial respeitem as normas fundamentais da OIT.

Integração económica regional e acordos de comércio livre – um panorama heterógeneo

Os acordos de comércio livre proliferaram nos anos mais recentes; no entanto, divergem na abordagem que fazem à discriminação. Enquanto alguns se referem expressamente à não discriminação e à igualdade salarial, outros não o fazem, embora incluam a não discriminação e a igualdade como temas da coo-

peração técnica. Outros acordos não chegam a tratar a discriminação no local de trabalho; é o caso dos Acordos de Parceria Económica (APE) que estão a ser negociados entre a UE e 77 países de África, das Caraíbas e do Pacífico, que devem entrar em vigor em 2008.

Alguns analistas consideram que a não discriminação e a igualdade são tratadas como um direito secundário no que respeita à aplicação do Acordo Norte-Americano sobre Cooperação Laboral (NAALC - North American Agreement on Labor Cooperation) e o Acordo Canadá-Chile sobre Cooperação Laboral (CCALC - Canada-Chile Agreement on Labor Cooperation). Diferentes quadros legais nacionais conduzem a divergências na forma como a discriminação é tratada através das regiões, conforme se verifica pelo tratamento dado à dimensão de género no Tratado Norte-Americano de Comércio Livre (NAFTA - North American Free Trade Agreement) e do Mercado Comum do Sul (MERCOSUL). No caso do NAFTA, os grupos de mulheres nos Estados Unidos e no México manifestaram pouco interesse em concretizar o Acordo, pelo que este reflecte a ausência de disposições substantivas. No caso do MERCOSUL, a agenda dos direitos das mulheres não se encontra fixada em definitivo, embora as comissões nacionais tripartidas criadas no âmbito do acordo estejam a avaliar a sua capacidade para que seja incluída a dimensão de género nos Ministérios do Trabalho nacionais.

O exemplo de um impacto positivo sobre a discriminação no âmbito do NAALC, envolvendo organizações não governamentais (ONG) mexicanas e norte-americanas que apresentaram uma queixa sobre testes obrigatórios de gravidez e o consequente despedimento, levou o Governo mexicano a suprimir essa prática no sector público.

Foram ainda conquistados alguns benefícios através da capacidade de realização ao abrigo destes acordos regionais.

A acção dos parceiros sociais

As organizações patronais e de trabalhadores têm desenvolvido iniciativas para eliminar a discriminação no local de trabalho, e para fazer da igualdade um ponto central da negociação colectiva.

Empregadores do sector público e privado na Nova Zelândia, por exemplo, lançaram uma iniciativa conjunta, o Grupo para a Igualdade de Oportunidades no Emprego [*Equal Employment Opportunities Trust*], que desde 1992, juntamente com a Associação de Serviços de Consultoria e de Recrutamento, de-

senvolveram uma publicação dirigida às agências de recrutamento tendo como finalidade a eliminação de práticas discriminatórias. O Fórum de Empregadores sobre Deficiência [*Employers' Forum on Disability*] no Reino Unido criou a Norma sobre Deficiência 2005 e 2007 [*Disability Standard*], uma ferramenta inovadora que avalia o comportamento de empregadores e de prestadores de serviços quanto à deficiência. Os empregadores no Sri Lanka e no Quênia desenvolveram políticas sobre igualdade e assédio sexual e a Confederação de Empregadores das Filipinas lançou diversas iniciativas sobre boas práticas, concebidas para persuadir as organizações-membro dos benefícios decorrentes da adoção de medidas de conciliação entre o trabalho e a família. A Organização Internacional de Empregadores publicou um guia que identifica as barreiras encontradas por mulheres empresárias e demonstra como as organizações de empregadores podem proporcionar-lhes um melhor apoio e a possibilidade de estarem representadas.

No âmbito sindical, em alguns países e sectores, assiste-se a uma tendência para o aumento de mulheres sindicalizadas. Para capitalizar estes ganhos, os sindicatos terão necessidade de dar resposta às situações específicas das mulheres trabalhadoras, como as diferenças na remuneração para mulheres e homens. A campanha para cinco anos (2002 – 2007) lançada pela PSI mostrou que a igualdade salarial pode constituir uma estratégia de organização eficaz para as mulheres trabalhadoras e um desenvolvimento positivo para os sindicatos.

Um desenvolvimento significativo em 2006 foi a filiação no ICFTU de uma associação indiana de mulheres que trabalham por conta própria (*SEWA - Self Employed Women's Association*), agora membro fundador da nova Confederação Internacional de Sindicatos (*ITUC - International Trade Union Confederation*). A participação de minorias étnicas e raciais conseguiu grandes avanços no Reino Unido e nos Estados Unidos, enquanto em França os sindicatos têm procurado incrementar a representação de minorias étnicas nas suas estruturas com vista a melhorar a sua situação no local de trabalho.

No campo da negociação colectiva, os sindicatos, especialmente nos países industrializados, estão a colocar a conciliação entre o trabalho e a família na sua agenda, em parte como forma de aumentar o número de membros. Em alguns países, a negociação colectiva alcançou benefícios para além do que é legalmente exigido, especialmente quanto às medidas de conciliação entre o trabalho e a família. No entanto, temas como a prestação de assistência à família continuam ausentes dos acordos colectivos noutros países, incluindo novos Estados-Membros da UE. A

inclusão da igualdade de remuneração nos acordos colectivos é outra tendência nas nações industrializadas. Em França, por exemplo, 2010 foi a data fixada para eliminar a diferença salarial entre mulheres e homens através dos acordos colectivos.

O Relatório Global demonstra também que as empresas podem adoptar as suas políticas e práticas de gestão de recursos humanos através de medidas não reguladoras, desde as políticas de contratação governamentais às iniciativas de responsabilidade social (RSE). O crescente interesse em programas de RSE pode ser visto como uma resposta aos desafios colocados por um mercado de trabalho global emergente. Estes programas constituem uma forma voluntária de afirmação de princípios e contribuíram para aumentar o reconhecimento da importância da não discriminação. Uma análise do Banco Mundial a 100 empresas multinacionais, publicado em 2003 – 2004, mostrou que em quatro dos cinco códigos de conduta do sector industrial ou de serviços examinados foi incluída, de alguma forma, uma cláusula de não discriminação ou de promoção da igualdade. A OIT pretende documentar práticas promissoras, produzir sínteses informativa e realizar *fora* de partilha do conhecimento aos níveis nacional e internacional para alcançar os objectivos de não discriminação e igualdade.

Realizações da OIT

O Relatório descreve os progressos conseguidos com uma série de intervenções da OIT, no âmbito do Plano de acção de acompanhamento relativo à eliminação da discriminação no emprego e na profissão para os anos 2004 – 2007.

O plano concentra-se em duas prioridades: o *gender gap* salarial, e a igualdade racial/étnica na perspectiva de género, ao mesmo tempo que consolida a actividade desenvolvida quanto ao VIH/SIDA e deficiência. A cooperação técnica foi alargada a diversos países no domínio da concepção de políticas de emprego e métodos de avaliação dos postos de trabalho, por exemplo. O Relatório é rico em exemplos do trabalho de cooperação da OIT pelo mundo fora. O Fundo de Cooperação para a Igualdade de Género, lançado em 2003, tem contribuído também para concretizar na prática a igualdade de género no trabalho. A OIT está empenhada em fortalecer as disposições legislativas e apoiou um vasto leque de países nesta matéria, tanto no Norte como no Sul. No que toca ao *mainstreaming* de género, a Rede de Género do BIT (Gender Network), estabelece a articulação entre os pontos focais género e facilita a partilha de experiências e

de práticas. Entre 2001 e 2005, foram desenvolvidas auditorias de género em 25 unidades na Sede e nos Escritórios da OIT – as primeiras realizadas no sistema das NU (Nações Unidas).

O Relatório Global refere que “remuneração igual para trabalho de igual valor” é um dos conceitos menos compreendidos na acção contra a discriminação: muitas vezes é dada uma interpretação restritiva nas disposições legais e regulamentares, e a falta de dados fiáveis desagregados por sexo em matéria de remuneração dificulta a monitorização das tendências. O plano de acção do *BIT* concentrou-se por isso na produção de informação sobre os custos e benefícios da promoção da igualdade salarial; análise das tendências e causas das desigualdades salariais em função do sexo; trabalho em rede e cooperação com federações sindicais; e prestação de assistência técnica a nível nacional. Foram elaboradas fichas informativas por país, abrangendo África, Europa e América Latina, que proporcionam uma visão global sobre: tendências das desigualdades salariais em função do sexo ao longo dos últimos 15 anos, por sector e por profissão; quadros jurídicos e institucionais relevantes a nível nacional; e comentários relacionados da Comissão de Peritos sobre a Aplicação das Convenções e Recomendações ao longo dos últimos 15 anos. Foi também iniciado um trabalho semelhante no Extremo Oriente. Foi produzido um documento de avaliação dos custos e dos benefícios da igualdade salarial que compensa em parte a ausência de estudos nesta matéria.

Sendo as políticas e programas de emprego frequentemente indiferentes à dimensão de género, a OIT proporcionou apoio aos Ministérios do Trabalho na elaboração e implementação de políticas nacionais de emprego. Um exemplo disso é o projecto “Promoção da Igualdade de Oportunidades para Mulheres e Homens nos Exames da Política de Emprego dos Países do Pacto de Estabilidade”, financiado pela Bélgica. A OIT também prestou assistência técnica ao Peru, à Bolívia, ao Equador e à Colômbia para aprofundar a integração do combate à discriminação de género nas respectivas políticas de emprego.

Foi proporcionada consultoria técnica aos governos que desenvolvem esforços no sentido da promoção da igualdade racial, por exemplo ao Brasil, no âmbito do Projecto de Política Nacional para a Igualdade Racial. Uma auditoria à dimensão étnica dos Documentos sobre a Estratégia de Redução da Pobreza (PRS – Poverty Reduction Strategy), realizada em 14 países concluiu que o reconhecimento dos direitos dos povos indígenas e tribais, tal como se descrevem na Convenção da OIT (Nº169) sobre Povos Indígenas e Tribais, de 1989, constituía um requisito

essencial para combater a pobreza e a exclusão social destes povos, e recomendava o fortalecimento das capacidades das organizações indígenas e autoridades locais para a implementação de planos de desenvolvimento local inclusivos.

Compromissos em curso na OIT

O plano de acção do *BIT* reconhecia a necessidade de consolidar a actuação tradicional da OIT, por exemplo na supervisão da aplicação das Convenções. Foram elaboradas directrizes sobre o modo de promover a igualdade de oportunidades de emprego para pessoas deficientes através da legislação, e estudos de impacto desenvolvidos em determinados países evidenciaram a existência de uma diversidade de legislação de combate à discriminação, quer na forma quer nos objectivos. Na Bósnia Herzegovina, por exemplo, após discussão, no Comité da Conferência sobre a Aplicação de Normas em 2005, relativa ao incumprimento, do país quanto à obrigação de apresentação de relatórios sobre as Convenções ratificadas, a OIT apoiou a formulação de uma estratégia para 2006, com vista a definição das prioridades das autoridades públicas e dos parceiros sociais para uma implementação eficaz da legislação relativa à promoção da igualdade de género. Foi lançado um projecto na Maurícia para desenvolver medidas para corrigir as desigualdades de género, no âmbito da Política Nacional de Género e do Plano de Acção Nacional em matéria de género.

Um indicador para medir a eficácia da lei é o número de casos de discriminação apresentados e resolvidos em tribunal, sendo a formação dos juízes e dos advogados essencial nesta matéria. O Centro Internacional de Formação da OIT em Turim (o Centro de Turim), tem desempenhado um papel activo na formação de juízes, advogados e professores de Direito sobre legislação laboral internacional. Como resultado está a ser desenvolvida cooperação de longa duração com centros de formação e universidades na Albânia, Argentina, Brasil, Madagáscar, Marrocos e Senegal. O Centro de Turim apoiou também a Comissão Europeia a situar a igualdade de género no centro da sua agenda nos programas de ajuda.

Em Março de 2005, o Conselho de Administração do *Bureau* Internacional do Trabalho adoptou uma decisão exigindo que todos os projectos de cooperação técnica da OIT dessem a devida importância à igualdade de género. A este respeito foram assinados acordos-quadro com seis países doadores, alguns deles contribuíram com um financiamento adicional para o Fundo de Cooperação para a Igualdade de Gé-

nero, lançado em 2003, com o objectivo de melhorar a capacidade dos seus constituintes na promoção da igualdade de oportunidades. Sob os auspícios do Fundo, estão em curso 13 projectos em 25 países. Desde 2006, um critério-chave na análise de novas propostas de cooperação técnica é a inclusão de uma estratégia para promover a Igualdade de Género.

O Relatório Global consagra informação sobre o apoio técnico prestado às iniciativas governamentais ou de empregadores destinadas a desenvolver políticas de igualdade de oportunidades ao nível empresarial no Chile, Camboja, Indonésia e Sri Lanka. Um projecto de promoção de melhores condições de trabalho nas fábricas (*Better Factories Cambodia*), único no seu género na OIT, é um exemplo de como o tripartismo, em conjunto com uma estratégia integrada, pode melhorar as condições de trabalho em sistemas de produção global.

As recomendações práticas da OIT sobre o VIH/SIDA e o mundo do trabalho oferecem agora orientações em cerca de 40 países, e são utilizadas como uma ferramenta de referência por políticos e parceiros sociais em mais de 60 países. O programa da OIT Respostas Estratégicas ao VIH/SIDA pelas Empresas (SHARE - Strategic HIV/AIDS Responses by Enterprises) beneficiou 300 000 trabalhadores do sector formal e informal em 23 países, e serviu como instrumento para a adopção de novos enquadramentos legais. Desde 2000, mais de 2500 pessoas, incluindo representantes sindicais e de organizações patronais, inspectores do trabalho, juízes e ONG, receberam formação no âmbito do programa SHARE.

Utilizando o código de práticas da OIT sobre gestão da deficiência no local de trabalho, denominado *AbilityAP*, o programa sobre deficiência da OIT na Ásia e no Pacífico criou uma base de dados abrangente sobre legislação e políticas e aconselhamento sobre políticas e programas. A acção em África procurou melhorar as competências dos trabalhadores com deficiência e desenvolver o empreendedorismo entre as mulheres com deficiência.

O Quadro Multilateral sobre Migração de Mão-de-Obra da OIT, adoptado em 2005, dá especial atenção à discriminação de que são alvo os migrantes, e alerta para a promoção dos seus direitos. A OIT criou uma base de dados contendo 150 boas práticas sobre a integração de trabalhadores migrantes e em 2004 lançou um programa para fortalecer a capacidade dos Estados Africanos na gestão da migração laboral.

Os Programas Nacionais para o Trabalho Digno (DWCP - Decent Work Country Programmes) são os principais meios de que a OIT dispõe para apoiar os Estados Membros nos seus esforços para fazer do

trabalho digno uma realidade nacional. Dos últimos desenvolvimentos incluem-se o lançamento da Década Asiática do Trabalho Digno e a Década para a Promoção do Trabalho Digno na América em 2006. Foram definidos compromissos e objectivos específicos, em ambas as regiões, para diminuir a discrepância verificada ao nível da dignidade do trabalho entre grupos dominantes e grupos vulneráveis à discriminação.

Prioridades para o futuro

A acção de acompanhamento da OIT no âmbito do segundo Relatório Global sobre discriminação irá recolher a experiência obtida nos quatro anos passados desde o primeiro Relatório e terá em conta o planeamento estratégico da Organização, especialmente os Programas nacionais de Trabalho Digno (DWCP), como enquadramento principal para o trabalho a nível nacional. Isto significa que as formas de discriminação que merecerão atenção prioritária serão definidas caso a caso, em função das necessidades e exigências dos constituintes e dos comentários dos organismos de supervisão da OIT. Em todos os casos, no entanto, a igualdade de género constituirá um objectivo estratégico universal, a ser prosseguido com determinação. A abordagem à igualdade de género tem vindo a evoluir no sentido da integração do *mainstreaming* de género na cooperação técnica da OIT e na sua política em geral.

De modo a assegurar uma melhor aplicação da legislação sobre igualdade, a OIT preparará e divulgará amplamente materiais sobre as exigências legais das Convenções (N.º 100) e (N.º 111), além de outras Convenções relevantes. Será dada especial importância à existência de uma inspecção e administração do trabalho forte e eficaz, e incentivada a criação de redes nacionais e internacionais de modo a aumentar as competências e experiências profissionais dos inspectores do trabalho.

A promoção de medidas não reguladoras constituirá um ponto central da abordagem da OIT aos governos e às empresas, no sentido de influenciar as políticas e as práticas na área do investimento e do comércio, assim como as iniciativas de RSE ou códigos de conduta que se referem a princípios e direitos fundamentais no trabalho.

Será destacado o papel fundamental dos parceiros sociais em áreas-chave como a negociação colectiva, de modo a introduzir mudanças efectivas na vida profissional das pessoas vítimas de discriminação. No âmbito do Plano de Acção do *BIT* será compilada informação sobre as experiências das organizações de empregadores e de trabalhadores

SUMÁRIO EXECUTIVO

neste campo, com o objectivo de elaborar modelos de códigos de conduta ou directrizes para promover a igualdade de oportunidades e de tratamento para

todos. É através destas diferentes acções que a OIT continuará a enfrentar os desafios da discriminação no mundo do trabalho.





Introdução

1. Há quatro anos atrás, o primeiro Relatório Global sobre discriminação, *Time for equality at work* – “A hora da igualdade no trabalho” – sublinhava que o local de trabalho, quer seja numa fábrica, num escritório, numa exploração agrícola ou na via pública, constituía um ponto de partida estratégico para combater a discriminação na sociedade.¹ Tal como outras instituições sociais, o mercado de trabalho e as suas instituições são simultaneamente a causa da discriminação e a sua solução. No local de trabalho, a discriminação pode ser enfrentada de um modo mais directo e eficaz. O Relatório *Time for equality at work* sublinhava também os elevados custos económicos, sociais e políticos da discriminação no trabalho, defendendo que os benefícios que resultam de locais de trabalho mais inclusivos ultrapassam os custos com a discriminação.

2. Quatro anos depois, estas mesmas mensagens permanecem válidas, mas a necessidade de combater a discriminação no trabalho é ainda mais urgente, perante um mundo que parece cada vez mais desigual, incerto e inseguro. A discriminação afasta pessoas de algumas profissões, impede-as de ter um trabalho ou de serem remuneradas de acordo com o seu mérito devido à cor da pele ou ao sexo ou às origens sociais. Esta situação gera desvantagens sociais e económicas que, por sua vez, conduzem à ineficiência e a resultados desiguais. Ao mesmo tempo, desigualdades significativas e persistentes ao nível do rendimento, do património e das oportunidades diluem a eficácia de qualquer acção destinada a combater a discriminação. Esta situação pode conduzir a instabilidade política e

a conflitos sociais, que perturbam o investimento e o crescimento económico.

3. O quadro global do combate à discriminação evidencia um misto de importantes avanços e fracassos. A condenação da discriminação no emprego e na profissão é hoje em dia quase universal, tal como o compromisso político para a enfrentar. Nove em cada dez Estados-Membros da OIT ratificaram a Convenção (N.º100) sobre a Igualdade de Remuneração, de 1951, e a Convenção (N.º111) sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), de 1958, as duas normas internacionais fundamentais sobre a matéria (Parte I, Capítulo 1). Com a ratificação da Convenção (N.º 111) pela China em 2006, o número de pessoas abrangidas, a nível mundial, por esta Convenção alargou-se consideravelmente.

4. Os progressos nos quadros legislativos e institucionais em muitos países foram igualmente assinaláveis. Prevêem-se disposições sobre igualdade e não-discriminação nos códigos do trabalho revistos recentemente; muitos países, especialmente na África subsaariana, adoptaram legislação que protege da discriminação os trabalhadores portadores de VIH/SIDA; e o assédio sexual é proibido em muitos sistemas jurídicos. Alguns países ampliaram os factores de discriminação proibida, para além dos mencionados expressamente na Convenção (N.º 111). Estão incluídos, entre outros, Estados-Membros da União Europeia (UE) que nos anos mais recentes transpuseram as Directivas de 2000 relativas à discriminação no emprego na UE,² tornando ilícito toda a discriminação

1. BIT: *Time for equality at work*, Relatório Global de acompanhamento da Declaração da OIT relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho, Relatório I(B), Conferência Internacional do Trabalho, 91.ª Sessão, Genebra, 2003, ponto 11.
2. Directiva do Conselho 2000/43/CE de 29 de Junho de 2000 que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica, exigindo a todos os Estados-Membros que designem um organismo para promover a igualdade racial ou étnica; e Directiva 2000/78/CE, do Conselho, de 27 de Novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional, na qual é proibida a discriminação com base na religião ou crença, idade, deficiência ou orientação sexual.

minação com base na raça, religião ou credo, idade, deficiência ou orientação sexual.

5. Embora esta tendência tenha sido mais marcada em determinadas regiões que noutras, verificou-se uma tendência global no sentido de um maior compromisso institucional para a não discriminação e a igualdade. Nos últimos quatro anos foram criados ou reestruturados organismos específicos ou comissões especialmente responsáveis pela prestação de apoio jurídico às vítimas de discriminação ou de informação e orientação aos empregadores sobre o modo como tornar os seus sistemas remuneratórios mais transparentes e sem estereótipos de género. Por exemplo, no Brasil, onde 46% da população é negra, foi criada a nível ministerial, pela primeira vez em 2003, uma Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial.

6. Não faltaram planos de acção, programas especiais ou políticas activas de mercado de trabalho destinadas a melhorar a situação e as perspectivas de emprego de grupos vulneráveis à discriminação. Aqueles abrangeram desde mulheres com baixos rendimentos e mães com crianças pequenas a pessoas com deficiência e trabalhadores idosos. Foram criadas Comissões Tripartidas, como a Comissão Tripartida sobre a Igualdade Racial e de Género no Brasil, para delinear políticas de emprego destinadas a eliminar os défices de trabalho digno que afectam segmentos particulares da população. Num número crescente de países na Europa e na América Latina foram assinados contratos colectivos que concedem aos pais licenças para assistência à família, promovendo uma distribuição mais equitativa do trabalho pago e não pago entre homens e mulheres.

7. Estes desenvolvimentos são animadores, mas persistem muitas insuficiências. A aplicação da lei é frequentemente deficiente, em particular, mas não exclusivamente, nas economias em desenvolvimento e em transição, conforme se demonstra pelo número relativamente reduzido de queixas por discriminação, e um número ainda menor de condenações, em muitos países. Organismos ou comissões especializadas funcionam com sérios constrangimentos de pessoal e de recursos. Os planos de acção e os programas especiais, cujo campo de actuação e de duração são limitados são influenciados pelas mudanças políticas. Milhões de trabalhadores na economia informal, onde as normas sociais mantêm barreiras e divisões³, não beneficiam das políticas de promoção da igualdade geralmente concebidas para empregados e postos de trabalho do sector formal. As novas medidas concebidas para con-

trariar estas dificuldades, parecem não ter contribuído para uma redução clara da discriminação.

8. Se queremos avançar é essencial compreender as razões do desafio da igualdade.

9. Em primeiro lugar, a discriminação está enraizada na natureza humana e no modo como as instituições funcionam. Sempre fez parte da sociedade, em todo o lado e em todas as épocas. Isto faz com que seja mais difícil enfrentá-la até que a situação se torne insustentável.

10. Em segundo lugar, a discriminação é um fenómeno evolutivo: formas de discriminação há muito reconhecidas, como a discriminação racial, religiosa, em função da classe ou do sexo, não desaparecem facilmente; podem assumir formas mais subtis de se manifestar ou podem mesmo ser legitimadas com argumentos mais sofisticados. Por exemplo, as políticas de segurança e anti-terrorismo, a partir de 11 de Setembro de 2001, contribuíram para reforçar a suspeição relativamente ao povo Muçulmano ou Árabe, tendo sido criados sérios problemas de discriminação no local de trabalho. São comuns expressões de hostilidade e de racismo dirigidas a trabalhadores estrangeiros, ou que pareçam sê-lo, quer nas regiões industrializadas, quer nas regiões em desenvolvimento. Estas atitudes estão enraizadas em sentimentos de ansiedade e insegurança nos países de acolhimento e têm sido exacerbados pelas profundas alterações sócio-económicas provocadas pela globalização. Às anteriores justificações do racismo, em termos da alegada superioridade de uma cultura sobre outra, juntam-se agora argumentos baseados na necessidade de preservar as identidades e culturas nacionais da influência de valores e instituições de culturas diferentes. Entretanto, estão a emergir novas formas de discriminação como resultado das mudanças estruturais a nível económico e das transformações culturais e sociais. A idade ou o estilo de vida pode ser uma séria desvantagem no trabalho, especialmente em países industrializados.

11. Em terceiro lugar, sendo consensual que a discriminação é inaceitável e ineficiente, as opiniões divergem sobre como a eliminar e sobre o que significa na prática a promoção da igualdade de oportunidades. O aceso debate em curso sobre a oportunidade, legitimidade e eficácia de acções positivas a favor de grupos com menor representatividade é reveladora dessas opiniões divergentes.

12. Em quarto lugar, a erradicação da discriminação é percebida como estando associada a custos elevados e os seus benefícios difíceis de medir, e não compensem os potenciais inconvenientes, es-

3. B. Harriss-White: "Inequality at work in the informal economy: Key issues and illustrations", in *International Labour Review*, Vol. 142 (2003), No. 4, pp. 459-469.

pecialmente a curto e médio prazo. Assim se explica por que razão, sobretudo em períodos de recessão ou estagnação económica, as políticas que promovem a igualdade sofrem um retrocesso, perdem legitimidade e podem ser suspensas.

13. Por fim, a liberalização financeira e comercial, as políticas monetárias e fiscais restritivas destinadas a criar melhores condições para uma concorrência de mercado saudável, nem sempre têm dado lugar a resultados sociais mais igualitários ou maior solidariedade entre os trabalhadores, considerados individualmente ou como parte integrante de um grupo. Ao mesmo tempo, a expansão da democracia no mundo e o poder crescente dos meios de comunicação, ajudou os grupos desfavorecidos a fazerem ouvir as suas vozes, criando assim fortes pressões no sentido de serem criados mecanismos de solidariedade social mais eficazes.

14. Por que razão, então, se considera o menor nível de sucesso de determinados grupos como um reflexo exclusivo da sua falta de capacidade e não o resultado da falta de oportunidades que tem origem na discriminação sistémica de que têm sido alvo no passado e no presente. Sendo indiscutível que a discriminação, e as desigualdades que origina é um problema estrutural para o qual não existem soluções rápidas há fortes evidências que mostram que os custos económicos, sociais e políticos de tolerar a discriminação são elevados.⁴

15. Este relatório surge na sequência do primeiro Relatório Global sobre a eliminação da discriminação no emprego e na profissão, para acompanhamento da Declaração da OIT relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho.⁵ A sua mensagem principal é que, para combater eficazmente a discriminação no trabalho, a criação de sociedades mais iguais deve passar a constituir um objectivo central dos paradigmas e das políticas de desenvolvimento e que, para se avançar nessa direcção, deve ser promovida a igualdade de oportunidades de trabalho digno para todas as mulheres e homens, independentemente da raça, religião, deficiência, idade ou orientação sexual. A adopção do trabalho digno como um objectivo global pelo Grupo de Alto Nível do Conselho Económico e Social das Nações Unidas, em Julho de 2006, e seis meses mais tarde, pelo Conselho da União Europeia de um conjunto de conclusões sobre a promoção do trabalho digno na UE e no mundo⁶ conferem um novo apoio aos esforços que visam fazer da igualdade no trabalho um realidade global.

16. Este segundo Relatório Global sobre discriminação divide-se em quatro partes. A Parte I define resumidamente os conceitos de discriminação e igualdade de oportunidades e de tratamento e depois analisa os avanços e desafios na medição da discriminação e avalia o progresso da igualdade no mundo do trabalho à escala mundial.

17. A Parte II descreve padrões de discriminação no emprego e na profissão no mundo inteiro, com base no primeiro Relatório Global sobre o assunto. Esta parte avalia a situação global relativamente às formas mais tradicionais de discriminação, especialmente no domínio do sexo e da raça, identificados no primeiro Relatório Global sobre discriminação como áreas prioritárias para a actuação da OIT no período 2004 – 2007. Em seguida são analisadas as tendências mais recentes no que respeita a formas de discriminação já identificadas pelo anterior Relatório Global, mas reconhecidas mais recentemente como intoleráveis, nomeadamente a discriminação baseada na deficiência, no facto de ser portador, real ou presumido, de VIH/SIDA, ou na idade. A novidade deste Relatório Global é a análise da discriminação em razão da orientação sexual, uma preocupação crescente num número cada vez maior, embora ainda limitado, de países. Outro elemento novo é a análise de práticas emergentes nas economias avançadas que parecem penalizar os indivíduos com predisposição genética para determinadas doenças ou que adoptam um determinado estilo de vida. Todas estas tendências aconselham uma monitorização cuidada.

18. A Parte III proporciona uma visão geral do âmbito e impacto da legislação, políticas e actuação prática de diferentes actores – Estado, parceiros sociais e outras instituições relevantes – para combater a discriminação e promover a igualdade aos níveis nacional, internacional e mundial. As iniciativas nacionais abrangidas respeitam sobretudo a países com rendimentos médios e elevados, por se registar nestes países um maior número de medidas de combate à discriminação e sobre as quais existem dados disponíveis por país. Deste modo pode obter-se um maior conhecimento dos efeitos práticos da actuação nacional, e permite retirar algumas conclusões úteis para a definição futura das políticas, mas também mostra a pouca importância atribuída à discriminação no trabalho nas agendas públicas dos países de baixos rendimentos, sugerindo que estes assuntos são difíceis de tratar ou não são considerados prioritários. Por outro lado, constata-se que a nível inter-

4. Banco Mundial: Relatório sobre o Desenvolvimento Mundial 2006: Igualdade e desenvolvimento (Washington DC, 2005).

5. OIT: Time for equality at work, op. cit.

6. Conselho da União Europeia: Conclusões do Conselho sobre trabalho digno para todos, em www.consilium.europa.eu.

nacional e regional, são crescentes as referências, em instrumentos de responsabilidade social das empresas (RSE), à não discriminação e às matérias relativas à igualdade, assim como às implicações da integração desta dimensão nos processos de integração económica regionais e negociações comerciais.

19. A Parte IV analisa o apoio da OIT aos Estados-Membros para eliminar a discriminação e promover a igualdade de oportunidades, e no qual se apresentam quer os resultados quer os desafios. O BIT continuou a prestar apoio na elaboração e revisão da legislação sobre a igualdade e integração da não discriminação e a igualdade nas reformas do código do trabalho. Através do seu sistema de supervisão, destacou problemas novos e antigos, ao mesmo tempo que impulsionava desenvolvimentos positivos. As iniciativas destinadas a garantir a igualdade de oportunidades para pessoas com deficiência ou portadoras do VIH/SIDA real ou presumido continuam a progredir a bom ritmo, assim como o trabalho centrado em determinados aspectos da igualdade de género. Têm sido desenvolvidos alguns esforços, embora nem sempre consistentes, para promover a integração da não discriminação e da igualdade nos Programas Nacionais para o Tra-

balho Digno (DWCP - Decent Work Country Programmes), assim como nas estratégias e programas de redução da pobreza orientadas para o emprego (PRS - Poverty Reduction Strategies). A evolução foi igualmente lenta em matéria de igualdade de remuneração e de luta contra a discriminação racial, duas áreas em que o primeiro Relatório Global identificou necessidades e lacunas importantes. Esta situação não será surpreendente, dada a persistência destes problemas no mundo inteiro, como revela o panorama global, mas levanta importantes questões sobre o caminho a seguir.

20. A Parte IV discute estes e outros assuntos e avança com propostas para o futuro. Defende a promoção da igualdade de oportunidades no trabalho nas próximas etapas da Agenda para o Trabalho Digno da OIT, nomeadamente os DWCP e a procura de coerência nas políticas a nível mundial.

21. Sendo a eliminação da discriminação e a promoção da igualdade um desafio constante que exige a renovação do compromisso político e programático, não deixa por isso de constituir uma meta a alcançar pela OIT, seus constituintes e parceiros internacionais se existir um esforço conjunto de todas as partes envolvidas.





PARTE I

Definir e medir a discriminação

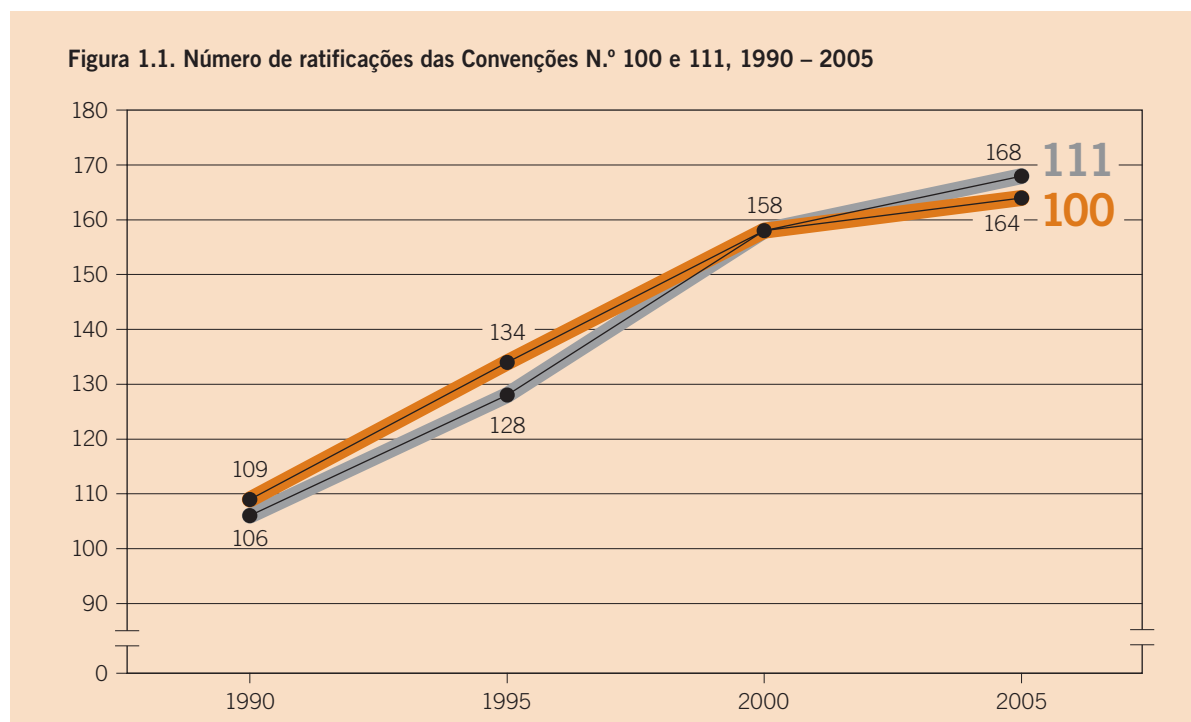
22. Existe um consenso de que a discriminação no trabalho é uma violação de um direito humano que origina um desperdício de talentos, com prejuízos ao nível da produtividade e do crescimento económico, gera desigualdades socioeconómicas que põem em causa a coesão e a solidariedade social e funciona como um travão à redução da pobreza. É também consensual que a promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento é necessária com vista à criação de condições para a eliminação da discriminação na legislação e na prática.¹

23. O compromisso político para combater a discriminação e promover a igualdade de oportunidades e de tratamento no local de trabalho é quase universal. Esta realidade está reflectida no número

cada vez mais elevado de ratificações da Convenção (N.º100) sobre a Igualdade de Remuneração, de 1951, e da Convenção (N.º 111) sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), de 1958, nos últimos anos (figura 1.1 e quadro 1.1).

24. Perante este cenário o fundamental é avaliar o progresso na promoção da igualdade para todos, e retirar lições para orientar a actuação futura do Estado, dos parceiros sociais e de outros actores relevantes. Esta parte do Relatório Global define resumidamente os conceitos de discriminação e igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego e na profissão, dada a incompreensão e falta de clareza que muitas vezes rodeia estes conceitos.

1. Ver BIT: *Time for equality at work*, Relatório Global para acompanhamento da Declaração da OIT relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho, Relatório I(B), Conferência Internacional do Trabalho, 91.ª Sessão, Genebra, 2003.



Quadro 1.1. Países que ainda não ratificaram a Convenção N.º 100 e a Convenção N.º 111

Países que ainda não ratificaram a Convenção N.º 100 (16)	Países que ainda não ratificaram a Convenção N.º 111 (14)
Bahrein, Kiribati, Kuwait, República Popular do Laos, Libéria, Montenegro, Myanmar, Namíbia, Oman, Qatar, Samoa, Ilhas Salomão, Somália, Suriname, Timor-Leste e Estados Unidos	Japão, Kiribati, República Popular do Laos, Malásia, Montenegro, Myanmar, Oman, Samoa, Singapura, Ilhas Salomão, Suriname, Tailândia, Timor-Leste e Estados Unidos

1. Discriminação e igualdade: definir os conceitos

25. A Convenção (N.º 111) define discriminação como “toda a distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão”, admitindo a inclusão, por parte dos governos, de critérios adicionais na sequência de consulta prévia às organizações de empregadores e de trabalhadores. Com base na informação recolhida junto dos Estados-Membros, a Comissão de Peritos da OIT para a Aplicação das Convenções e Recomendações (CEACR) assinalou que em muitos países foram reconhecidas outras causas de discriminação para além das mencionadas na Convenção (N.º 111), como foi confirmado pelo presente Relatório Global sobre discriminação e pelo anterior. Num número crescente de países a lista de factores susceptíveis de discriminação aumentou nos anos mais recentes para incluir a deficiência, a idade, o estado de saúde (incluindo a infecção com VIH/SIDA real ou presumida), a sindicalização e a situação familiar, entre outros.

26. A discriminação pode ocorrer quando se procura um emprego, no emprego e no momento de o deixar. A discriminação constitui um tratamento diferente e menos favorável de determinadas pessoas devido a algumas das referidas características, independentemente da sua capacidade para preencher os requisitos correspondentes ao posto de trabalho. A discriminação ocorre quando é negado um emprego a um membro qualificado de um grupo religioso minoritário, ou quando trabalhadores competentes são vítimas de assédio em razão da sua religião ou filiação sindical. A discriminação surge também quando, pelo mesmo trabalho, um trabalhador migrante recebe uma remuneração mais baixa do que aquela que recebe um trabalhador nacional, ou quando o pagamento é sistematicamente atrasado para os trabalhadores agrícolas indígenas ou para os de uma casta inferior, comparativamente aos seus colegas não indígenas ou de casta superior. Do mesmo modo, é vítima de discriminação uma enfermeira ou radiologista que faz um trabalho com o mesmo valor que um técnico paramédico, mas recebe uma remuneração inferior.

27. A discriminação não é uma ocorrência excepcional ou aberrante, mas antes um fenómeno sisté-

mico que está, muitas vezes enraizado no modo de funcionamento dos locais de trabalho, e nos valores e regras culturais e sociais dominantes. A discriminação não distingue sector formal e informal, embora neste último caso pode assumir formas mais evidentes, por se encontrar fora do âmbito ou do domínio da legislação laboral e dos mecanismos de controle.

28. A discriminação pode ser directa ou indirecta. É directa quando as regras, as práticas e as políticas excluem ou dão preferência a certas pessoas apenas por pertencerem a um determinado grupo. As formas de discriminação directa incluem anúncios de emprego com a menção de que pessoas com mais de certa idade não devem responder, ou práticas de recursos humanos que exigem testes de gravidez regulares às trabalhadoras, com a intenção de não as contratar ou mesmo de as despedir se estiverem grávidas. A discriminação com base na gravidez parece estar a crescer, mesmo em países que sempre a combateram e que enfrentam quedas vertiginosas nas taxas de fertilidade. No Reino Unido, por exemplo, um relatório recente da Comissão para a Igualdade de Oportunidades afirma que, todos os anos, 30 000 mulheres perdem o seu emprego devido à sua gravidez, e apenas 3 por cento apresenta queixa no tribunal do trabalho². A discriminação também ocorre quando as empresas que recrutam trabalhadoras lhes exigem que trabalhem durante um certo período na empresa depois do qual são autorizadas a engravidar.³

29. Considera-se que a discriminação é indirecta quando normas e práticas aparentemente neutras têm um efeito desproporcionado sobre um ou mais grupos identificáveis, sem justificação. Organizar cursos de formação fora do horário de trabalho, por exemplo, ao fim-de-semana ou ao fim do dia pode excluir trabalhadores que estejam interessados em frequentá-los, mas que não o podem fazer devido às suas responsabilidades familiares, comprometendo assim as suas perspectivas de carreira.

30. Tratar diferentemente determinada categoria de trabalhadores remunerando-os com salários ou benefícios inferiores pode também representar uma forma de discriminação indirecta. A baixa protecção jurídica que é concedida, ao pessoal do serviço doméstico, na sua maioria mulheres com baixos rendimentos pertencentes a minorias raciais ou étnicas, e

2. Comissão para a Igualdade de Oportunidades: “Pregnancy discrimination: EOC investigation”, disponível em www.eoc.org.uk.

3. Centro de Investigação do Trabalho Feminino e do Género, Instituto de Ciências do Trabalho e Assuntos Sociais, Ministério do Trabalho, Deficientes e Assuntos Sociais; F. Howell: Equality, labour and social protection for women and men in the formal and informal economy in Viet Nam: Issues for advocacy and policy development (Hanoi, OIT, 2003), p. 90.

muitas vezes estrangeiras, foi reconhecida como uma forma de discriminação indirecta com base na classe, sexo, raça ou situação/condição de migrante.

31. A discriminação estrutural é inerente ou encontra-se institucionalizada em padrões sociais, estruturas institucionais e figuras jurídicas que reflectem e reproduzem as práticas e resultados discriminatórios. Nestes podem incluir-se, por exemplo, condições de formação diferentes ou inferiores disponíveis para minorias étnicas, ou deficiências nos serviços educativos, de transportes e outros nos bairros ou guetos em que existe uma presença elevada de minorias étnicas e de imigrantes.

32. Toda a discriminação tem como consequência a desigualdade que coloca as suas vítimas numa situação de desvantagem, dificultando o acesso a oportunidades de emprego para já não referir a igualdade de tratamento no trabalho. Esta situação traduz-se também numa menor motivação para o trabalho e desempenho, conduzindo a uma menor produtividade e a tensões no local de trabalho, com resultados negativos para o desempenho global da empresa e no ambiente de trabalho. As práticas e as políticas de recursos humanos que previnem a discriminação no trabalho e promovem a igualdade de oportunidades e de tratamento, sem distinções arbitrárias, são vantajosas não apenas para o indivíduo mas também para a actividade empresarial.

33. As formas graves e persistentes de discriminação no local de trabalho contribui para a pobreza e a exclusão social. Os preconceitos baseados nos antecedentes sociais e familiares das pessoas prevalecem muitas vezes sobre as suas aspirações e competências reais, condenando-as ao imobilismo social. A situação de privação é especialmente grave para as pessoas que enfrentam múltiplas discriminações, como acontece com quem é não apenas pobre mas pertence a uma minoria religiosa ou racial, para além de ser idoso.

34. Isto explica por que razão a incidência da discriminação é tão elevada entre os pobres e por que a pobreza nega às pessoas a possibilidade de escaparem à discriminação. Fica claro a partir do referido anteriormente que apenas intervenções políticas efectivas por parte do Estado, dos parceiros sociais e de outras partes interessadas, permitem superar com eficácia a discriminação estrutural, assim como a discriminação directa e indirecta.

35. Nem todas as diferenças de tratamento são, no entanto, ilegais. Por exemplo, as que têm por base exigências objectivas de um trabalho, não o são. Ser do sexo masculino ou feminino pode ser um requisito legítimo para trabalhos que envolvam contactos físicos próximos com outras pessoas ou no domínio da artes cénicas. As distinções baseadas nas compe-

tências ou no esforço exigidos para um trabalho são justas e legítimas, como também o são as diferenças de remuneração em função dos anos de escolaridade ou do número de horas trabalhadas.

36. Do mesmo modo, não constituem discriminação as medidas específicas que impliquem um tratamento diferenciado das pessoas com necessidades especiais, em razão do seu sexo, de deficiência mental, sensorial ou física ou da origem social. Pôr em prática o princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento não significa tratar todas as pessoas do mesmo modo; exige também medidas especiais e a consideração das diferenças. Construir rampas nos locais de trabalho para os trabalhadores com dificuldades físicas é uma dessas medidas; garantir às mulheres trabalhadoras a protecção na gravidez e na maternidade é essencial para assegurar uma verdadeira igualdade no mundo do trabalho.

37. Medidas temporárias especiais, também conhecidas como medidas de acção positiva, podem ser utilizadas para melhorar num curto período de tempo a situação de grupos que se encontram em posição de grande desvantagem por serem ou terem sido objecto de discriminação. Aquelas consistem numa série de intervenções que são temporárias (embora isto não signifique necessariamente de curto prazo), que podem dirigir-se a diferentes grupos-alvo e ser justificadas por diferentes razões (ver a secção sobre acção positiva ou afirmativa na Parte III, Capítulo 1). Abrangem diversas etapas e aspectos da relação laboral e podem ser associadas ao cumprimento de objectivos na contratação, formação ou promoção, ou a quotas, sempre que um certo número de lugares seja reservada aos membros de grupos sub-representadas. Independentemente destas alterações, medidas de acção positiva, baseiam-se no reconhecimento do facto de que, acabar com a discriminação não é suficiente para assegurar a igualdade, quando o preconceito dura há muito tempo e está profundamente enraizado.

38. Estas medidas suscitaram amplos debates e controvérsias, inclusive nos últimos tempos no contexto das reformas da legislação laboral. Quem se opõe a elas considera que estas medidas penalizam indevidamente os grupos que não são beneficiários das mesmas, estigmatizam ainda mais os grupos beneficiários e conduzem à redução da eficiência e da produtividade. A experiência mostra contudo que estas políticas podem servir para alcançar as metas desejadas sempre e quando se observam determinadas condições.

39. A igualdade no trabalho não se esgota na proibição da discriminação; envolve a alteração do *status quo* e a transformação do local de trabalho de modo a que este seja mais inclusivo. Quanto ao nível de mudança desejável, domínios prioritários e quando deve

ocorrer, a sua definição cabe aos países, de acordo com suas possibilidades e respectivos contextos culturais e sociais.

40. A sensibilidade quanto à discriminação e a vontade de a enfrentar variam ao longo do tempo e segundo o tipo de discriminação: nos Estados-Membros da UE, por exemplo, a orientação sexual é onde se verificaram menos progressos até ao momento, comparativamente com outras causas de discriminação reconhecidas recentemente. Em certos casos, a promoção da igualdade de género pode contrariar os

costumes e promovê-la pode ser entendido como uma estratégia para enfraquecer as sociedades, como a dos povos indígenas, que enfrentam pressões consideráveis para renunciar à sua identidade cultural.

41. Sendo necessária flexibilidade, o que realmente conta são os resultados alcançados em termos práticos. Estes, por sua vez, exigem uma monitorização permanente, a avaliação e adequação das medidas aplicadas para promover a igualdade, o impacto destas medidas sobre a situação dos grupos protegidos e a incidência da discriminação.

4. S. Bruyère: “The measurement of discrimination and inequalities: Conceptualization and methodological issues”, documento elaborado para este Relatório Global.

2. Medir a discriminação: onde estamos?

42. A recolha, de forma regular, de estatísticas sobre a discriminação é fundamental para a tornar visível e desenvolver medidas economicamente favoráveis para a enfrentar. Medir a discriminação é igualmente importante, pois ajuda a reduzir a estigmatização que afecta determinados grupos. Ao mostrar a estes grupos que a sua desvantagem resulta de um preconceito, dá-lhes a possibilidade de reivindicar os seus direitos e pedir uma compensação.

43. Medir e monitorizar a discriminação a nível global e nacional não é simples, embora tenha havido algum progresso nos anos mais recentes. Os problemas dizem respeito ao que deve ser medido e como. Uma forma evidente de identificar a discriminação no trabalho é compilar e tratar os dados sobre o número de queixas por discriminação, o número de casos resolvidos e o número de condenações.. A vantagem da compilação deste tipo de dados é que ajuda a identificar a população vulnerável à discriminação e ilustra as alterações ocorridas nas políticas e nas práticas, assim como o seu impacto.⁴

44. Estes dados, no entanto, apenas identificam uma pequena parte das ocorrências efectivas de discriminação, em particular em países em que o conhecimento dos direitos e dos recursos jurídicos é limitado, a aplicação da lei é deficiente, o acesso à justiça é difícil e dispendioso, e em que prevalece o trabalho informal. Paradoxalmente, o número de queixas por discriminação, sendo elevado e crescente, é normalmente um indicador de progresso: uma tal situação reflecte uma melhor compreensão do que é a discriminação e revela confiança na imparcialidade e eficácia do sistema judicial ou dos outros sistemas de compensação. Este tipo de dados constitui um indicador útil, embora insuficiente, da extensão da discriminação num determinado país.

45. Outra forma de medir a discriminação consiste na realização de estatísticas sobre desigualdades verificadas no mercado de trabalho entre grupos dominantes e grupos sujeitos a discriminação, a nível nacional. Embora, como se disse anteriormente, nem todas as diferenças possam ser atribuídas à discriminação, a discriminação gera desigualdades. Quando estas são significativas e persistentes, é plausível concluir que muito provavelmente existe discriminação. A

medição regular de desigualdades entre grupos pode contribuir para fazer alguma pressão sobre os políticos para que adoptem políticas públicas para eliminar as desigualdades. A análise da regressão permite que se defina que parte da desigualdade se deve à discriminação, e que parte depende de factores objectivos como a educação, os anos de experiência de trabalho ou no sector profissional, proporcionando assim uma orientação para intervenções políticas melhor dirigidas.

46. Em alguns países, as empresas elegíveis são legalmente obrigadas a recolher estatísticas sobre a composição por sexo ou raça da respectiva mão-de-obra, para determinar se a discriminação está a ser praticada e, se assim for, adoptar medidas correctivas. Estes resultados são depois confrontados com os dados disponibilizados pelas estatísticas oficiais nacionais sobre a composição por sexo e raça das populações nacionais ou locais com idade activa. Verificando-se discrepâncias, as empresas são convidadas a repararem a situação, no sentido de aumentarem a representação dos grupos sub-representados em termos de níveis de emprego e nas diversas profissões (Parte III, Capítulo 1, secção sobre alterações da procura de emprego). É reduzido o número de países que têm em vigor legislação anti-discriminatória proactiva, embora esse número esteja a aumentar.

47. A dificuldade na medição de desigualdades entre grupos reside no facto de os dados relevantes estarem disponíveis, a nível nacional, apenas para algumas das causas (embora estas variem consideravelmente de país para país) e, a nível global, ainda para menos causas. Os dados sobre a orientação religiosa ou sexual da população em idade activa, por exemplo, são escassos porque a legislação nacional proíbe, muitas das vezes, o tratamento de dados sobre estas situações. Isto levanta a importante questão de saber como conciliar a protecção de dados pessoais e um direito à privacidade dos indivíduos com a necessidade de monitorar a discriminação através de valores estatísticos. Um estudo da Comissão Europeia apresenta alguns países que foram capazes de resolver este dilema. Um dos factores-chave parece ser a confiança nas entidades estatísticas nacionais e na sua capacidade para respeitar a confidencialidade e a segurança operacional ao utilizar informação “sensível”.⁵

5. Comissão Europeia: *Comparative study on the collection of data to measure the extent and impact of discrimination within the United States, Canada, Australia, the United Kingdom and the Netherlands* (Estudo comparativo sobre a recolha de dados para medir a extensão e impacto da discriminação nos Estados Unidos, Canadá, Austrália, Reino Unido e Países Baixos), (Luxemburgo, Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias, 2004), p. 83.

Quadro 1.2. Perguntas dos censos, relativos à raça ou etnia, países escolhidos

País	Perguntas
Estados Unidos	Raça, etnia (para Hispânicos), local de nascimento, cidadania, ascendentes, língua falada em casa
Canadá	Raça, língua, ascendentes e perguntas específicas para o povo Aborígene ou Primeira Nação, Inuit e Métis
Alemanha	Nacionalidade/cidadania
Brasil	Raça e cor
África do Sul	Grupo populacional, cidadania, país de nascimento, língua falada em casa
Ilha Maurícia	Comunidade, cidadania, grupo linguístico
Fiji	Grupo étnico, local de nascimento
Austrália	Cidadania, identidade indígena, antepassados, país de nascimento, local de nascimento dos pais (no estrangeiro e na Austrália)
Nova Zelândia	Grupo étnico, descendência Maori, país de nascimento, língua (s) em que a pessoa consegue manter uma conversa

Fonte: J. Allan: *International concepts and classifications: Review of the measurement of ethnicity* (Wellington, Statistics New Zealand, 2001).

48. A informação estatística melhorou bastante nos últimos anos para causas como a deficiência, embora a comparabilidade entre países e ao longo do tempo continue a ser problemática. O BIT publicou um compêndio em 2004 que analisa as metodologias utilizadas em 95 países que recolhem ou pretendem recolher estatísticas sobre o emprego de pessoas com deficiência⁶. O BIT elaborou diretrizes com o título *The employment situation of people with disabilities: Towards improved statistical information – “A situação de emprego de pessoas com deficiência: Para uma melhor informação estatística”* – que deverá estar concluído no início de 2007.

49. A definição estatística de motivos para a discriminação como a raça ou a origem étnica foi resolvida num número considerável de países. Nos anos mais recentes, países como a Bolívia, o Equador e a Guatemala realizaram esforços significativos para obter dados sobre os seus povos indígenas⁷. Não é possível, no entanto, uma comparação internacional, pois os países utilizam diferentes categorias de classificação (quadro 1.2). Conceitos como “raça” ou “origem étnica” adquirem significados distintos e diferentes em

diferentes contextos nacionais, na medida em que são produto de diferentes processos históricos, socioeconómicos e legais. É importante, no entanto, não utilizar variáveis como a “nacionalidade” ou “país de origem” dos inquiridos ou dos seus pais como critérios para medir a composição racial ou étnica de uma sociedade. O “país de origem” não é um indicador fiável da “cor” ou de outros aspectos associados com a origem étnica. Além disso, dá a impressão errada de que o racismo é um fenómeno circunscrito à imigração.⁸

50. Outros países, como a França, hesitam sobre a realização de estatísticas sobre a composição étnica das suas populações. Após os distúrbios sociais nos *banlieues* ou subúrbios franceses, no final de 2005, o Governo intensificou a sua acção contra a discriminação racial. O problema de saber se as estatísticas devem ser realizadas para medir a extensão e natureza do problema do racismo gerou um aceso debate nacional.⁹ Os críticos defendem que a quantificação das desvantagens associadas com a origem étnica pode conduzir a uma maior fragmentação social, ao passo que os apoiantes entendem que se tal não for feito a situação piorará ainda mais.¹⁰

6. BIT: *Statistics on the employment situation of people with disabilities: A compendium of national methodologies* (Estatísticas sobre a situação do emprego de pessoas portadoras de deficiência: Compêndio das metodologias nacionais) Documento de Trabalho N.º 40, Departamento de Integração de Políticas, Gabinete de Estatísticas (Genebra, 2004). A maior parte dos países utiliza inquéritos às famílias (40 por cento) ou os censos à população (30 por cento), enquanto apenas 10 por cento possuem inquéritos especiais às famílias sobre deficiência.

7. Ver J. Renshaw; N. Wray: “Indicadores de pobreza indígena” (documento não publicado, Jan. 2004).

8. Ver Comissão Europeia: *Comparative study...* (Estudo comparativo...), op. cit., p. 85.

9. Ver R. Fauroux: *La lutte contre les discriminations ethniques dans le domaine de l'emploi* (Paris, Ministério do Emprego, Coesão Social e Habitação, 2005).

10. Ver J-B. de Montvalon ; L. Van Eeckhout: “La France résiste au comptage ethnique”, em *Le Monde*, 3 de Julho de 2006.

Caixa 1.1**Que progresso foi conseguido na medição da desigualdade de género?**

Um relatório das Nações Unidas, *The world's women 2005: Progress in statistics* (As mulheres do mundo 2005: Progresso nas estatísticas), analisa os dados nacionais oficiais de 1995 – 2003 em 204 países ou territórios. O relatório conclui que a limitada disponibilidade de dados sobre indicadores da igualdade de género é um reflexo da diminuta capacidade estatística nacional, falta de prioridade dada aos problemas do género nas políticas nacionais e dos conceitos e métodos inadequados. O progresso na recolha de dados sobre indicadores de género no mercado de trabalho foi bastante desigual, conforme o indicador e as regiões. A população economicamente activa (PEA) é o indicador sobre o qual o maior número de países ou regiões forneceram dados desagregados por sexo, mas este número diminuiu drasticamente desde 1975. A frequência mais elevada de relatórios verificou-se na Europa e a mais reduzida em África. Dos 50 países asiáticos, 34 reportaram dados sobre este indicador por sexo e idade, mas a China e a Índia não se encontram entre eles. Na Oceânia, apenas seis dos 17 países forneceram dados sobre a PEA por sexo e por idade, mas aqueles representam 95 por cento da população total. O número de países que reportaram dados sobre a sua população desempregada por sexo foi relativamente baixo. No período em análise, 87 países reportaram dados sobre o desemprego por sexo e por nível de educação, pelo menos uma vez, mas apenas 72 foram capazes de o fazer mais frequentemente. É importante assinalar, no entanto, que a melhoria mais significativa na comunicação de dados se verificou no campo das estatísticas sobre desemprego. A recolha de dados relativos à distribuição por sexo continua a estar atrasada. Dos 204 países ou áreas, 105 foram capazes de fornecer este tipo de informação – com apenas 68 países a fornecerem a informação frequentemente. Mais de metade dos países em análise situam-se nas Américas, Europa e Ásia. O indicador em que se verificou um progresso menor é relativo às estatísticas sobre salários por sectores económicos principais e por sexo. Apenas 52 países reportaram dados para este indicador. Embora isto represente uma melhoria muito significativa desde 1995, a Europa e a Ásia apresentam quase três quartos dos dados disponíveis. Sendo a economia informal uma importante fonte de emprego para as mulheres em muitos países, apenas cerca de 60 países produziram estatísticas com ela relacionadas, desde 1995.

Fonte: Nações Unidas: *The world's women 2005: Progress in statistics* (Nova Iorque, 2006).

51. O sexo é a causa de discriminação em que se registou um maior – embora ainda insuficiente – progresso (caixa 1.1), em termos de recolha de dados ao nível nacional e desenvolvimento de indicadores sobre a igualdade de género a nível regional e internacional. A Comissão Europeia apresentou um conjunto abrangente de indicadores sobre a igualdade de género nas áreas do acesso ao emprego, segregação, remuneração e medidas de conciliação família/trabalho.¹¹

52. Muitos países começaram a realizar estatísticas sobre indicadores de género importantes, como a violência sobre as mulheres, designadamente no local de trabalho, ou sobre como as mulheres e os homens dividem o seu tempo entre o trabalho pago e não pago e o lazer. Os esforços sobre este domínio continuam a ser incipientes, especialmente nos países em desenvolvimento, mas, ao fornecerem um retrato do mundo do trabalho de homens e mulheres, oferecem indicadores úteis para a escolha de políticas por parte dos decisores

políticos que possam estar interessados, por exemplo, em melhorar as taxas de emprego das mulheres.

53. A Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económico (OCDE) criou a Base de Dados sobre Género, Instituições e Desenvolvimento (GID - Gender, Institutions and Development Data Base), que combina os indicadores disponíveis sobre a (des)igualdade de género na educação, saúde, emprego ou representação política, com indicadores que medem as diferenças nas instituições e que influenciam a extensão e as formas como as mulheres participam na economia.¹² A GID abrange um total de 50 indicadores para 162 países. Os indicadores estão agrupados por quatro categorias: códigos de família (incluindo informação sobre costumes de casamento, autoridade parental, divórcio); integridade física (mutação dos genitais femininos, violação, estupro, etc.); liberdades civis (em que medida as mulheres podem concorrer a cargos políticos ou sair livre-

11. J. Rubery; D. Grimshaw; C. Fagan; H. Figueiredo; M. Smith: “Gender equality still on the European agenda – but for how long?” (“A Igualdade de género continua na agenda europeia – mas quanto tempo mais?”), em *Industrial Relations Journal*, Vol. 34, N.º 5, pp. 484 – 486.

12. A base de dados encontra-se acessível em [www.oecd.org/dev/institutions/GID database](http://www.oecd.org/dev/institutions/GID_database).

mente de casa); e direitos de propriedade (direitos sobre imóveis ou outros bens materiais). Embora a GID abranja um vasto conjunto de parâmetros que incluem e vão para além do emprego e do local de trabalho, alguns deles, como os costumes de casamento, a liberdade de movimentos e os direitos de propriedade das mulheres, têm um peso directo sobre as oportunidades e escolhas das mulheres no mercado de trabalho.

54. Não há um indicador único que identifique devidamente o progresso ou o atraso na eliminação da discriminação e na promoção da igualdade no trabalho. São necessários vários indicadores, cada um deles medindo aspectos diferentes mas interligados, tais como as desigualdades nos resultados do mer-

cado de trabalho, que apontam falhas (políticas e discriminação). A disponibilidade de dados relevantes é irregular, dependendo das causas e variáveis envolvidas, mas estão a ser desenvolvidos esforços para resolver a situação.

55. De qualquer modo, e apesar destas deficiências, os dados mostram de forma consistente que, em todo o lado, a disparidade dos resultados profissionais alcançados pelos grupos dominantes e pelos vulneráveis à discriminação é significativa e demora a diminuir. Assim se confirma a necessidade e a importância de um ambiente propício que combine a legislação antidiscriminatória com instituições de apoio à igualdade e medidas políticas coerentes que promovam a igualdade dentro e fora do local de trabalho.





PARTE II

Padrões de discriminação no trabalho: desenvolvimentos recentes

56. O estudo *Time for equality at work* mostrou que a discriminação no trabalho é um alvo que se move: enquanto os padrões de discriminação, há muito reconhecidos, com base no sexo, na raça e na religião, persistem, adquirindo muitas vezes novas expressões, estão a emergir novas formas, como a discriminação com base na infecção com VIH/SIDA, real ou presumida, ou contra trabalhadores demasiado jovens ou demasiado velhos. Ao mesmo tempo, outras práticas, como as que penalizam os indivíduos com hábitos considerados pouco saudáveis, começaram a surgir em muitos países.

57. A “vitalidade” da discriminação no trabalho está muito associada com as transformações nas estruturas e dinâmicas dos mercados de trabalho, induzidas, por grandes evoluções nos processos económicos e políticos. Estas transformações redefinem os padrões de mobilidade e de satisfação social, alterando as perspectivas societárias sobre a ética ou atitudes laborais que se pensa conduzirem ao sucesso no local de trabalho.

Estas atitudes, por sua vez, estão habitualmente associados a grupos sociais particulares, percebendo-se que outros grupos não as possuem estão, consequentemente, privados da igualdade de oportunidades, independentemente do mérito. Um aspecto notável deste retrato global é como certos grupos, independentemente do desenvolvimento sócio-económico de um país e da sua abertura e dinamismo económico, continuam a ocupar os níveis mais baixos da escala profissional e salarial.

58. A Parte II apresenta uma perspectiva geral dos desenvolvimentos mais recentes relativamente aos padrões da discriminação no trabalho e no emprego, pelo mundo inteiro: analisa a continuidade e a mudança das formas de discriminação há muito reconhecidas (as mencionadas de forma expressa na Convenção N.º 111), sublinha a persistência das formas reconhecidas mais recentemente, e defende uma fiscalização próxima das práticas preocupantes emergentes no local de trabalho.

1. Formas tradicionais de discriminação

Igualdade de género no mundo do trabalho: panorama heterógeneo

59. Um pré-requisito fundamental para tratar eficazmente a discriminação no emprego e na profissão, com base no sexo, é compreender o seu significado e a sua evolução ao longo do tempo. A inexistência de dados globais sobre a discriminação em razão do sexo, as desigualdades, e as desigualdades entre homens e mulheres nos resultados do mercado de trabalho são tomadas como um bom indicador (Parte I, Capítulo 2). Embora a desigualdade entre os sexos coexista e interaja com outras formas de desigualdade, tais como as desigualdades em razão da idade ou da raça, é mais fácil obter dados relativamente ao sexo do que para outras dimensões. É por este motivo que esta secção se centra nas desigualdades entre homens e mulheres quanto a um conjunto de variáveis do mercado de trabalho.

60. Foram escolhidos oito indicadores para analisar a situação relativa das mulheres no mercado de trabalho: a taxa de actividade na força de trabalho; as taxas de emprego e de desemprego por sexo; a percentagem de mulheres no emprego não agrícola na globalidade do trabalho remunerado; a distribuição percentual de mulheres trabalhadoras por situação

contratual (não remuneradas, empregadas por conta própria e empregadas por conta de outrem); a percentagem de mulheres em funções legislativas e de gestão; e a diferença salarial por sexo (ver nota metodológica no anexo).

Continua a aumentar a participação das mulheres no mercado de trabalho

61. Dados para 1995 – 2004 confirmam que a participação das mulheres na população activa e no trabalho remunerado manteve uma tendência ascendente em quase todas as regiões do mundo (quadro 2.1). As taxas de actividade feminina continuam a aumentar significativamente, esbatendo assim a diferença, a nível mundial, das taxas de participação dos homens e das mulheres em 3,5 pontos percentuais. O quadro 2.1 mostra que este aumento foi mais forte na América Latina e Caraíbas, seguido pela União Europeia (UE), Sul da Ásia e, a níveis bastante reduzidos, Médio Oriente e Norte de África. Este indicador registou aumentos moderados no Extremo Oriente e no Pacífico, mas manteve-se praticamente inalterado nas economias de transição e na África subsaariana.

Quadro 2.1. Taxas de actividade das mulheres e ratio das taxas de actividade das mulheres relativamente à taxa de actividade dos homens, por região, 1995 – 2004 (em percentagem)

	Número de países ou regiões	Taxas de actividade das mulheres			Mulheres em % das taxas de actividade dos homens	
		1995	2000	2004	1995	2004
Mundo	173	54.8	55.7	56.6	66.2	69.6
Extremo Oriente e Pacífico	24	59.5	60.3	61.2	71.6	74.3
Europa (não comunitária) e Ásia Central	23	62.2	60.6	60.9	79.3	80.3
União Europeia	25	57.9	60.4	62.0	74.3	80.8
América Latina e Caraíbas	28	48.1	51.5	53.9	58.0	65.3
Médio Oriente e Norte de África	19	27.5	29.8	32.0	34.0	39.5
América do Norte	2	68.6	70.4	71.2	83.0	86.7
Sul da Ásia	8	39.5	41.3	43.5	46.8	52.6
África subsaariana	44	64.6	63.7	63.0	73.6	73.0

Todos os valores apresentados são medianas.

Fonte: BIT: *Key Indicators of the Labour Market (KILM)*, Quarta edição (Genebra, 2006), quadro 1a; OIT: Global Employment Trends Model.

Quadro 2.2. Taxas de emprego por sexo e por região, 1995-2004 (em percentagem)

	Taxas de emprego das mulheres		Taxas de emprego dos homens	
	1995	2004	1995	2004
Mundo	51.2	53.0	78.4	77.5
Extremo Oriente e Pacífico	58.1	59.3	81.7	80.6
Europa (não comunitária) e Ásia Central	57.3	56.7	71.8	69.6
União Europeia	52.5	56.9	72.3	72.1
América Latina e Caraíbas	43.3	49.2	79.3	80.0
Médio Oriente e Norte de África	23.3	26.8	74.3	74.5
América do Norte	64.8	68.6	78.2	78.7
Sul da Ásia	37.5	40.7	84.2	82.1
África subsaariana	62.6	60.6	83.6	81.6

Fonte: KILM Quarta edição; quadro 1a; BIT: Global Employment Trends Model.

Quadro 2.3. Taxas de desemprego por sexo e por região, 1995-2004

	Taxas de desemprego das mulheres		Taxas de desemprego dos homens	
	1995	2004	1995	2004
Mundo	9.8	9.3	8.4	8.2
Extremo Oriente e Pacífico	4.7	5.0	4.6	5.0
Europa (não comunitária) e Ásia Central	11.2	11.1	11.4	11.2
União Europeia	11.1	9.3	9.0	7.8
América Latina e Caraíbas	11.8	10.4	8.1	6.8
Médio Oriente e Norte de África	16.9	16.1	10.7	10.6
América do Norte	7.4	6.1	7.8	6.6
Sul da Ásia	8.2	8.1	4.0	4.1
África subsaariana	7.3	7.6	8.6	9.1

Fonte: ibidem.

62. As taxas de actividade das mulheres também aumentaram na maior parte das regiões (com variações significativas de uma região para outra). A América do Norte continua a apresentar as taxas de emprego feminino mais elevadas, ao passo que o Médio Oriente e o Norte de África continuam a mostrar a taxa mais baixa (quadro 2.2). Além disso, tendo aumentado as taxas de emprego das mulheres, as taxas de emprego dos homens registaram um curto declínio em cinco das oito regiões, especialmente na Europa (UE), na Ásia Central e no Sul da Ásia.

63. No caso do desemprego, quer dos homens quer das mulheres, as taxas registaram uma redução ligeira ou mantiveram-se inalteradas em todo o mundo, excepto no Extremo Oriente, pacífico e na África subsaariana, contudo, as taxas de desemprego das mulheres mantiveram-se mais elevadas do que as dos homens em quase todo o mundo, e é no Médio Oriente, Norte de África e na América Latina que as diferenças são maiores (quadro 2.3). A América do Norte é a única região em que o desemprego dos homens ultrapassa o das mulheres.

Quadro 2.4. Percentagem de mulheres no trabalho remunerado não agrícola (MDG 3) e no total de trabalho remunerado, 1995-2004 (em percentagem)

	Número de países ou regiões	Percentagem de mulheres no trabalho remunerado não agrícola		Percentagem de mulheres no total do trabalho remunerado	
		1995	2004	1995	2004
Mundo	79	41.3	43.5	40.3	42.1
Extremo Oriente e Pacífico	11	43.1	46.5	41.8	44.9
Europa (não comunitária) e Ásia Central	12	43.9	45.7	43.4	44.7
União Europeia	22	45.8	47.4	45.4	47.1
América Latina e Caraíbas	22	40.4	42.2	38.6	40.3
Médio Oriente e Norte de África	4	24.5	28.2	22.2	24.9
América do Norte	2	48.1	49.0	46.5	47.4
Sul da Ásia	2	14.3	16.5	17.8	17.6
África subsaariana	4	36.0	39.5	35.8	36.0

Todos os valores apresentados são medianas.

Fontes: Percentagem de mulheres no trabalho remunerado não agrícola: Divisão de Estatísticas das Nações Unidas: Base de Dados Comum das Nações Unidas; percentagem de mulheres no trabalho não remunerado: KILM, quarta edição, quadro 3. Sempre que os dados não estavam disponíveis em KILM, o quadro foi completado com dados da base de dados da OIT sobre estatísticas laborais (LABORSTA), quadro 2D (sobretudo para dados de 2004).

Mais mulheres trabalham, mas muitas continuam a trabalhar sem serem remuneradas

64. A percentagem de mulheres no total do trabalho remunerado no sector agrícola, é o indicador escolhido para medir o progresso para atingir os Objectivos de Desenvolvimento do Milénio (ODM) relativos à igualdade de género e à autonomia das mulheres. Além disso, foram recolhidos dados para a percentagem de mulheres no total do trabalho remunerado, pois em alguns países a agricultura orientada para a exportação passou a ser, na última década, uma importante fonte de trabalho pago para as mulheres (quadro 2.4).

65. O quadro 2.4 mostra que a percentagem de mulheres aumentou, quer no trabalho remunerado não agrícola, quer no trabalho remunerado total, em todas as regiões, em cerca de 2 pontos percentuais. Além disso, a proporção de mulheres no emprego pago não agrícola é mais elevada do que no emprego pago total, com excepção da África do Sul. Esta tendência confirma que o trabalho remunerado na agricultura é uma fonte relativamente importante de rendimento para as mulheres nessa região, quando comparada com outras.

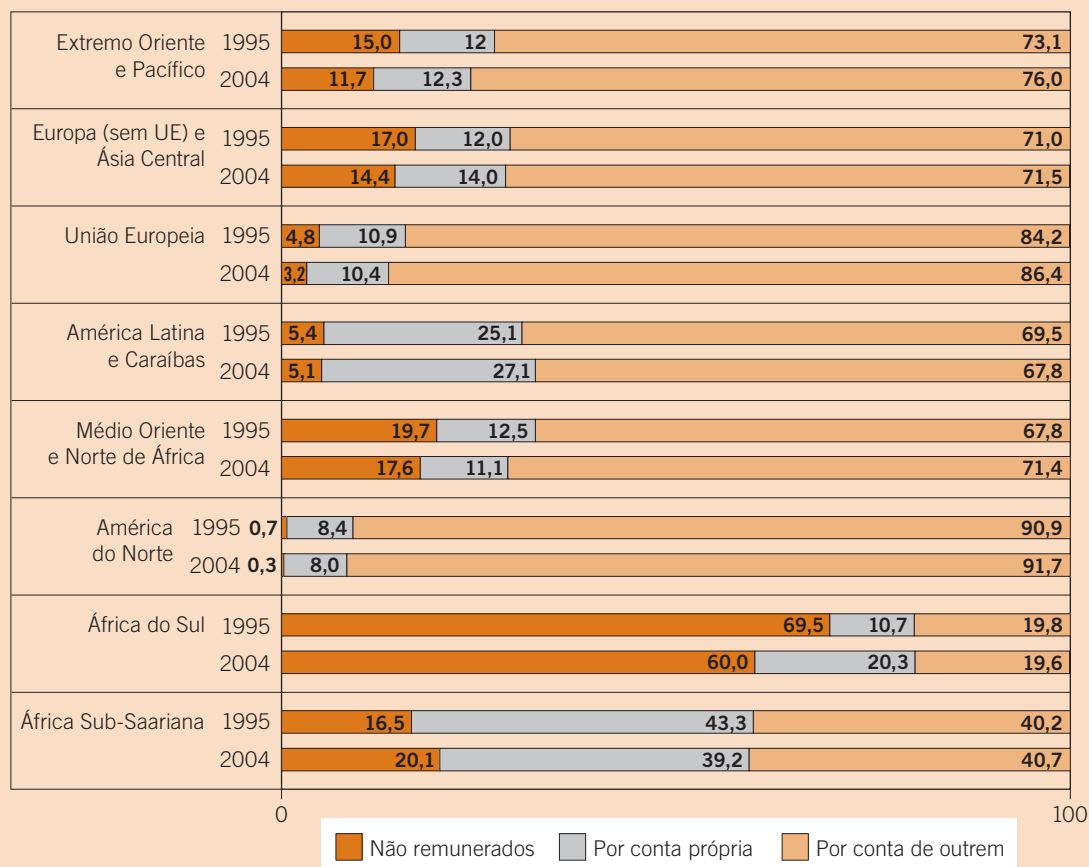
66. É no Médio Oriente e no Norte de África que se verifica a percentagem mais baixa de mulheres no trabalho remunerado não agrícola, mas é também nesta região que mais aumentou, seguida pela África subsaariana e o Extremo Oriente e Pacífico.

67. Embora estes dois indicadores tenham mostrado um desenvolvimento positivo em todo o mundo, em muitas regiões a proporção de mulheres a trabalhar sem remuneração continua a ser significativo (figura 2.1). Este é um indicador importante da situação das mulheres, pois os trabalhadores familiares não remunerados não têm qualquer controlo sobre os meios de produção ou sobre o seu trabalho.

68. A África subsaariana é a única região em que a proporção de mulheres a trabalhar sem remuneração aumentou relativamente ao emprego feminino total (em 3,6 pontos percentuais), enquanto em todas as outras regiões esta percentagem diminuiu, embora com variações significativas. Existem, no entanto, diferenças significativas entre regiões no que respeita à proporção de mulheres a trabalhar sem remuneração. O sul Asiático, com dois terços de todas as mulheres a trabalhar sem remuneração, é a região com a percentagem mais elevada de trabalho feminino não pago, tendo registado também a queda mais importante nessa quota no período em análise.

69. Uma proporção significativa de mulheres empregadas continua a estar auto-empregada em muitas regiões. O auto-emprego pode ser utilizado como um indicador para o trabalho informal, que se caracteriza por baixas remunerações, fracas condições de trabalho e falta de protecção. Um estudo recente da OIT confirma que as mulheres estão representadas

Figura 2.1. Distribuição percentual das mulheres trabalhadoras segundo a situação na profissão, por região, em 1995 e 2004 (em percentagem)



Fonte: Female employment by status: KILM, Quarta Edição, quadro 3. Sempre que os dados não estavam disponíveis em KILM, o quadro foi completado com dados da LABORSTA, quadro 2D (sobretudo para dados de 2004).

desproporcionadamente no sector do trabalho informal e que, embora genericamente as proporções de homens e mulheres auto-empregados sejam iguais, as mulheres estão concentradas nos trabalhos de qualidade inferior, no âmbito do auto-emprego.¹

70. Outra “face” do trabalho informal das mulheres é o trabalho doméstico. Apesar da falta de dados globais, há elementos que mostram que esta forma de emprego absorve muitas mulheres, e cada vez mais, em parte como resultado do crescimento da migração das mulheres em busca de emprego (ver a secção sobre trabalhadores migrantes adiante).

71. Quer no grupo dos trabalhadores (não remunerados e por conta própria) quer no grupo dos trabalhadores por conta própria, a percentagem de mulheres registou um pequeno aumento em todas as regiões, excepto na América Latina e Caraíbas, onde continua inalterado.

Mais mulheres em trabalhos de elevado nível, mas persiste a diferença salarial

72. Se determinado país tem uma proporção elevada de mulheres empregadas em funções legislativas, de direcção ou de administração (LSOM - *legislative, senior official or managerial*), isso funciona como um indicador de que estão disponíveis para as mulheres ocupações de boa qualidade. Embora as mulheres continuem a representar, no mundo inteiro, uma minoria clara nessas posições (28 por cento), o progresso que fizeram nos anos mais recentes foi encorajador. A percentagem de mulheres nestas posições de nível elevado aumentaram em todas as regiões (quadro 2.5). Embora este indicador tenha conhecido o maior crescimento no sul Asiático (onde quase duplicou em nove anos), esta região continua a ser aquela em que menos mulheres ocupam funções legislativas, de direcção ou de gestão.

1. R. Galli; D. Kucera: “Gender, informality and employment flexibility in Latin America” (no prelo).

Quadro 2.5. Mulheres em funções legislativas e de administração, 1995 e 2004 (em percentagem)

	Número de países ou regiões	1995	2004	Variação
Mundo	73	25.5	28.3	2.7
Extremo Oriente e Pacífico	12	20.9	24.8	3.9
Europa (não comunitária) e Ásia Central	10	27.5	29.2	1.7
União Europeia	22	27.5	30.6	3.1
América Latina e Caraíbas	16	32.7	35.0	2.3
Médio Oriente e Norte de África	6	9.2	11.0	1.8
América do Norte	2	38.6	41.2	2.6
Sul da Ásia	2	4.6	8.6	4.0
África subsaariana	3	22.1	24.8	2.7

Sempre que os dados de 1995 e 2004 não estavam disponíveis, foi utilizada a informação do ano mais recente. Todos os valores apresentados são medianas. Fonte: BIT: LABORSTA, quadro 2C (Emprego por profissão).

73. O estado de desenvolvimento económico de um país não parece desempenhar um papel-chave na definição da percentagem de mulheres com essas funções. Muitos outros factores, como a legislação e as políticas anti-discriminação, os sistemas de classificação e codificação de profissões, a quota de mulheres no trabalho remunerado não agrícola.²

74. Tal como já se afirmou, não se encontram imediatamente dados fiáveis e rigorosos à escala global para se medir a diferença salarial em função do sexo. Além disso, as estatísticas relevantes disponíveis utilizam diferentes padrões: algumas referem-se a salários horários brutos – em sectores particulares – enquanto outras se baseiam nos ganhos. Independentemente do critério utilizado, no entanto, os dados mostram seguramente disparidades importantes entre homens e mulheres.

75. O estudo *Time for equality at work* mostrou que as desigualdades significativas entre homens e mulheres em matéria de pagamentos estavam entre os aspectos mais salientes dos mercados de trabalho em todo o mundo. Ainda que a diferença de remuneração em função do sexo se tenha esbatido em alguns locais e estagnado noutros, as mulheres continuam a trabalhar, em média, com rendimentos inferiores aos obtidos pelos homens. Esta tendência continua, apesar dos assinaláveis avanços das mulheres em ma-

téria de escolaridade relativamente aos homens (figura 2.2). Em 2003, com as notáveis excepções do Sul da Ásia e da África subsaariana, as taxas brutas de inscrição das mulheres no ensino superior foram consideravelmente mais elevadas do que as dos homens, enfraquecendo assim a relevância das diferenças de “produtividade” entre homens e mulheres enquanto causa explicativa importante da permanência da desigualdade de género.

76. Existe maior disponibilidade de dados sobre remunerações por sexo no sector industrial. A figura 2.3 mostra a evolução das diferenças salariais por género neste sector entre 1995 e 2004, para 37 países e áreas. Enquanto a maioria dos países assistiu a um declínio do diferencial, especialmente a Costa Rica e o Reino Unido, outros sofreram um aumento das diferenças salariais entre homens e mulheres (por exemplo o Egipto, o Sri Lanka e El Salvador). Mas a diminuição das diferenças salariais entre homens e mulheres, onde se verificou, ficou a dever-se mais ao declínio dos salários dos homens e não tanto a um aumento das remunerações das mulheres. O diferencial das remunerações das mulheres alargou-se também na Comunidade de Estados Independentes (CEI) e nos Países da Europa Central e de Leste (PECL). Este facto foi atribuído à deterioração das condições do mercado de trabalho

2. R. Anker: “Women’s access to occupations with authority, influence and decision-making power”, Documento de Trabalho do Departamento de Integração de Políticas N.º 44 (Genebra, OIT, 2005), em www.ilo.org/public/english/bureau/integration/download/publicat/4_3_414_wp-44.pdf.

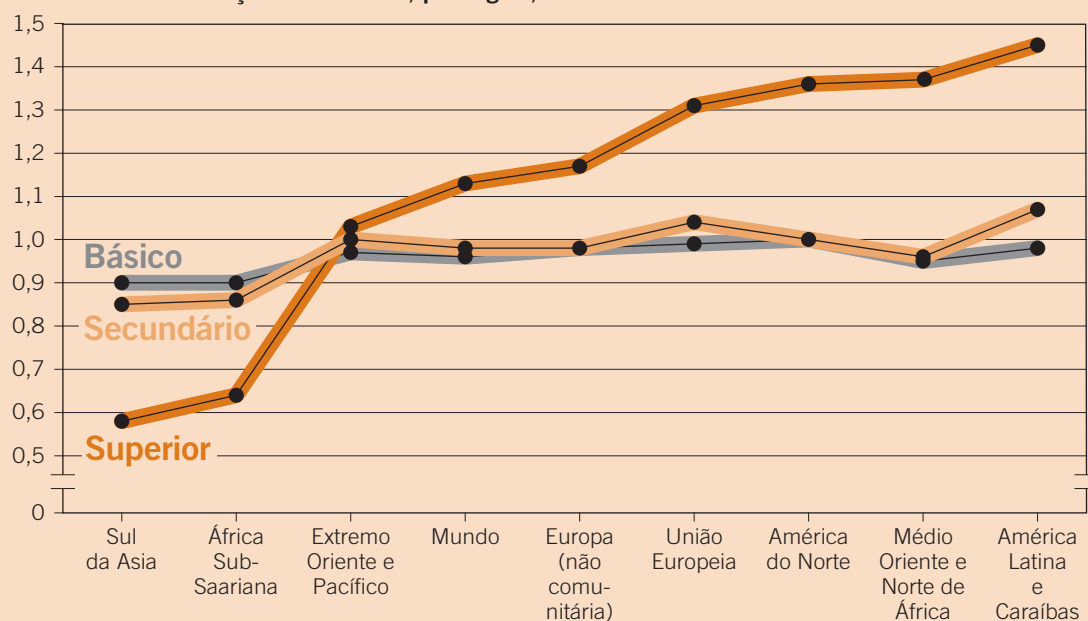
Quadro 2.6. Diferenças entre o rendimento de homens e mulheres na América latina, 1994 e 2004, em percentagem

	Diferencial da remuneração obtida ¹		Diferença salarial ²	
	1994	2004	1994	2004
Argentina	71	61	76	68
Bolívia	54	61	61	77
Brasil	56	66	61	87
Chile	67	64	70	83
Colômbia	68	77	83	99
Costa Rica	69	75	75	85
República Dominicana	75	68	90	89
Equador	67	67	76	87
El Salvador	63	73	79	100
Guatemala	55	58	70	80
Honduras	63	76	73	95
México	57	63	68	78
Nicarágua	77	69	77	82
Panamá	71	76	75	85
Paraguai	60	70	64	95
Peru	60	61	73	78
Uruguai	61	72	63	71
República Bolivariana da Venezuela	70	76	83	99

O diferencial é dado pelo quociente da remuneração média das mulheres e a remuneração média dos homens multiplicado por 100. Sempre que os dados de 1994 e 2004 não estavam disponíveis, foi utilizada a informação do ano mais recente. ¹ O rendimento obtido corresponde aos ganhos de todas as pessoas empregadas (trabalho por conta própria, empregados, empregadores). ² Salários corresponde a rendimentos dos empregados.

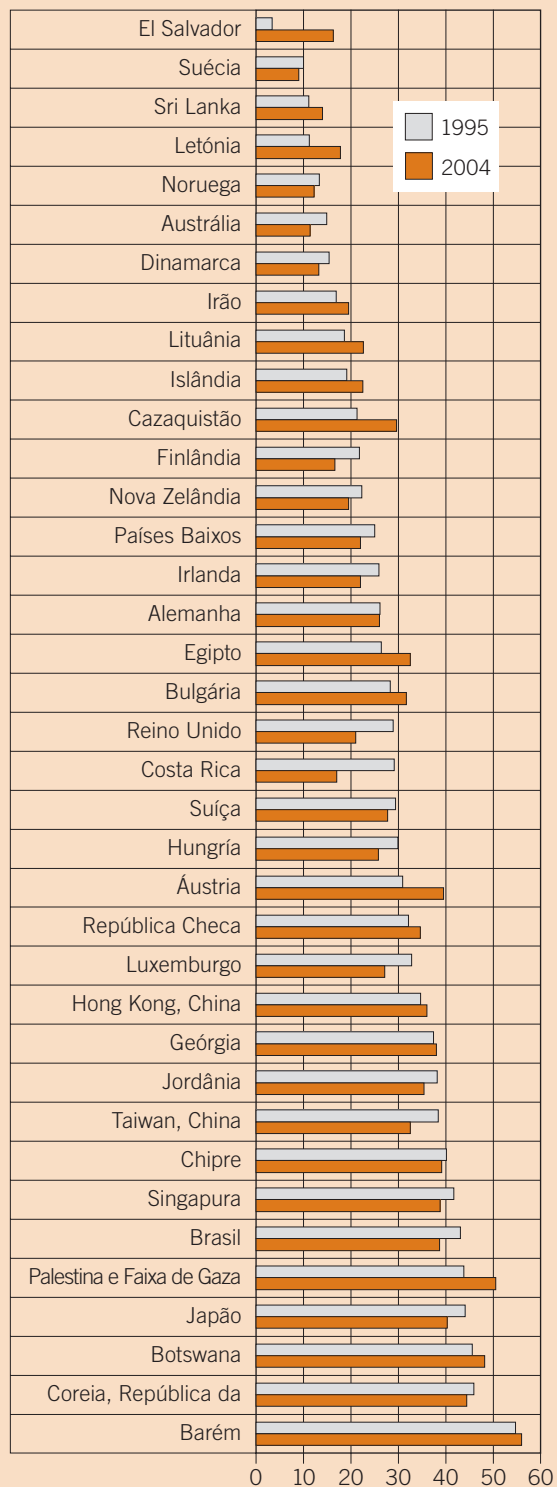
Fonte: Comissão Económica para a América Latina e Caraíbas (CEPAL): *Social Panorama of Latin America 2005* (Santiago, Nações Unidas, 2006), Apêndice estatístico, quadro 26.

Gráfico 2.2. Taxas de inscrição das mulheres no ensino básico, secundário e superior, em relação aos homens, por região, 2002-2003



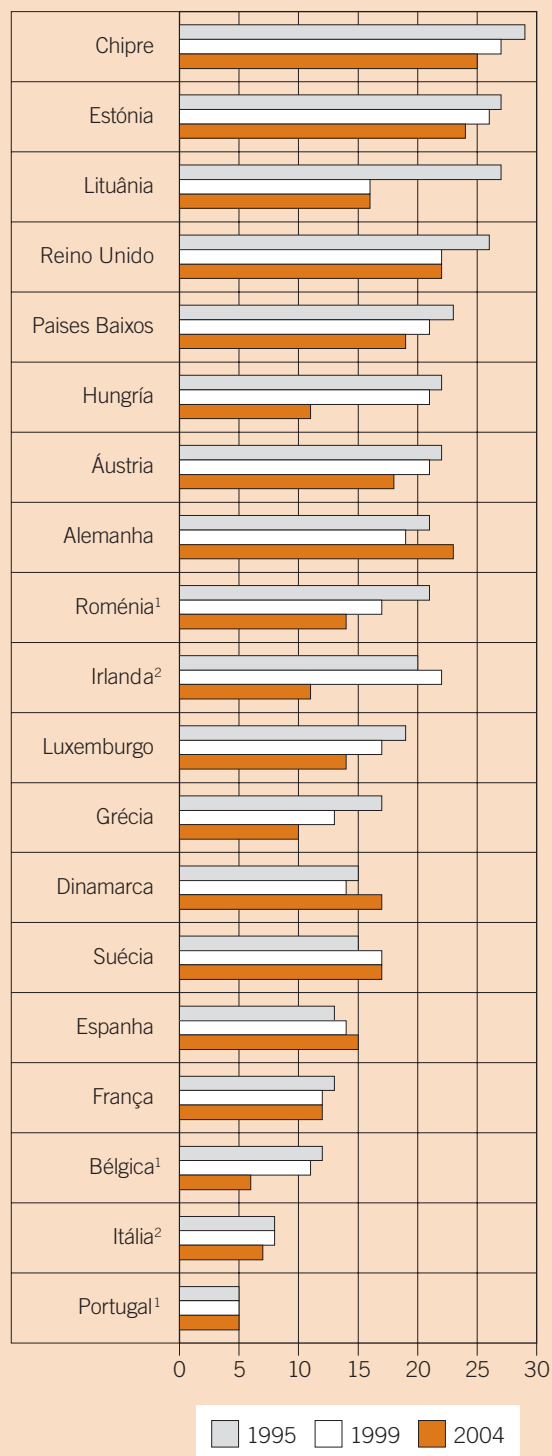
Fonte: UNESCO: *Education for All Global Monitoring Report 2007* (Paris, 2006): quadro 5 (Participação no ensino básico); quadro 8 (Participação no ensino secundário e pós-secundário não superior); quadro 9 (Participação no ensino superior).

Gráfico 2.3. Gap salarial por sexos na indústria, países e áreas seleccionados, 1995 e 2004 (diferença percentual entre salários de mulheres e homens)



Fonte: Cálculos baseados em KILM, 4.ª edição, quadram 15.

Figura 2.4. Gender gap em anos e países europeus seleccionados



¹ Interrupção nas séries. ² Valor provisório.

Fonte: Serviço de Estatísticas das Comunidades Europeias (Eurostat), em epp.eurostat.ec.europa.eu.

que resultaram da transição para uma economia de mercado, juntamente com o impacto desproporcionado que tiveram sobre as mulheres.³

77. Em toda a UE, a diferença dos salários médios brutos por hora, entre homens e mulheres, em todos os estabelecimentos, continua elevada (15 por cento, figura 2.4). Segundo a Comissão Europeia, a diferença dos níveis salariais entre homens e mulheres resulta do “desrespeito pela legislação sobre igualdade salarial e de um conjunto de desigualdades estruturais como a segregação do mercado de trabalho, diferenças de critérios laborais, acesso ao ensino e à formação, avaliação diferenciada e sistemas e estereótipos salariais”.⁴ A ausência, em alguns países da UE, de medidas de conciliação do trabalho/família favoráveis à igualdade de género também contribui para a permanência das desigualdades.

78. Na América Latina tem-se verificado um aumento considerável nos vencimentos e salários das mulheres em termos percentuais relativamente aos dos homens, em todos os países, excepto na Argentina (o único país que apresenta um aumento no diferencial tanto nos ganhos como nos salários na ordem dos 10%). Existem, no entanto, diferenças significativas quanto à dimensão do diferencial em função do sexo, dependendo dos remunerações ou salários que estão a ser considerados (quadro 2.6). O diferencial da remuneração mantém-se entre 10 a 20 pontos percentuais mais elevado do que o diferencial de salários, excepto em El Salvador, Paraguai e na República Bolivariana da Venezuela, onde a diferença é ainda maior.

79. Entre 1994 e 2004 em todos os países, excepto na República Dominicana, o declínio na diferença

salarial foi muito mais forte do que na diferença entre as remunerações do trabalho em função do sexo. O valor destes últimos aumentou na Argentina, na República Dominicana e na Nicarágua.

80. Nos anos mais recentes, foram realizados vários estudos em economias industrializadas, em crescimento e em transição, com o fim de determinar em que medida a diferença salarial entre homens e mulheres se deve à discriminação e a que se deve a factores objectivos, como a educação, anos de experiência de trabalho e horas dispendidas em trabalho remunerado.⁵ A maioria dos estudos conclui que a discriminação, é responsável por uma parte importante da diferença salarial, embora varie consideravelmente conforme o país e a metodologia utilizada. Esta parte equivale a 5- 15% nos países industrializados.⁶

Na África do Sul⁷ e na República da Coreia⁸ representa 20 por cento, enquanto na China⁹ e na Austrália¹⁰ é de 80 por cento. Em França, a parte residual da diferença salarial entre homens e mulheres aumenta com a idade: para mulheres com 35 anos 6 por cento da diferença salarial entre homens e mulheres deve-se à discriminação na remuneração, enquanto para as mulheres com mais de 35 anos este valor duplica.¹¹

81. A discriminação na remuneração pode ser directa – quando respeita a trabalhos iguais ou semelhantes – ou indirecta, quando respeita a diferentes trabalhos de valor igual. As evidências mostram que qualquer uma das modalidades continua a ser um problema em todo o lado. Nos países industrializados, os problemas de discriminação directa na re-

3. M. Corley; Y. Perardel; K. Popova: *Wage inequality by gender and occupation: A cross-country analysis*, Documentos Estratégicos sobre o Emprego, 2005/20, p. 19.

4. Comissão Europeia: *Report on equality between women and men*, 2006 (Luxemburgo, Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias, 2006), p. 10.

5. A.Y.C. Liu: “Gender wage gap in Viet Nam: 1993 to 1998”, em *Journal of Comparative Economics*, Vol. 32, N.º 3 (Set. 2004), pp. 586–596; C.J. Gerry; B.-Y. Kim; C.A. Li: “The gender wage gap and wage arrears in Russia: Evidence from the RLMS”, em *Journal of Comparative Economics*, Vol. 17, N.º 2 (Set. 2004), pp. 267–288; T. Gálvez: “Discriminación de género en el mercado laboral de América Latina: La brecha de ingresos 2001”, Cap. III, em L. Abramo (ed.): *Trabajo decente y equidad de género en América Latina* (Santiago, OIT, 2006), pp. 95–128.

6. M. Gunderson: “Viewpoint: Male-female wage differentials: How can that be?”, em *Canadian Journal of Economics*, Vol. 39, N.º 1 (2006), pp. 1–21.

7. C. Grün: “Direct and indirect gender discrimination in the South African labour market”, em *International Journal of Manpower*, Vol. 25, N.º 3/4 (2004), pp. 321–342.

8. E. Monk-Turner; C. Turner: “The gender wage gap in South Korea: How much has changed in 10 years?”, em *Journal of Asian Economics*, Vol. 15, N.º 2 (2004), pp. 415–424.

9. S. Demurger; M. Fournier; Y. Chen: “The evolution of gender earnings gaps and discrimination in urban China: 1988–1995”, Documento de Investigação, Hong Kong Institute of Economics and Business Strategy, 2005.

10. A.C. Preston: “Female earnings in Australia: An analysis of 1991 Census data”, em *Australian Bulletin of Labour*, Vol. 26, N.º 1 (2000), pp. 38–58.

11. Ministère de l’emploi, de la cohésion sociale et du logement: “Les écarts de salaires horaires entre hommes et femmes en 2002: Une évaluation possible de la discrimination salariale”, em *Premières synthèses* N.º 22/1 (Junho 2006), p. 6.

muneração foram assinalados em relação a quadros superiores e especialistas.¹²

82. Desde 1995 que as mulheres têm conseguido avanços notáveis no mercado de trabalho em todo o mundo, tendo aumentado as suas taxas de emprego, assim como as suas taxas de participação, a um ritmo superior às dos homens, especialmente em países em que tradicionalmente essa participação era baixa; o progresso na redução das diferenças entre os sexos nas funções de alto nível foi consideravelmente mais lento, apesar dos avanços notáveis nas conquistas educativas das mulheres. Esta situação sugere a necessidade de desenvolver esforços contínuos para a promover a igualdade de oportunidades para as mulheres no emprego, combater a discriminação quanto à remuneração directa e indirecta entre os sexos, quanto à respectiva remuneração, e permitindo-lhes conjugar o trabalho remunerado e as responsabilidades familiares.

A persistência da discriminação étnica e racial

83. A discriminação racial¹³ continua a ser um problema persistente: revela um lento declínio em países como o Brasil e a África do Sul que começaram a abordá-lo mais recentemente, uma “vitalidade” considerável em países que ainda negam o problema e mesmo em países que há muito o reconhecem.

84. Conflitos do passado ou guerras civis entre facções raciais/étnicas exacerbaram o racismo em certas regiões de África (região dos Grandes Lagos) e na Europa de Leste (Cáucaso e os Balcãs). No mundo inteiro, a intensificação da migração de mão-de-obra, e os sentimentos de ansiedade que se desenvolveram nas sociedades de acolhimento, alimentaram um aumento nas expressões de hostilidade contra trabalhadores migrantes, assim como contra os de origem estrangeira, tenham ou não adquirido a nacionalidade dos países em que trabalham.

Racismo e pobreza: Uma dupla inseparável?

85. A discriminação racial afecta milhões de trabalhadores diferentes no mundo inteiro, desde os negros e as minorias étnicas aos povos indígenas, nacionais de origem estrangeira e trabalhadores migrantes. As vítimas de discriminação racial ou étnica são muito pobres. Séculos de tratamento desigual em todas as esferas da vida, combinado com profundas desigualdades étnicas e sócioeconómicas, explicam os seus reduzidos conhecimentos escolares e profissionais. Os baixos resultados, por sua vez, fazem com que sejam vulneráveis à estereotipização étnica, enquanto a segregação social e geográfica perpetua as desigualdades étnicas, reforçando as percepções de “inferioridade” ou “rejeição” por parte dos grupos minoritários. As dinâmicas e manifestações da discriminação racial divergem, no entanto, conforme os grupos envolvidos, pelo que serão de seguida analisadas de forma separada.

Pessoas de origem africana

86. Uma pequena classe média negra descendente de africanos – normalmente designado como população negra – emergiu nas últimas décadas em diversos países, mas a maioria continua a ter uma representação desproporcionada entre os desempregados e no fundo da escala profissional e salarial. Esta situação ocorre por todo o lado, independentemente das circunstâncias sócioeconómicas dos países em que vivem.

87. Nos Estados Unidos, por exemplo, as diferenças salariais em razão da raça continuam a ser significativas: alguns analistas políticos defendem que não será possível alcançar a paridade de competências entre negros e brancos antes de, pelo menos, 2050,¹⁴ o que significa que as desigualdades salariais vão continuar a existir.

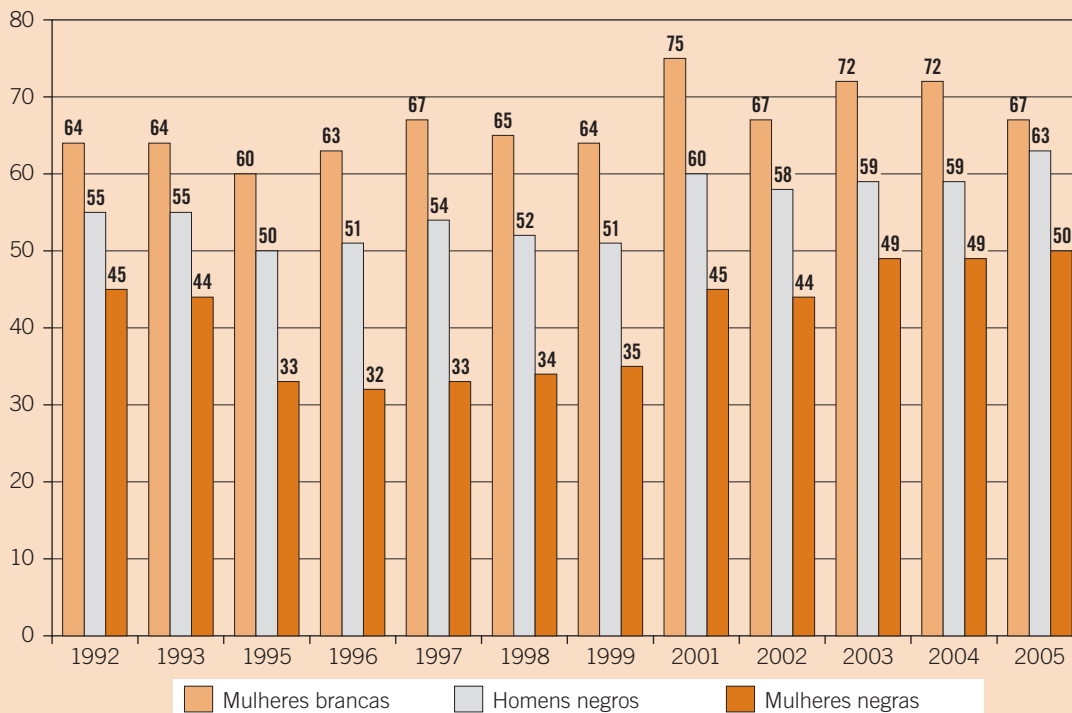
88. A estereotipização racial parece não desaparecer: muitos empregadores continuam a considerar

12. Grupo de Trabalho para a Igualdade Salarial: *Pay equity: A new approach to a fundamental right*, Relatório Final 2004 (Ottawa, 2004), p. 171, em www.payequityreview.gc.ca.

13. O termo “raça” ou “racismo” é muitas vezes utilizado livremente para se referir às comunidades ou minorias linguísticas cuja identidade se baseia em características religiosas ou culturais, ou mesmo na origem nacional. A diferença de cor é apenas uma das características étnicas, mas é a mais visível, sendo por isso muitas vezes ligada ao factor raça em disposições constitucionais ou legislativas adoptadas por certos países para proibir a discriminação. Em termos gerais, qualquer discriminação contra um grupo étnico é considerada como discriminação racial. Ver OIT: *Equality in employment and occupation*, Inquérito Especial sobre Igualdade no Emprego e na Profissão a respeito da Convenção (N.º 111), Relatório III (Parte 4B), Conferência Internacional do Trabalho, 83.º Sessão, Genebra, 1996, § 30–31.

14. D. Neal: *Why has black-white skill convergence stopped?*, Documento de Trabalho 11090 (Cambridge, MA, National Bureau of Economic Research), Jan. 2005, em papers.nber.org/papers/w11090.pdf?new_window=1.

Figura 2.5. Salário horário médio de mulheres e homens brancos/as e negros/as em comparação com o dos homens brancos, Brasil; 1992 - 2005



Fonte: OIT, calculado a partir dos dados do Instituto Brasileiro Geográfico e Estatístico (IBGE).

os trabalhadores negros, especialmente os jovens negros (ver secção sobre discriminação em função da idade no Capítulo 2), como preguiçosos, desonestos ou violentos.¹⁵ O aumento das taxas de prisão entre os jovens negros, juntamente com as escassas ou inexistentes referências profissionais, leva a que sejam especialmente vulneráveis à estereotipização.¹⁶ Embora as mulheres negras tenham geralmente níveis de educação mais elevados que os homens negros, e uma probabilidade maior de ocupar posições de gestão e de direcção, os homens negros ganham mais que as mulheres negras em situação comparável, apontando para a discriminação da remuneração em função do sexo. Consequentemente, existe uma proporção menor de homens negros em situação de po-

breza do que mulheres (22,8 comparados com 26,7 por cento).¹⁷

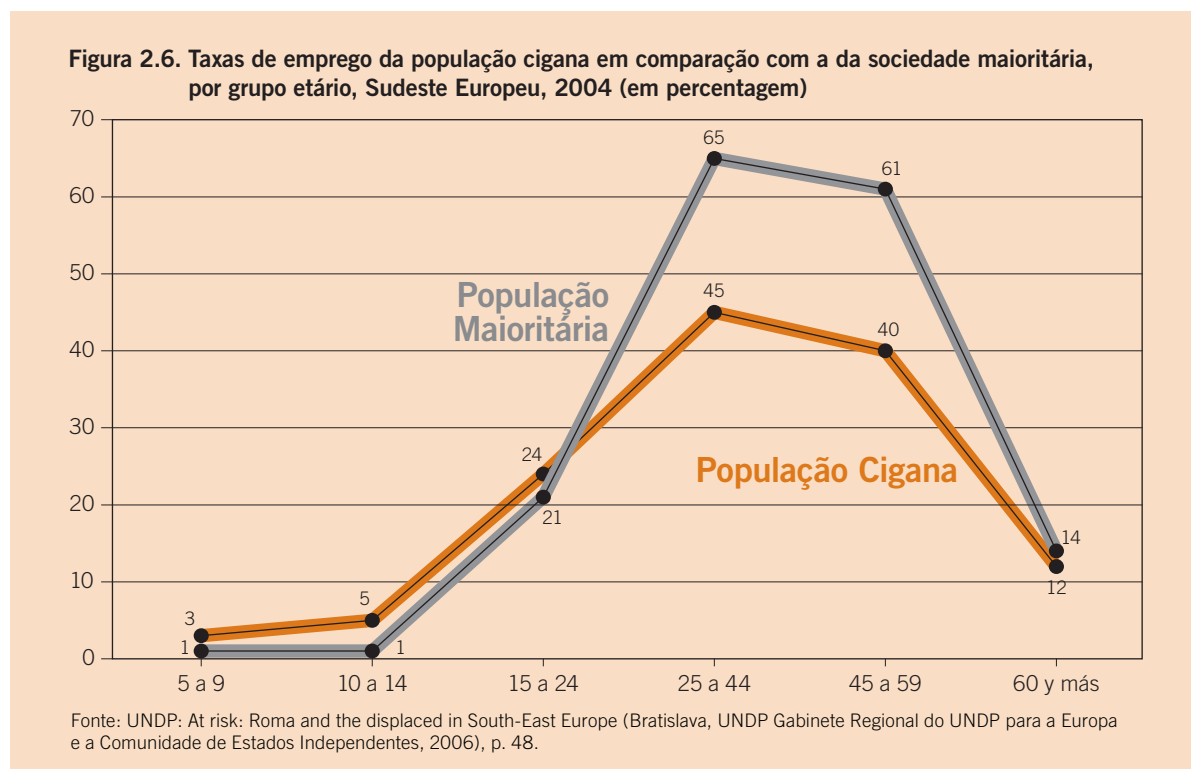
89. Na Grã-Bretanha, os negros com origem em África ou Caraíbas continuam a ter as taxas mais elevadas de desemprego e de concentração em funções menos qualificadas e menos bem pagas, sujeitos a um tratamento injusto. Segundo o Inquérito à Cidadania (*Citizenship Survey*) de 2005,¹⁸ os negros apresentam as taxas mais elevadas de recusa para um emprego, e têm maiores probabilidades que outros de terem sido recusados para um emprego nos últimos cinco anos. Como resultado, a taxa de emprego dos negros continua a ser baixa, enquanto a sua taxa de desemprego é a mais elevada, situando-se nos 13 por cento para negros africanos e 12 por cento para negros das Caraíbas,

15. Ver J. Faundez: "Racism and employment", em *Dimensions of racism* (Nova Iorque e Genebra, Nações Unidas, 2005), p. 57.

16. E. McCrate: *Why racial stereotyping doesn't just go away: The question of honesty and work ethic*, Documento de Trabalhos Séries N.º 115 (Abril 2006), Political Economy Research Institute, Universidade de Massachusetts, Amherst.

17. J.D. McKinnon; C.E. Bennett: *We the people: Blacks in the United States*, Relatórios Especiais Censos 2000 (Serviços de Censos dos EUA, Ago. 2005).

18. S. Kitchen; J. Michaelson; N. Wood: *2005 Citizenship Survey – Race and faith topic report* (Londres, Department for Communities and Local Government, Junho 2006), em www.communities.gov.uk/pub/34/CitizenshipSurveyTopicreportraceandfaith_id1501034.pdf.



mais do dobro da taxa de desemprego dos brancos (5 por cento). Todas as pessoas inquiridas de raça branca concordam que os preconceitos raciais aumentaram na Grã-Bretanha nos últimos cinco anos.¹⁹ Se a taxa de emprego para os trabalhadores negros se mantiver tão baixa como atualmente, prevê-se que possam ser necessários 46 anos antes de o diferencial de emprego entre negros e brancos estar desfeito.²⁰

90. A introdução do regime democrático na África do Sul em meados da década de 1990 foi acompanhada por uma melhoria dos rendimentos dos negros africanos relativamente a todos os outros grupos raciais, mas estes ganhos foram quase totalmente perdidos em 2001, como consequência da abertura económica e o refluxo sem precedentes de novos participantes no mercado de trabalho formal depois do fim

do apartheid. A diferença de rendimentos continua a ser significativa hoje em dia. As taxas de desemprego são mais elevadas entre os negros africanos,²¹ especialmente entre os que têm baixas qualificações ou pertencem às áreas rurais.²² Apesar dos esforços significativos do Governo e dos parceiros sociais para enfrentar a discriminação racial, e não só, e de alguns progressos alcançados, um inquérito recente do Instituto Nacional do Desenvolvimento Económico e Laboral (NALEDI – National Labour and Economic Development Institute) mostra que os negros, especialmente as mulheres, continuam a defrontar-se com a discriminação no local de trabalho.²³ A grande dificuldade reside na promoção da igualdade económica para a vasta maioria dos negros africanos, apesar das políticas públicas que incluem medidas anti-discrimi-

19. Commission for Racial Equality (Reino Unido): Factfile 1: Employment and ethnicity (Abr. 2006), em www.cre.gov.uk/research/factfiles.html.

20. Trades Union Congress (TUC): “Fifty years to plug ethnic minority employment gap, says TUC”, 5 Julho 2005, em www.tuc.org.uk/equality/tuc-10161-f0.cfm.

21. Statistics South Africa: *March 2006 Labour force survey*, em www.statssa.gov.za/publications/P0210/P0210March2006.pdf.

22. P.G. Leite; T. McKinley; R.G. Osorio: *The post-apartheid evolution of earnings inequality in South Africa 1995-2004* (Brasília, Centro Internacional de Pobreza, CIP-UNDP, 2006), Documento de Trabalho N.º 32, Out. 2006.

23. NALEDI: *The workers’ survey for COSATU*, Ago. 2006, em www.naledi.org.za.

Caixa 2.1

Tribunal condena discriminação contra um trabalhador cigano

Em 16 de Novembro de 2005 um cigano ganhou uma acção no Tribunal Distrital de Sófia, na Bulgária, com base na Lei búlgara de protecção contra a discriminação. O queixoso candidatou-se em 2003 a um emprego como trabalhador de uma empresa de produção de alimentos. Foi-lhe comunicado telefonicamente que o único requisito era que o candidato fosse do sexo masculino com idade inferior a 30 anos, mas que quem fosse cigano não deveria responder. Em 2004, quando o anúncio voltou a aparecer, respondeu, e quando foi convidado para uma entrevista não referiu que era cigano. Durante a entrevista os responsáveis deram-lhe a perspectiva de que não deveria ser contratado. Algumas semanas mais tarde comunicaram-lhe que não tinha sido contratado. A empresa não esclareceu que a recusa se baseava na falta de qualificações adequadas. Pelo contrário, o tribunal entendeu que existiam provas suficientes de umnexo causal entre a origem étnica do Sr. Assenov e a decisão da empresa de o não contratar. Este é um exemplo de uma decisão de um tribunal que reconhece e trata da discriminação étnica directa no recrutamento e contratação.

Fonte: Centro Europeu dos Direitos dos Ciganos (ERRC - European Roma Rights Centre): *Bulgarian court fines employer for denying access to employment to Roma*, 16 Nov. 2005, em www.errc.org.

nação e outras, como as políticas de educação para a inclusão ou de redistribuição da terra.

91. A mobilização da sociedade civil, particularmente o movimento negro, e a acção governamental do estado foram factores-chave para iniciar a mudança no Brasil. Os dados mostram que desde 2001 tem existido uma melhoria significativa nos salários horários de uma maioria de homens e mulheres negros relativamente aos homens de raça branca (figura 2.5). O controlo da inflação e os ganhos líquidos do salário mínimo contribuíram para estes resultados.²⁴

A população cigana

92. Os maus tratos e a extrema pobreza da população cigana, também conhecida como *Rom* e a mais expressiva minoria étnica na Europa, com cerca de 10 milhões de pessoas,²⁵ é um dos problemas políticos, sociais e de direitos humanos mais prementes com que se defronta uma Europa em expansão. Esta situação levou à adopção da Década de Inclusão dos Ciganos (2005–15), o primeiro esforço de cooperação

transnacional para alterar as vidas destes povos naquela região.²⁶

93. Os dados sobre a sua situação laboral não estão claramente documentados; no entanto, de acordo com estimativas recentes da Comissão Europeia²⁷ e do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD),²⁸ o desemprego atingiu um nível crítico. Em países como a Albânia, a Bósnia e Herzegovina, a Bulgária, a Croácia, a antiga República Jugoslava da Macedónia, no Montenegro, na Roménia, na Sérvia e no Kosovo o desemprego entre as populações ciganas, em especial as mulheres ciganas, varia entre os 50 e os 90 por cento. O emprego global é reduzido entre eles, mas a taxa de emprego é maior para ciganos com idade até 24 anos do que para a maioria das populações, sugerindo uma incidência mais elevada de trabalho infantil entre aqueles (figura 2.6).²⁹

94. Um factor básico importante é a baixa frequência escolar, devido às baixas taxas de assiduidade provocadas pela falta de recursos para vestuário, material escolar e refeições, e a sobre-representação em escolas para pessoas com deficiências físicas e mentais.³⁰ Mas mesmo os ciganos com formação superior

24. OIT: Trabalho decente e desigualdade racial no Brasil (no prelo).

25. Direcção-Geral para o Emprego e os Assuntos Sociais da Comissão Europeia: *The situation of Roma in an enlarged European Union* (Luxemburgo, Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias, 2004), p. 6, parágrafo 7.

26. Trata-se de um esforço conjunto de oito países do Centro e do Sudeste da Europa, apoiado pela comunidade internacional; ver www.romadecade.org.

27. *The situation of Roma in an enlarged European Union*, op. cit. p. 23. Ver também A. Gil-Robles, Comissário para os Direitos Humanos: Relatório final sobre a situação dos direitos humanos dos Ciganos, Sinti e Nómadas na Europa, 15 Fev. 2006, Gabinete do Comissário para os Direitos Humanos, Conselho da Europa, CommDH(2006) 1.

28. UNDP: *At risk: Roma and the displaced in South-East Europe* (Bratislava, Gabinete Regional do PNUD para a Europa e a Comunidade de Estados Independentes, 2006), p. 41.

29. *ibid*, p. 48.

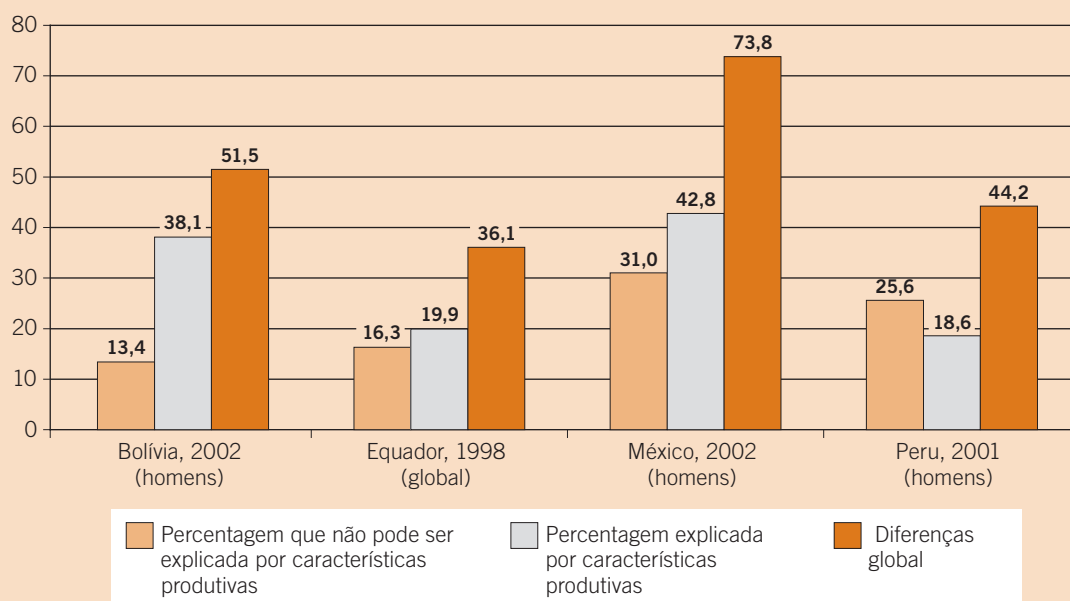
30. D. Ringold; M. Orenstein; E. Wilkens: *Roma in an expanding Europe* (Washington, DC, Banco Mundial, 2005), p. xv.

Caixa 2.2
Migração de populações indígenas e tribais por razões laborais

No Nepal, as populações indígenas das áreas montanhosas, os Janajatis das montanhas, apresentam a maior percentagem de migrantes para o estrangeiro por razões laborais (29 por cento) em países que não a Índia, e têm a média mais elevada de remessa de dinheiro (quase 35 por cento do rendimento doméstico anual). No Paquistão, as estatísticas oficiais mostram um crescimento desde 2004 no número de trabalhadores que migram das áreas tribais à procura de emprego, sobretudo no sector da construção nos países do Golfo. Devido ao seu acesso limitado a canais oficiais de migração e a documentos oficiais de viagem, as populações indígenas e tribais parecem ter mais probabilidades que outros grupos em virem a ser trabalhadores migrantes não documentados. E as mulheres indígenas são especialmente vulneráveis para serem vítimas de tráfico.

Fontes: Department for International Development (DFID) e Banco Mundial: *Unequal citizens. Gender, caste and ethnic exclusion in Nepal* (Kathmandu, 2006). IOM, Secretariat of the Permanent Forum on Indigenous Issues: *Report of an Expert Workshop on Indigenous Peoples and Migration: Challenges and Opportunities*, Genebra, 6–7 Abr. 2006, E/C.19/2006/CRP.5, p. 11.

Figura 2.7. Diferença absolutas das remunerações entre homens indígenas e não indígenas e segregação das diferenças (em percentagem)



Fonte: G. Hall; H.A. Patrinos (eds.): *Indigenous peoples, poverty and human development in Latin America* (Palgrave Macmillan, 2006).

apresentavam uma taxa de desemprego que é o dobro dos trabalhadores com nível de ensino equivalente, pertencentes à comunidade maioritária, enquanto os rendimentos salariais por cada ano adicional de formação são muito mais baixos para aqueles do que para a maioria, conduzindo a diferenças salariais consideráveis por razões étnicas.³¹ A discriminação manifesta-se numa proporção mais elevada de trabalhadores ciganos envolvidos em trabalhos pouco

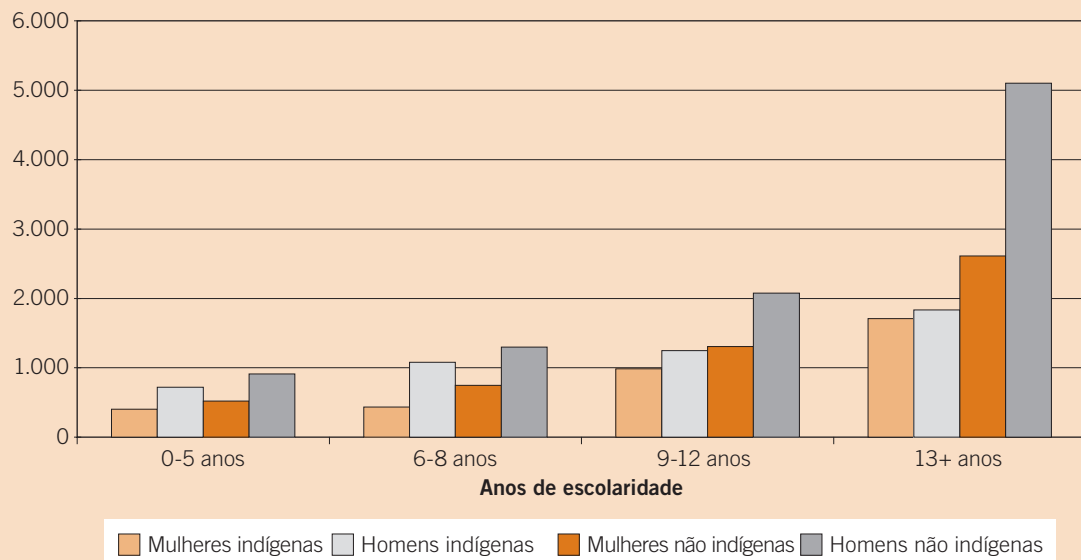
qualificados, independentemente do seu nível de formação. Os dados mostram, no entanto, que em áreas residenciais mistas e integradas, a população cigana concluiu o ensino secundário e tem empregos formais, independentemente do sexo, sugerindo assim que uma segregação espacial mais baixa dá lugar a resultados sociais melhores.³²

95. As atitudes negativas não são o único problema; a legislação também pode criar barreiras. Na Ro-

31. UNDP, op. cit., p. 51.

32. D. Ringold; M. Orenstein; E. Wilkens: op. cit., p. 74.

Figure 2.8. Diferença de remuneração por sexo e grupo étnico, Guatemala, 2000 (quetzals por mês)



Fonte: P. Sauma: Las desigualdades étnicas y de género en el mercado del trabajo de Guatemala, DECLARATION/WP/27/2004 (Genebra, OIT, 2004), p. 34.

Caixa 2.3

Recolher dados sobre populações indígenas e tribais: problemas e dificuldades

Poucos países recolhem e detalham os dados relativos às suas populações tribais. A principal dificuldade inclui: a desadequação de questionários padronizados para apreender a respectiva situação; o tipo e número de critérios a utilizar para a determinação da origem étnica das pessoas (local de residência, língua(s) falada(s), auto-identificação, etc.); o relato pouco rigoroso das identidades indígenas devido a má compreensão das perguntas; o facto de as populações indígenas residirem muitas vezes em áreas de guerra; e dificuldades em apreender a situação das populações indígenas migrantes para outros países. Alguns peritos, incluindo especialistas indígenas, sublinharam a importância do envolvimento das populações indígenas e tribais na recolha, análise e apresentação de dados. Isto pode ajudar a definir culturalmente indicadores apropriados e a ultrapassar a desconfiança das populações indígenas e tribais quanto à recolha de dados conduzida pelo Estado. Tem sido incentivada a realização de esforços de cooperação neste domínio por parte dos governos e das organizações de populações indígenas no Canadá e na Nova Zelândia. Os peritos recomendam ainda a utilização de critérios de identificação múltiplos e sublinham a necessidade de recolher dados que tenham em conta os problemas da discriminação e da exclusão nos campos económico, social e cultural. Nisto se inclui o reconhecimento do valor do trabalho indígena, por exemplo, “construir uma vida” versus “ter um emprego”.

Fontes: Nações Unidas: *Report of the Workshop on Data Collection and Disaggregation for Indigenous Peoples*, Fórum Permanente sobre Assuntos Indígenas, Terceira Sessão, Nova Iorque, 10–21 Maio 2004, E/C.19/2004/2; Nações Unidas: *Report of the Meeting on Indigenous Peoples and Indicators of Well-being*, Fórum Permanente sobre Assuntos Indígenas, Quinta Sessão, Nova Iorque, 15–26 Maio 2006, E/C.19/2006/CRP.3.

ménia, por exemplo, a lei exige aos candidatos a qualquer emprego que tenham pelo menos oito anos do ensino básico, penalizando assim seriamente as pessoas cujos níveis de ensino estão abaixo da média.³³

Noutros casos, no entanto, a lei permitiu que os ciganos denunciasses casos de discriminação com sucesso (caixa 2.1).

33. F. Nasture: “Comparing Romanian policies on employment: Lessons for the Roma Decade”, em Eumap.org., Ago. 2005, em www.eumap.org.

Caixa 2.4

Trabalho subordinado entre os pastores Mbororo e a população Baka, Bakola e Bagyeli (chamados “Pigmeus”) dos Camarões

Uma investigação desenvolvida pela OIT em 2004 e 2005 com representantes e comunidades indígenas revelou que em muitas áreas, chamadas comunidades de “Pigmeus”, indivíduos ou famílias específicas pertencentes a essas comunidades são considerados propriedade dos seus vizinhos. Os campos “Pigmeus” não são oficialmente reconhecidos nas estruturas administrativas dos Camarões, e apenas existem na medida em que constituem anexos aos bairros e cidades (não indígenas) reconhecidas oficialmente. Esta situação tem um impacto directo sobre a sua capacidade para deter a terra e participar nos processos de tomada de decisão. A maior parte das terras e das áreas florestais usadas tradicionalmente pelas comunidades de “Pigmeus” para efeitos de subsistência foram expropriadas, vendidas ou transformadas em áreas protegidas. Como consequência, estas comunidades anteriormente nómadas e caçadoras foram estando cada vez mais dependentes do trabalho assalariado e da agricultura sedentária nas comunidades vizinhas. Conclui-se que o trabalho subordinado e a inferioridade dos pagamentos efectuados aos trabalhadores indígenas comparativamente com trabalhadores de outros grupos étnicos estava a aumentar.

Fonte: A.K. Barume: Etude sur le cadre légal pour la protection des droits des peuples indigènes et tribaux au Cameroun, PRO 169 (Genebra, ILO, 2005); B. Tchoumba : Indigenous and tribal peoples and poverty reduction strategies in Cameroon, PRO 169, OIT, e Centro para o Desenvolvimento e o Meio Ambiente, Yaoundé (Genebra, OIT, 2005).

Populações indígenas e tribais

96. Outro grupo desproporcionadamente representado entre os pobres, e dos pobres crónicos em particular, são as populações indígenas e tribais: representam mais de 15 por cento dos pobres do mundo, embora constituam 5 por cento da população mundial. A razão desta situação prende-se com o racismo social e institucional durante o período colonial e após a independência, juntamente com a negação dos seus direitos como pessoas diferentes, incluindo o acesso e o controlo sobre as suas terras ancestrais.

97. A usurpação e o desapossamento, de direito e de facto, das suas terras tradicionais continuou de forma intensa, constituindo causas-chave da pauperização destas populações e continuando a ser determinantes para a sua situação. Privados das terras, o trabalho remunerado passou a ser uma fonte importante de subsistência, e tudo indica que assim vai continuar. Do mesmo modo, a migração por razões laborais – seja internacional ou nacional – parece estar em alta (caixa 2.2).³⁴

98. No Vietname, apenas metade do diferencial nas despesas per capita entre a maioria Kinh e a minoria Hoa, por um lado, e as outras minorias étnicas, por outro, se fica a dever a diferenças no capital físico e humano; o resto é o resultado de um tratamento menos favorável ou de diferenças nos rendimentos com características comparáveis.³⁵

99. Na América Latina, as populações indígenas têm mais probabilidades que as não indígenas de trabalhar no sector informal e não remunerado, e de trabalhar na agricultura. Uma das razões é a sua baixa frequência escolar, não obstante o crescente número de anos de escolaridade no seu conjunto. Apesar disso, uma parte importante da diferença salarial entre trabalhadores indígenas e não indígenas continua por explicar. Enquanto os trabalhadores indígenas recebem, em média, cerca de metade do que os trabalhadores não indígenas ganham, entre 25 e 50 por cento da diferença de remuneração fica a dever-se à discriminação e a características não observáveis, como a qualidade do ensino escolar (figura 2.7).³⁶

34. I. Kempf: Pobreza y pueblos indígenas: más allá de las necesidades, Observatório de conflitos, Série identidades e povos indígenas (Madrid, Centro de Investigación para la Paz (Centro de Investigação para a Paz), 2003); International Organization for Migration (IOM), Secretariat of the Permanent Forum on Indigenous Issues: Report of an Expert Workshop on Indigenous Peoples and Migration: Challenges and Opportunities, Genebra, 6–7 Abril 2006, E/C,19/2006/CRP,5; M.A. Barrón Pérez: “Jornada de trabajo, ahorro y remesas de los jornaleros agrícolas migrantes en las diversas regiones hortícolas de México, Canadá y España”, em *Análisis Económico*, N.º 46, Vol. XXI (primeiro trimestre 2006), em www.analisiseconomico.com.mx/pdf/4605.pdf.

35. D. van de Walle; D. Gunewardena: “Sources of ethnic inequality in Viet Nam”, em *Journal of Development Economics*, Vol. 65 (2001), pp. 177–207.

36. G. Hall; H.A. Patrinos (eds.): *Indigenous peoples, poverty and human development in Latin America 1994–2004* (Palgrave Macmillan, 2006).

Caixa 2.5**Ser migrante e mulher: um fardo duplo**

Os empregos para mulheres migrantes concentram-se nos sectores menos regulados, fazendo com que estejam mais vulneráveis à exploração e ao tratamento desigual do que os homens migrantes (por ex. agricultura, indústria do sexo, trabalho doméstico). Os trabalhadores domésticos são principalmente migrantes do sexo feminino, não apenas nos países da Europa Ocidental, mas também nos Estados do Golfo e nos países asiáticos com rendimentos elevados e médios. Nos países do Conselho de Cooperação do Golfo (CCG) as mulheres migrantes representam cerca de 20 a 40 por cento da força de trabalho migrante, e são provenientes sobretudo dos países do Sul e do Sudeste asiático. Muitas outras trabalham no Líbano e na Jordânia (em 2000, 35.000 nacionais do Sri Lanka e 7000 das Filipinas estavam empregadas como trabalhadoras domésticas na Jordânia). Embora as suas condições de trabalho variem bastante, estas trabalhadoras são particularmente vulneráveis à discriminação, exploração e abuso de todos os tipos, incluindo o assédio, a violência por parte dos empregadores e a coação por parte das agências de emprego, trabalho forçado, baixos salários e protecção social inadequada. A discriminação salarial em razão da nacionalidade é também comum em muitos países na Ásia e no Médio Oriente (enquanto os trabalhadores das Filipinas ganham salários relativamente elevados, muitas mulheres da Indonésia e do Sri Lanka não recebem o salário mínimo). A discriminação afecta também as mulheres migrantes qualificadas, especialmente quando pertencem a uma minoria racial, étnica ou religiosa. No Canadá, por exemplo, um conjunto de estudos mostra que às mulheres migrantes com cursos universitários pertencentes a minorias visíveis são oferecidos empregos e salários inferiores aos atribuídos aos seus colegas homens ou às outras mulheres com um nível de escolaridade equivalente. Esta situação é o resultado de obstáculos institucionais ao reconhecimento de diplomas e graus académicos estrangeiros e de práticas de recrutamento tendenciosas parciais no local de trabalho.

Fontes: R. Jureidini: *Migrant workers and xenophobia in the Middle East* (Genebra, Instituto de Pesquisa das Nações Unidas para o Desenvolvimento Social (UNRISD), Dez. 2003). em www.unrisd.org/; C. Kuptsch (ed.): *Merchants of labour* (Geneva, International Institute for Labour Studies, 2006); OIT: *A global alliance against forced labour*, Relatório Global para acompanhamento da Declaração da OIT relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho, Relatório I(B), Conferência Internacional do Trabalho, 93.^a Sessão, 2005; J. Salaff; A. Greve: "Gendered structural barrier to job attainment for skilled Chinese emigrants in Canada", em *International Journal of Population Geography*, Vol. 9 (2003), pp. 443–456, em www.chass.utoronto.ca/~agreve/IJPG_Salaff-Greve.pdf.

100. A amplitude da diferença aumenta com a educação, afectando especialmente os trabalhadores indígenas em postos mais qualificados. O retorno obtido com a educação é assim menor para as populações indígenas do que para as não indígenas, o que funciona como um desincentivo para as famílias indígenas investirem no ensino secundário e superior. O género é mais um factor determinante da desvantagem: a penalização salarial é mais elevada para as mulheres indígenas do que para os homens indígenas (figura 2.8). Durante a década de 1990 a proporção do diferencial de rendimentos entre trabalhadores indígenas e não indígenas devida à discriminação manteve-se praticamente inalterada na América Latina.

101. A discriminação na remuneração contra populações indígenas e tribais consiste na atribuição de salários significativamente inferiores pelo mesmo trabalho, pagamento de salários parcial ou totalmente em

espécie,³⁷ e atrasos no pagamento. Uma consequência destas práticas é que uma proporção significativa dos operários agrícolas são indígenas em diversas regiões,³⁸ incluindo África (caixa 2.4). No Peru, o abuso e a privação da liberdade são particularmente graves nas comunidades indígenas mais remotas e semi-isoladas, como as dos Murunahuas, dos Mashco-Piros e dos Cashibo-Cacataibos, situadas em áreas naturais "protegidas".³⁹ As populações indígenas e tribais são também vulneráveis ao trabalho infantil, que tem uma prevalência significativamente maior e mais persistente entre as crianças indígenas do que nas não indígenas.⁴⁰

102. Apesar da crescente evidência da discriminação do mercado de trabalho contra as populações indígenas e tribais, as iniciativas políticas destinadas a melhorar as suas condições de vida tendem a descurar esta matéria. As decisões políticas centram-se normalmente nas suas limitações para a realização do

37. J. Renshaw (ed.): *Indicadores de bienestar y de pobreza indígena* (Banco Inter-Americano de Desenvolvimento (BID), Out. 2004) (documento não publicado), p. 50.

38. OIT: *A global alliance against forced labour*, Relatório Global para acompanhamento da Declaração da OIT relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho, Relatório I(B), Conferência Internacional do Trabalho, 93.^a Sessão, Genebra, 2005.

39. E. Bedoya Garland; A. Bedoya Silva-Santisteban: *El trabajo forzoso en la extracción de la madera en la amazonía peruana*, DECLARATION/WP/40/2004 (Geneva, ILO, 2005), pp. 12–13.

40. G. Hall; H.A. Patrinos: op. cit. OIT: *Guidelines for combating child labour among indigenous peoples* (Genebra, 2006).

trabalho, como a baixa escolaridade e as deficientes condições de saúde. Sendo extremamente necessários e bem-vindos os investimentos em mais e melhores escolas e serviços de saúde, culturalmente adequados, para as populações indígenas e tribais, por si só não conseguirão eliminar a discriminação no trabalho. São também necessárias medidas expressamente dirigidas para combater a parcialidade do lado da procura.

Outros casos

103. No Japão, o Enviado Especial das Nações Unidas para as formas de racismo contemporâneas, discriminação racial, xenofobia e intolerância associada, manifestou recentemente a sua preocupação sobre a discriminação contra descendentes de antigas colónias japonesas (por exemplo, coreanos e chineses), entre outros grupos.⁴¹ Isto reflectia-se nos baixos salários, horários de trabalho longos e extenuantes e violência. Para os proteger, o Rengo, o maior sindicato no Japão, criou um sindicato para trabalhadores chineses.⁴²

104. Na Federação Russa, o racismo e a xenofobia tornou-se mais aberta desde o colapso da URSS.⁴³ Rivalidades, e por vezes conflitos, entre as diferentes nacionalidades da União Soviética também existiam no período soviético, mas eram mantidos sob controlo. Constatações empíricas mostram um aumento do racismo contra populações das antigas Republicas Soviéticas, especialmente países do Cáucaso e da Ásia Central.⁴⁴ Com a migração de mão-de-obra ilegal estimada entre 5 e 14 milhões de pessoas,⁴⁵ um inquérito de 2005 do Gabinete de Moscovo para os Direitos Humanos⁴⁶ revela que cerca de 40 por cento dos russos duvida que a economia venha a beneficiar com os migrantes e 70 por cento apoiam a imigração de russos e de falantes russos, mas consideram que a migração de outros grupos étnicos deveria ser restringida.

Trabalhadores migrantes

105. Conforme se referiu nas páginas anteriores, os trabalhadores migrantes são muitas vezes objecto de discriminação devido à sua cor e raça, ou à sua religião efectiva ou presumida, ou à combinação destes factores, e podem também ser alvo de tratamento desfavorável apenas devido à situação de migrantes. As mulheres trabalhadoras migrantes, que constituem metade do total, podem ser duplamente penalizadas (caixa 2.5).

106. A condição dos trabalhadores migrantes constitui uma preocupação crescente, pois as pessoas com naturalidade estrangeira representam uma proporção significativa e crescente da força de trabalho em muitos países. Estimado em 86 milhões no mundo inteiro, e cerca de 32 milhões nas regiões em desenvolvimento, o movimento de homens e mulheres à procura de melhores oportunidades de emprego deverá aumentar nos próximos anos. Actualmente, dez por cento da força de trabalho na Europa de Leste ocidental é constituída por migrantes, sendo as percentagens mais elevadas em diversos países africanos, asiáticos ou americanos, representando mais de 50 por cento da força de trabalho em alguns países do Golfo.

107. Uma manifestação de discriminação contra trabalhadores migrantes é a sua concentração, muitas vezes sem considerar os respectivos níveis de qualificação, em trabalhos “3D” (do inglês *dirty, dangerous and degrading*, sujo, perigoso e degradante) em que a protecção é muitas vezes inadequada ou omissa na lei ou na prática⁴⁸

108. Embora muitos Estados, concedam tendencialmente, igualdade jurídica de tratamento aos trabalhadores migrantes regularizados, relativamente aos nacionais, no que respeita a remuneração, horário de trabalho, férias pagas e idade mínima, não significa que não se defrontem com diversas limitações no emprego (caixa 2.6). A incidência e extensão do tratamento diferenciado pode variar conforme os trabalhadores sejam

41. Conselho Económico e Social das Nações Unidas: Report of the Special Rapporteur on contemporary forms of racism, racial discrimination, xenophobia and related intolerance, Doudou Diène (Adenda: Missão ao Japão), E/CN.4/2006/16/Add.2, 24 Jan. 2006.

42. S. Kakuchi: “Male migrant workers in Japan have it tough”, em Asia Times Online, 9 de Junho de 2005, em www.atimes.com/atimes/Japan/GF09Dh02.html.

43. Comissão das Nações Unidas sobre a Eliminação da Discriminação Racial: Concluding observations of the Committee on the Elimination of Racial Discrimination: Russian Federation, documento CERD/C/62/CO/7, 21 Mar. 2003.

44. C. Wyatt: “Racism on the rise in Russia”, em BBC News, 16 de Julho de 2002, em news.bbc.co.uk/1/hi/world/europe/2131214.stm.

45. RIA Novosti: “Russia: Legal migrant workers up 63% on 2004”, 26 Jan. 2006, em <http://en.rian.ru/russia/20060126/43196003.html>.

46. Gabinete de Moscovo para os Direitos Humanos: “Racism, xenophobia, ethnic discrimination and anti-Semitism in Russia”, Junho de 2005, em www.antirasizm.ru/english_rep_017.doc.

47. Ver OIT: Towards a fair deal for migrant workers in the global economy, Relatório VI, Conferência Internacional do Trabalho, 92.^a Sessão, Genebra, 2004; OSCE; OIM; OIT: Handbook on establishing effective labour migration policies in countries of origin and destination (Viena, 2006).

48. Ver OIT: Towards a fair deal for migrant workers in the global economy, op. cit., § 150–165 (agricultura), 173–178 (pequenas indústrias), 181–194 (prestação de cuidados, trabalho doméstico) e, de certa forma, 166–172 (construção).

permanentes ou temporários, e se possuem ou não formação superior.

109. As políticas nacionais de migração estão mais inclinadas para proporcionar igualdade de oportunidades e de tratamento entre trabalhadores nacionais e migrantes em funções de elevado nível, do que para aqueles que possuem poucas habilitações e empregos pouco qualificados. Os trabalhadores altamente qualificados gozam normalmente de mais garantias para passarem à situação de permanentes do que os menos qualificados. Tais preferências pesam duplamente sobre os trabalhadores menos qualificados, que já se encontram particularmente vulneráveis à exploração e à violação dos seus direitos. Se as baixas qualificações são o resultado da negação da igualdade de oportunidades no ensino ou no trabalho nos respectivos países de origem em razão do seu sexo, religião ou raça, o tratamento inferior dos trabalhadores migrantes menos qualificados nos países de destino, agrava ainda mais a discriminação.

110. A igualdade de tratamento em relação aos nacionais é muito mais forte a respeito dos direitos de protecção social, mobilidade do emprego e acesso a formação e orientação profissional. A oferta de emprego alternativo, de assistência social e de requalificação profissional depende muitas vezes do facto de o trabalhador migrante ser temporário ou permanente, o que contraria as disposições das normas da OIT, incluindo a Convenção (N.º 143) sobre Trabalhadores Migrantes (Disposições Complementares), de 1975. Trata-se de um assunto importante, especialmente à luz do constante aumento de programas de trabalhador temporário eles que, muitas vezes, vinculam os trabalhadores ao mesmo empregador ou lhes podem exigir que abandonem o país imediatamente após o termo do contrato, e regressarem apenas depois de ter passado um determinado período de tempo. Estes sistemas temporários desincentivam a fixação de trabalhadores migrantes no país, o que na prática tem, frequentemente, o efeito de os inibir do exercício dos direitos de igualdade de tratamento.⁴⁹

111. Os sistemas de integração europeia concedem alguns privilégios a certas nacionalidades, relativamente a outros indivíduos, proporcionando a igualdade de oportunidades e de tratamento a trabalhadores migrantes de países pertencentes ao bloco regional, mas

não a pessoas que não sejam cidadãos de um Estado-Membro (nacionais de países terceiros). No entanto, verificaram-se alguns desenvolvimentos encorajadores na forma como os regulamentos da UE concedem tratamento igual a nacionais de países terceiros residentes legalmente no país.⁵⁰ Além disso, não obstante o facto de a UE não apoiar a imigração permanente, parece existir um reconhecimento crescente de que em alguns sectores ela é desejável.⁵¹

112. A posição de trabalhadores migrantes em situação irregular merece especial preocupação. No caso de violação da legislação nacional por parte de empregadores, podem considerar difícil reclamar os direitos que lhes assistem ou procurar reparação nos tribunais, pois alguns países não prevêm essa possibilidade ou recusam-lhes o direito de terem acesso a acções judiciais que decorram numa língua que eles compreendam. Além disso, em muitos países um trabalhador migrante não documentado que seja detido pelas autoridades competentes não tem a oportunidade ou tempo para exigir o pagamento de salários e benefícios devidos ou intentar um recurso. A protecção de direitos fundamentais de trabalhadores migrantes em situação irregular, incluindo a protecção contra a discriminação racial, étnica ou sexual, é illusória se aqueles não tiverem acesso às acções judiciais.

113. O ponto positivo, é que os sindicatos do mundo inteiro tomaram novas medidas para gerir a condição dos trabalhadores migrantes. Por exemplo, verificou-se um aumento dos acordos bilaterais e multilaterais celebrados entre os sindicatos dos países de origem e de destino para apoiar os trabalhadores migrantes e combater a sua exploração, sendo disso exemplo o acordo celebrado pelos sindicatos mauritanos e espanhóis. Outra iniciativa interessante é o “Passaporte UNI” lançado pela Union Network International (UNI), que, desde 2001, permite a um trabalhador migrante que já seja membro de um sindicato no seu país de origem ser “acolhido” por um sindicato membro da UNI no país de acolhimento. Na Malásia, a Conferência sobre Trabalhadores Migrantes do Congresso dos Sindicatos Malaios (MTUC - Malaysian Trade Union Congress), realizada em 2005, decidiu tomar a iniciativa de implementar mecanismos para assegurar uma melhor protecção dos 1,5 milhões de trabalhadores migrantes não documentados a viver no país.⁵²

49. Ver OSCE; OIM; OIT: op. cit., pp. 134–144.

50. Directiva 2003/109/CE do Conselho, de 25 de Novembro de 2003, relativa ao estatuto dos nacionais de países terceiros residentes de longa duração, Jornal Oficial L 016, 23 Jan. 2004, pp.

51. OSCE; OIM; OIT: op. cit., p. 125.

52. Conferência sobre Trabalhadores Migrantes da MTUC (18–19 de Abril de 2005): Resolução final disponível no site da Global Union Research Network (GURN), em www.gurn.info/topic/migrant/mtuc_conf_apr05.pdf.

Caixa 2.6**Trabalhadores migrantes: exemplos de limitações ao emprego**

Existem muitas formas de limitar a livre escolha de emprego e o acesso ao mercado de trabalho por parte dos trabalhadores migrantes. O sistema de autorizações de trabalho permite aos governos limitar o acesso de estrangeiros a determinadas categorias de empregos (por ex. no Chipre, Bélgica, República Checa, Arábia Saudita, Egito, Jordânia e República Árabe da Síria) e restringir a escolha do trabalho pelos trabalhadores migrantes (por ex. República da Coreia, onde o Sistema de Autorizações de Trabalho (SLT) impede um trabalhador migrante de mudar de emprego mais de três vezes). Os migrantes podem também ser confinados a uma região específica do país (Bulgária e Suíça). Este sistema pode estar sujeito a quotas estabelecidas pelo governo (por ex. Cazaquistão) ou associado a uma autorização de emprego a obter pelos empregadores (por ex. Áustria). O livre acesso ao mercado de trabalho pode ser obtido, geralmente, depois de ter estado empregado durante um período mínimo de tempo no país. Outras restrições incluem: acesso limitado de trabalhadores migrantes a certas posições administrativas ou políticas que estão reservadas aos nacionais (funções políticas e administrativas); não reconhecimento de diplomas e qualificações obtidas nos países de origem; obrigação de deixar o país aquando do termo do contrato; e dificuldades administrativas e burocráticas (por ex. trabalhadores desempregados em Espanha, políticas de vistos restritivas nos Estados do Golfo). Em alguns Estados Árabes, os trabalhadores estrangeiros têm direitos limitados ao reagrupamento familiar e acesso reduzido a sistemas de saúde. A Arábia Saudita adoptou medidas como a tributação do recrutamento de estrangeiros e a tributação de estrangeiros para financiar programas de formação para nacionais. O Kuwait e os Emirados Árabes Unidos introduziram também impostos indirectos, especialmente taxas de assistência médica e cirurgias, para migrantes.

Fontes: OSCE; OIM; OIT: Handbook on establishing effective labour migration policies in countries of origin and destination (Viena, 2006), pp. 133–137, 102; Comissão de Direitos Humanos das Nações Unidas: Specific groups and individuals: Migrant workers, Relatório apresentado por Gabriela Rodríguez Pizarro, Enviada Especial, em conformidade com a resolução 2003/46 da Comissão de Direitos Humanos, doc. E/CN.4/2004/76/Add.2, 14 Jan. 2004.; N. Shah: Restrictive labour immigration policies in the oil-rich Gulf: Effectiveness and implications for sending Asian countries, Reunião do Grupo de Peritos das Nações Unidas sobre Migração e Desenvolvimento na Região Árabe, doc. UN/POP/EGM/2006/03, 5 de Maio de 2006, em www.un.org/esa/population/meetings/EGM_Ittmig_Arab/PO3_Shah.pdf; P. Fargues: International migration in the Arab region: Trends and policies, Reunião do Grupo de Peritos das Nações Unidas sobre Migração e Desenvolvimento na Região Árabe, doc. UN/POP/EGM/2006/09, Rev. 5 Set. 2006, em www.un.org/esa/population/meetings/EGM_Ittmig_Arab/PO9_Fargues.pdf.

Discriminação Religiosa

114. A discriminação em razão da religião tem vindo a crescer nos anos mais recentes. Para isso contribuíram diversos factores: o aprofundamento de desigualdades económicas consonantes com a situação religiosa e racial ou étnica; a intensificação da migração e as mudanças culturais que tal implica; e actos terroristas e a adopção de políticas de segurança em respostas aos mesmos.

115. No mundo industrializado, a discriminação no local de trabalho contra Muçulmanos piorou depois de 11 de Setembro de 2001. As situações vão desde o assédio ou comentários ofensivos relativos a crenças ou práticas religiosas à recusa pelos empregadores da satisfação das necessidades de uma pessoa resultantes da sua religião que possam conflitar com uma exigência, qualificação ou prática (caixa 2.7).⁵³

116. As queixas por discriminação religiosa apresentadas à Comissão para a Igualdade de Oportunidades no Emprego (EEOC - Equal Employment Opportunity Commission) nos Estados Unidos aumentaram mais de 20 por cento em 2002, vindo sobretudo de trabalhadores muçulmanos, e manteve-se ao mesmo nível em 2003.⁵⁴ Em 2005, o Conselho sobre as Relações Americano-Islâmicas (CAIR - Council on American-Islamic Relations) assinalou um aumento de 30 por cento relativamente a 2004 em queixas de assédio, violência e tratamento discriminatório contra muçulmanos.⁵⁵

117. Na UE, a questão do “véu Islâmico” ou *hijab* veio acentuar os diferentes entendimentos dominantes nos países europeus relativamente à laicidade e à liberdade religiosa, tendo-se revelado algumas incoerências. Por exemplo, em 2003, o Tribunal Federal Constitucional da Alemanha decidiu a favor de uma

53. P. Sauma: “Workplace intolerance rises for Muslims after Sept. 11”, em *Career Journal*, 13 Jan. 2004.

54. *ibid.*

55. CAIR: The Status of Muslim civil rights in the United States 2006: The struggle for equality (Washington, DC), em www.cair.com/cair2006report/.

Caixa 2.7**Aliviar as tensões entre as obrigações religiosas e as práticas do local de trabalho**

Os locais de trabalho, serviços e instalações normalmente dispõem de regras sobre vestuário. Estas podem assumir a forma de uma obrigação de vestir um determinado uniforme ou acessório de protecção ou uma proibição de usar um véu. Estas regras podem entrar em conflito directo com as obrigações religiosas sobre vestuário. Certos credos, por exemplo, não permitem aos homens cortar o cabelo, enquanto um empregador, por razões de saúde e de segurança, pode exigir aos homens que usem o cabelo curto. Um exemplo de uma medida de aceitação religiosa é pedir aos empregados em causa que prendam o cabelo com uma rede ou outra cobertura da cabeça adequada. Algumas religiões obrigam os seus fiéis períodos de oração a determinadas horas durante o dia. Esta prática pode conflitar com o horário normal de trabalho de um empregador ou as rotinas diárias no local de trabalho. Uma forma de ultrapassar eventuais tensões é adaptar as regras sobre o intervalo, horários flexíveis e/ou disponibilizar uma zona reservada para o culto. Um empregado pode pedir dispensa para respeitar um dia santo pelo facto de a sua religião o proibir de trabalhar nesses dias. O horário flexível pode ser uma solução, e pode incluir horas de entrada e de saída alternativas nos dias em que a pessoa não pode trabalhar durante o horário completo, ou utilizar o intervalo do almoço para compensar uma saída mais cedo ou o cumprimento do horário de forma intermitente. Sempre que a pessoa já tenha utilizado as férias pagas a que tem direito, o empregador pode também permitir ao empregado que compense o tempo perdido ou utilize dias de folga repartidos.

Fonte: Comissão dos Direitos Humanos do Ontário: Policy on creed and the accommodation of religious observances, em www.ohrc.on.ca/english/publications/creed-religion-policy.shtml.

professora que queria usar um lenço islâmico na escola; mas pelo menos quatro estados alemães impediram as professoras de utilizar lenços, e num estado a proibição aplica-se a todos os funcionários públicos.⁵⁶

118. Em muitos países, a discriminação religiosa continua fortemente associada com a raça/etnia (por exemplo, pessoas originárias do Norte de África em França) ou a origem social (por exemplo, os Dalit na Índia). Os Pasmada e os Dalit na Índia sofrem uma maior marginalização e discriminação sócioeconómica se forem muçulmanos⁵⁷ ou cristãos.⁵⁸ Noutros países (Afeganistão, Bangladesh e Paquistão) os Hindus continuam a ser tratados como cidadãos de segunda e confinados a trabalhos indiferenciados.⁵⁹

119. A discriminação religiosa é muitas vezes pior em sociedades em que não existe liberdade religiosa ou em que uma religião oficial tende a marginalizar ou excluir outras religiões. Na Arábia Saudita, por exemplo, os trabalhadores migrantes que não são muçulmanos devem abster-se de expor publicamente

símbolos religiosos como cruzeiros cristãos ou a tilaka Hindu; outras formas de discriminação religiosa consistem em anúncios de emprego que excluem as pessoas pertencentes a certos grupos religiosos (Hindus em particular), ou que proibam os trabalhadores migrantes de praticarem abertamente a sua religião.⁶⁰ A situação dos Baha'i na República Islâmica do Irão tem sido um assunto desde há muito comentado quer por parte da OIT quer dos órgãos das Nações Unidas.

120. No Senegal e no Sudão, nalguns casos, os candidatos cristãos são obrigados a negar a sua fé ou a converter-se ao islamismo se pretenderem ser empregados. Uma das formas mais salientes de discriminação é a que se dirige aos coptas no Egipto, a quem é negado o acesso igual ao ensino e a igualdade de oportunidades no recrutamento e na promoção. Raramente são designados para posições-chave no Governo ou são candidatos ao parlamento. A admissão de coptas nas academias de polícia e escolas militares é restrita, e muito poucos são formadores e professores.⁶²

56. BBC: "The Islamic veil across Europe", 6 Out. 2006, em news.bbc.co.uk/2/hi/europe/5414098.stm.

57. Ver Asian Human Rights Commission – Religious Groups for Human Rights: Ali Anwar: Letter to Justice Rajinder Sachar – Pasmada and Dalit Muslims, 7 Nov. 2005, em www.rghr.net/mainfile.php/0743/1030.

58. Ver Dalitchristians.com: "Problems and struggles", em www.dalitchristians.com/Html/problems_struggles.htm.

59. Hindu American Foundation: "Hindus in South Asia and the diaspora: A survey of human rights 2005", em www.hinduamericanfoundation.org/reports.htm#hhr2005.

60. CEACR: Individual observation concerning Convention No. 111, Arábia Saudita, 2005.

61. ZENIT: La persécution antichrétienne dans le monde (entrevista com T. Grimaux), Mar. 2006, em www.ebior.org/Societe/Persecutions-I.htm.

62. Ver www.copts.com.

Discriminação com base na origem social

121. A discriminação com base na origem social ocorre quando a um indivíduo é negado um trabalho ou o exercício de certas actividades económicas, ou apenas lhe são concedidos determinados trabalhos em razão da sua classe ou categoria sócio-profissional ou à casta a que pertence. Os preconceitos e as práticas institucionais em razão da origem social limitam assim a mobilidade social de certas pessoas. A origem social continua a ser um poderoso obstáculo à igualdade de oportunidades, não apenas nas sociedades mais estratificadas, mas também naquelas em que a segmentação social se tornou menos rígida. Esta situação fica a dever-se ao facto de a acção para ultrapassar esta barreira abranger um conjunto de sectores e de medidas políticas interligadas com a competência de diversas áreas de governo, o que torna a coordenação e implementação difíceis.

Trabalhadores migrantes rurais

122. Na China, o local de residência de uma pessoa é um factor determinante dos benefícios e oportunidades, incluindo no emprego e na profissão. Os habitantes dos meios rurais têm menos direitos do que os habitantes urbanos. O sistema hukou de registo da residência, que amarra uma pessoa a um determinado local de residência e esteve em vigor a partir de 1958, foi gradualmente desmantelado a partir da década de 1980, indo de encontro à crescente procura das indústrias nas cidades principais.⁶³ Ainda que a liberdade de circulação tenha sido instaurada, independentemente do local em que os migrantes têm o seu hukou, continua a ser difícil para os migrantes das áreas rurais obter um hukou na cidade.

123. Estima-se que hoje em dia 150 milhões de trabalhadores rurais migrantes trabalhem nas cidades chinesas; todavia, apenas 40 por cento obtêm uma autorização permanente ou temporária; os outros, chamados “população flutuante”, não a têm. Esta questão é preocupante, considerando o aumento do fenómeno da migração rural para as cidades durante as duas últimas décadas, que passou de 2 milhões de migrantes

rurais em meados da década de 1980 para 150 milhões hoje em dia.⁶⁴

124. Devido ao seu estatuto social, os migrantes rurais sofrem discriminação institucionalizada.⁶⁵ Em algumas cidades, as autoridades negam-lhes o acesso a certos tipos de trabalhos (os melhores) que são ocupados por residentes permanentes. Os trabalhadores migrantes rurais confiam normalmente em redes informais (95 por cento encontram trabalho através de amigos ou por eles próprios) e acabam por fazer trabalhos informais, mal pagos e servis que os trabalhadores dos meios urbanos recusam.⁶⁶

125. A maior parte deles, especialmente os que não têm uma autorização, não têm contrato de trabalho. Podem encontrar dificuldades no recebimento atempado de salários, têm tendência para trabalhar longas horas, estão mais vulneráveis a acidentes de trabalho e doenças profissionais, não beneficiam da cobertura da segurança social e podem estar expostos a outros riscos, incluindo o tráfico. Muitos migrantes provenientes das áreas rurais têm um nível de educação baixo, não tendo acesso à formação profissional e às oportunidades de promoção.

126. Num período de rápida expansão económica e de transição, os trabalhadores migrantes rurais constituem um activo importante para o desenvolvimento económico da China, pois são responsáveis pelo crescimento de 16 por cento do produto interno bruto nacional (PIB) ao longo dos últimos 20 anos, e representam 40 por cento da força de trabalho urbana. Geralmente os jovens (71 por cento têm entre 15 e 29 anos), com baixa escolaridade (1º ciclo do ensino secundário), são provenientes das regiões economicamente menos desenvolvidas (províncias ocidentais e centrais).

127. Nos últimos anos, o Governo chinês tomou medidas importantes para reformar o sistema hukou e resolver a situação desfavorável dos trabalhadores migrantes rurais. Em 2002 e 2003, além das recomendações do Conselho de Estado, foi adoptado um conjunto de regulamentos prevendo a supressão de taxas não razoáveis sobre os migrantes que procuram empregos permanentes ou temporários em áreas urbanas, a obrigação de os empregadores assinarem contratos de trabalho e a proibição de atrasos no pa-

63. M. Tuñón: “Internal labour migration in China: Features and responses” (Beijing, OIT, Abr. 2006), em www.ilo.org/public/english/region/asro/beijing/download/training/lab_migra.pdf; and Bingqin Li: “Floating population or urban citizens? Status, social provision and circumstances of rural-urban migrants in China”, em *Social policy and administration*, Vol. 40, N.º 2 (Abr. 2006), pp. 174–195.

64. M. Tuñón, op. cit.

65. Direitos Humanos na China (HRIC - Human Rights in China): “Institutionalized exclusion: The tenuous legal status of internal migrants in China’s major cities”, 6 Nov. 2002, em hrichina.org/public/contents/article?revision%5fid=17138&item%5fid=3195; e “China’s household registration (Hukou) system: Discrimination and reform”, declaração de Fei-Ling Wang à Comissão Executiva do Congresso sobre a China, 2 Set. 2005, em www.cecc.gov/pages/roundtables/090205/Wang.php.

66. M. Tuñón: op. cit.

Caixa 2.8

Discriminação no emprego e pobreza: o caso dos Dalit no Nepal

Os Dalit representam cerca de 13 por cento ou 2,9 milhões da população total do Nepal, que é composta por diferentes grupos de castas e populações indígenas (Janajatis). Em geral, a percentagem de pessoas que vivem abaixo do limiar de pobreza desceu de 42 to 31 por cento entre 1996 e 2004. Todos os grupos registaram uma diminuição na pobreza, mas os Dalit e os Janajatis ao viverem nas montanhas não beneficiam com a situação, e continuam a ser dos grupos mais afectados pela pobreza. No caso dos Dalit a incidência de pobreza decresceu de 59 para 47 por cento, enquanto entre os Janajatis desceu de 49 para 44 por cento. O grupo de castas mais elevado (Brahman/Chhetri) registou a queda mais acentuada na incidência da pobreza (de 34 para 19 por cento), seguido pelos Janajatis que vivem nas planícies (de 53 para 36 por cento).

Um inquérito realizado pela OIT em 2002 aos Dalit no Nepal¹ mostrou que 43 por cento dos inquiridos eram analfabetos (homens 34,6 por cento; mulheres 62,2), 5 pontos percentuais abaixo da média nacional. Apenas 6,3 por cento da população inquirida com 15 e mais anos tem qualquer tipo de formação – 80 por cento dos quais eram homens. Dos inquiridos, 71 por cento declarou que se obtivesse um emprego no sector informal ou privado teria um salário menor do que as pessoas pertencentes a outros grupos. Quem trabalha em funções diferentes das que são típicas da sua casta acaba normalmente por trabalhar como assalariado agrícola. Quarenta e oito por cento acredita que as posições em aberto não se encontram disponíveis para os Dalit, apenas devido ao estatuto da sua casta e 21 por cento declara que lhes foram recusados empregos em virtude do estatuto da respectiva casta.

¹ Um inquérito às famílias realizado entre 1447 famílias em 60 núcleos habitacionais de Dalit em 18 distritos do Nepal.

Fonte: DFID e Banco Mundial: *Unequal citizens – Gender, caste and ethnic exclusion in Nepal* (Kathmandu, 2006); ILO: “Discrimination and forced labour of occupational castes in Nepal, 2003” (documento não publicado).

gamento de salários a trabalhadores migrantes. Em 2006, o Conselho de Estado adoptou novas recomendações, incluindo a garantia de um salário mínimo aos trabalhadores migrantes rurais, a aplicação das regras do contrato de trabalho, o acesso aos serviços de emprego e de formação profissional, o acesso aos serviços públicos e a promoção do desenvolvimento económico local e das empresas das aldeias. Foram também tomadas medidas para criar um sistema de segurança para trabalhadores migrantes, bem como para os colocar ao abrigo da legislação laboral.

128. A nova lei sobre a escolaridade obrigatória, que entrou em vigor em 2006, prevê nove anos de escolaridade obrigatória para as crianças das cidades e das áreas rurais, e concede o direito à educação dos filhos de trabalhadores migrantes, onde quer que vivam. O 11.º Plano de Desenvolvimento Quinquenal para 2006–10 inclui a migração como uma componente essencial da estratégia de desenvolvimento nacional e, respondendo ao pedido do Ministério do Trabalho e da Segurança Social, o Conselho de Estado aprovou a criação da Comissão Conjunta sobre Trabalhadores Migrantes. A ratificação da Convenção (N.º 111) da OIT em Janeiro de 2006 é mais um compromisso

para a eliminação da discriminação no emprego com base na origem social.

129. Reformar o sistema *bukou* exige um conjunto de medidas institucionais a adoptar estrategicamente, incluindo a reforma do sistema de protecção laboral, a reorganização dos sistemas de distribuição dos recursos públicos, a construção e a expansão da capacidade para oferecer serviços públicos e sociais (educação, serviços de saúde e habitação) aos migrantes rurais que residem em áreas urbanas. Obriga ainda a uma alteração nas atitudes para que os trabalhadores dos meios urbanos e rurais sejam tratados com igual dignidade e respeito.

Discriminação com base na casta

130. A violência, discriminação e segregação, em razão da sua alegada “impureza” e inferioridade, constituem uma experiência diária para milhões de homens e mulheres em diversas regiões do mundo. A discriminação enraizada no sistema de castas, ou outros semelhantes de estratificação social rígida, foi observada em África, na Ásia e no Médio Oriente, mas a prática está mais disseminada no Sul da Ásia,⁶⁷ particularmente

67. O estudo pela Subcomissão das NU para a Promoção e Protecção dos Direitos Humanos apresentado em 2004 analisa a situação no Bangladesh, Burkina Faso, Índia, Japão, Quênia, Mali, Estados Federados da Micronésia, Nepal, Paquistão, Senegal, Sri Lanka e Iémen (Commission on Human Rights: Prevention of discrimination, documento de trabalho alargado por Asbjørn Eide e Yozo Yokota sobre o tema da discriminação baseada no trabalho e na descendência, doc. E/CN.4/Sub.2/2004/31, 5 de Julho de 2004).

na Índia e no Nepal.⁶⁸ Embora abolida pela lei, que proíbe a prática da “intocabilidade”, a casta continua a ser um factor dominante na definição do estatuto económico e social dos homens e mulheres Dalit em toda aquela sub-região. A mobilização dos Dalit ajudou a aumentar a visibilidade da sua condição nacional e internacionalmente.⁶⁹

131. A discriminação com base em castas confina os Dalit a ocupações associadas com a sua casta, envolvendo frequentemente as tarefas mais servis como a “limpeza manual dos sanitários públicos” ou apanha de animais mortos.⁷⁰ Os Dalit não são geralmente aceites para qualquer trabalho que envolva contacto com água ou comida para não Dalit ou a entrada em qualquer residência não Dalit. São assim excluídos de um conjunto vasto de oportunidades de trabalho na área da produção, transformação ou venda de artigos de alimentação, trabalho doméstico e prestação de certos serviços nos sectores público e privado (por ex. empregados de escritório). O acesso limitado à educação, à formação e aos recursos, como a terra ou o crédito, condiciona as oportunidades para acederem a funções que não estejam associadas a determinadas castas e ao trabalho digno. A privação emergente da discriminação em todas as vertentes da sua vida conduz a níveis mais elevados de pobreza dos Dalit comparativamente com os não Dalit (caixa 2.8).

132. Um desenvolvimento bastante recente e animador, e que acompanha os esforços da Comissão Nacional dos Direitos humanos, foi o anúncio feito pelo Primeiro-ministro da Índia da abolição da prática degradante da limpeza manual dos sanitários públicos. Além de várias reuniões mantidas pela Comissão com representantes dos governos central e estaduais e outras partes interessadas, a Comissão de Planeamento elaborou um Plano de Acção Nacional para a Erradi-

ção Total da Limpeza Manual dos Sanitários Públicos até final de 2007.⁷¹

133. Quando as políticas e as leis existem, a sua aplicação e implementação não existe ou é insatisfatória.⁷² Medidas de acção positivas ajudaram um pequeno número de Dalit a obter empregos no sector formal, mas não conseguiram outros progressos na oferta de oportunidades iguais para todos. As iniciativas para a melhoria do destino dos Dalit, numa perspectiva de desenvolvimento, são insuficientes, se as causas estruturais subjacentes e as barreiras das castas não forem atacadas em simultâneo.

134. A discriminação em razão das castas, semelhante ao sistema dos “intocáveis” no Sul da Ásia, foi também identificada em África e no Extremo Oriente. A comunidade Midgo na região Somali da Etiópia é considerada impura, desafortunada e pecadora, merecendo assim o desprezo e abuso por parte dos outros. Os Midgos sobrevivem graças aos contributos provenientes do estrangeiro. Na Nigéria, os Osu são vistos como “intocáveis” e socialmente rejeitados. No Quénia, um subgrupo dos Samburu, conhecidos como os Ilkunono ou serralheiros, são desprezados e discriminados. No Iémen, os Al Akhdam são um grupo socialmente condenado e tratado como não cidadãos e ocupam-se da recolha de resíduos de origem humana.⁷³

135. A estratificação social no Niger continua a ser um problema complexo e altamente sensível. Historicamente, dentro de alguns grupos sociais existiram distinções entre “nobres” e “não-nobres”, ou entre os chamados “mestres” e “escravos”. Com o tempo, estas temporária distinções tornaram-se menos acentuadas, temporária entre os grupos sedentários. Tem ocorrido um certo grau de mobilidade social e económica, particularmente como resultado da migração sazonal ou

68. Na Índia, a Constituição aboliu o sistema de castas e prevê uma política de reservas para “Castas Organizadas” para ultrapassar a divisão societária de facto. Foi publicada legislação sobre direitos civis e outra legislação de protecção. A Constituição e a legislação do Nepal proíbe também qualquer discriminação com base nas castas.

69. Os Dalit reclamam o respeito dos seus direitos humanos e dignidade. O Parlamento Europeu e a Comissão das Nações Unidas para os Direitos Humanos adoptaram resoluções sobre a discriminação com base no trabalho e na descendência. O Congresso dos EUA realizou uma audição sobre o assunto em Outubro de 2005. A acção da rede internacional não governamental para dar a conhecer a condição dos Dalit resultou na adopção da Declaração Dalit de Kathmandu em 2004, disponível em www.nepaldalitinfor.com/archives/KathDeclaration.pdf.

70. A prática da lavagem manual das ruas foi tema para comentários por parte da CEACR a respeito da Índia. A tarefa envolve a remoção, em condições degradantes e perigosas, de excrementos humanos das latrinas que continuam a ser utilizadas em todo o país, apesar dos esforços do Governo para as abolir. Ver CEACR: individual observation on India, Convention No. 111, publicado em 2006.

71. Ver The Hindu: “End manual scavenging, governments told”, em www.thehindu.com/2003/12/30/stories/2003123001521200.htm.

72. Na Índia, a Comissão Nacional para Castas Organizadas e Tribos Organizadas (agora duas comissões separadas) exigiram repetidamente medidas para assegurar a aplicação efectiva da Lei de Protecção dos Direitos Civis, de 1995, e da Lei sobre Castas Organizadas e Tribos Organizadas (Prevenção de Atrocidades), de 1989, e a Lei sobre a Limpeza Manual de Sanitários Públicos e a Construção de Latrinas (Proibição), de 1993.

73. Conselho das Nações Unidas para os Direitos Humanos, Subcomissão para a Promoção e a Protecção dos Direitos Humanos: Relatório de progresso de Yozo Yokota e Chin-Sung Chung, Enviados Especiais sobre o tema da discriminação baseada no trabalho e na descendência, 58.ª Sessão, doc. A/HRC/Sub,1/58/CRP,2, 28 de Julho de 2006.

de longo prazo para o exterior, para trabalhar nos países vizinhos. Por exemplo, os homens tuaregues de origem servil que migram regularmente da região de Bankilaré desenvolvem estratégias para evitar a hierarquia social no seu regresso a casa, o primeiro passo num processo gradual de libertação.⁷⁴ No entanto parece que as pessoas descendentes de escravos podem continuar sujeitas a um conjunto de práticas de exploração e discriminação, incluindo alguns vestígios de trabalho forçado.⁷⁵ Os estudos apresentaram

uma distinção entre formas “ativas” e “passivas” de escravatura.⁷⁶

136. Uma medida positiva recentemente adoptada pelo Governo do Níger foi a criação, em Agosto de 2006, de uma comissão interministerial para tratar dos problemas do trabalho forçado e da discriminação, responsável pela promoção do trabalho digno e redução da pobreza, assim como da prevenção dessas práticas através da implementação de um plano nacional de acção em cooperação com a OIT.

74. F. Boyer: “L’Esclavage chez les Touaregs de Bankilaré au miroir des migrations circulaires”, em Cahiers d’études africaines, N.º 179–180 (2005).

75. OIT: A global alliance against forced labour, op. cit., parágrafos 201–206.

76. M. Oumarou : Défis et opportunités pour la Déclaration au Niger: identification des obstacles à la mise en oeuvre des principes et droits fondamentaux au travail et propositions de solutions au Niger, DECLARATION/WP4/2001 (Genebra, OIT), p. 24.

2. Novas formas de discriminação

137. Este capítulo analisa os últimos desenvolvimentos relativos à discriminação tendo por base causas não mencionadas expressamente na Convenção (N.º 111), mas que foram reconhecidas pela lei em muitos Estados-Membros.

Um local de trabalho para todas as idades: um objectivo ao nosso alcance?

138. A idade tem-se tornado um importante factor determinante das habilitações profissionais e do regresso ao trabalho das pessoas em todo o lado. A discriminação em razão da idade afecta os dois extremos da pirâmide etária, embora as suas manifestações e as razões que conduzem a ela difiram conforme estejam em causa trabalhadores mais jovens ou mais velhos. Além disso, existe uma crença profundamente enraizada de que uma elevada taxa de emprego de trabalhadores mais velhos apenas pode ser conseguida em detrimento de novas admissões no mercado de trabalho dos mais jovens e vice-versa. Esta situação pode conduzir a políticas que favoreçam um grupo relativamente ao outro, reforçando assim a discriminação contra este último.

139. A necessidade urgente de criar locais de trabalho para todas as idades é visível à luz das tendências mais recentes. Em 2005, os jovens eram responsáveis por 44 por cento do desemprego, e 25 por cento da população total com idade activa (com 15 e mais anos) – por outras palavras, têm o triplo das probabilidades de estar desempregados. Mais de 300 milhões de jovens, ou 25 por cento da população jovem, viviam com menos de 2 dólares por dia, correspondente ao limiar de pobreza.⁷⁷

140. Por outro lado, em 2030, a UE terá 110 milhões de pessoas com mais de 65 anos, comparadas com os 71 milhões em 2000, ou seja, 2,55 trabalhadores para uma pessoa idosa com mais de 65 anos, contra 4,27 em 2000.⁷⁸ Nos países em desenvolvimento, a proporção de pessoas com idade igual ou superior a 60 anos na população total é mais baixa,

mas está a crescer a um ritmo muito mais forte (figura 2.9).

Discriminação contra trabalhadores jovens

141. O tratamento menos favorável, muitas vezes injustificado, com base na idade parece ter um papel importante na explicação das ocupações profissionais menos qualificadas dos jovens trabalhadores e, em particular, da sua presença desproporcionada em trabalhos ocasionais e com poucos benefícios, oportunidades de formação e perspectivas de carreira. Inquéritos recentes mostram que, ao contrário da ideia corrente, os jovens trabalhadores podem ser mais vulneráveis à discriminação em razão da idade do que os colegas mais velhos. De acordo com um relatório divulgado pelo Fórum dos Trabalhadores pela Idade do Reino Unido, a idade constitui um problema maior para os jovens até aos vinte anos do que para aqueles que se situam na casa dos 50.⁷⁹

142. O tratamento parcial em relação aos trabalhadores mais jovens pode assumir diversas formas; salários mais baixos no pressuposto de que, como são menos experientes, têm direito a uma remuneração mais baixa. Os salários mais baixos reduzem o desemprego dos jovens criando incentivos para que os empregadores os recrutem.⁸⁰ Esta prática pode ser justificada para funções que exijam qualificações mais elevadas do que as possuídas pelos jovens trabalhadores, sendo assim os empregadores são incentivados a compensar a reduzida experiência daqueles com investimentos em formação. Noutras situações, no entanto, isso constitui uma violação do princípio da remuneração igual para trabalho de igual valor, contido na Declaração da OIT. Além disso, os salários mais baixos para os jovens trabalhadores provaram não ser eficazes na redução do desemprego jovem.⁸¹

143. Outras manifestações de discriminação contra os trabalhadores mais jovens incluem períodos experimentais mais longos do que para os trabalhadores mais velhos, e um maior recurso a formas contratuais flexí-

77. OIT: Global employment trends for youth (Genebra, 2006).

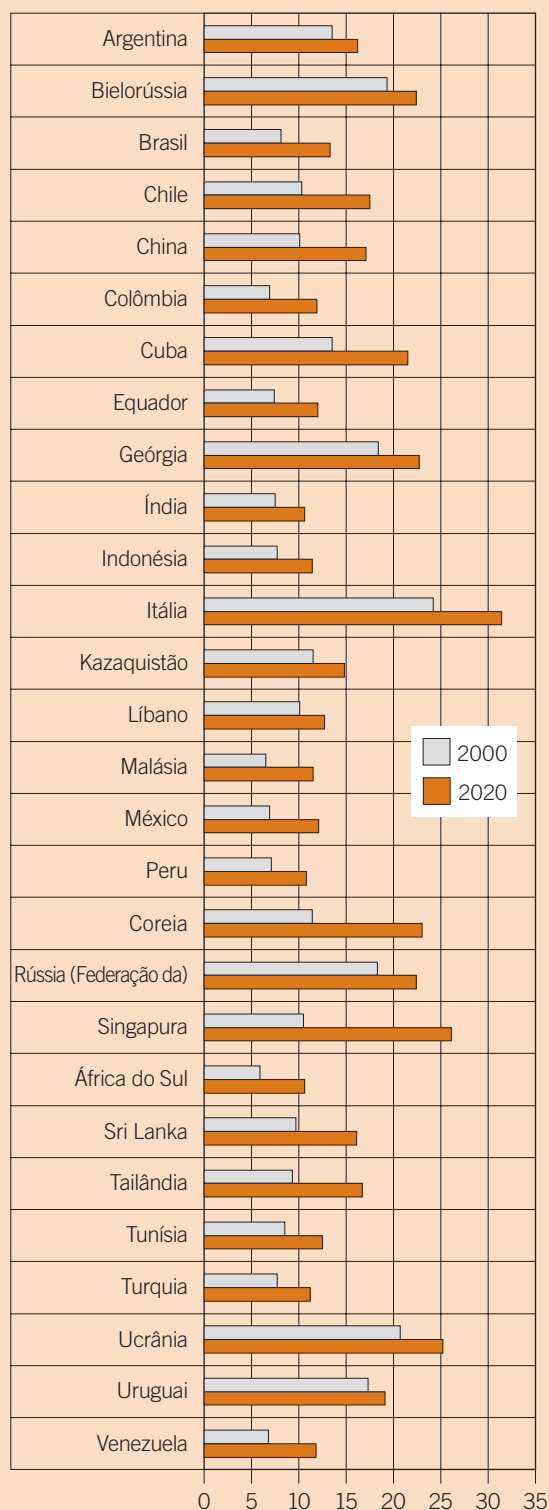
78. EQUAL: “A shrinking labour force? Not just a question of demographics”, em europa.eu.int/comm/employment_social/equal/policy-briefs/etg3-working-life-cycle_en.cfm.

79. Employers Forum on Age (EFA): “Age stereotypes defunct”, 17 Fev. 2005, em www.efa.org.uk/press/press-release005.asp.

80. G. Rosas; G. Rossignotti: “Starting the new millennium right: Decent employment for young people”, em *International Labour Review*, Vol. 144, N.º 2 (2005), pp. 139–160.

81. M. Tuñón: Youth employment policy in developing and transition countries: Prevention as well as cure, Documento de Discussão sobre Protecção Social N.º 0320 (Washington DC, Banco Mundial, 2003).

Figura 2.9. Percentagem da população com 60 e mais anos, países seleccionados, 2000 e 2020



Fonte: Folhetos sobre População Mundial das Nações Unidas: Revisão de 2004 da Base de Dados da População <http://esa.un.org/unpp/index.asp?panel=2>

veis e contratos especiais para recrutar jovens trabalhadores.⁸² Os elementos disponíveis são inconclusivos, mas dados recentes da Comissão Europeia mostram que mais de 30 por cento dos jovens empregados com contratos temporários encontram um emprego mais estável ao fim de um ano, mas seis anos mais tarde 20 por cento deixou o emprego, enquanto cerca de 16 por cento continua com empregos precários. Um tratamento inicial menos favorável pode assim ter consequências consideráveis para o futuro profissional dos jovens que entram no mercado de trabalho.

144. A discriminação pode também dificultar a vida profissional de alguns jovens trabalhadores, devido ao seu sexo, nacionalidade, raça ou origem étnica, ou uma combinação destes factores, sendo mais difícil encontrar trabalho ou terem acesso a formação ou receberem remuneração igual por trabalho igual. Estudos⁸³ revelam que a discriminação na contratação e recrutamento contra os jovens imigrantes da segunda geração em França está disseminada, especialmente contra as pessoas de ambos os sexos originárias do Norte de África. As disparidades de rendimentos entre jovens franceses do sexo masculino e os imigrantes do mesmo sexo são totalmente devidas a diferenças profissionais. Mas entre as jovens francesas e as imigrantes do mesmo sexo, o salário desigual para trabalho igual constitui um factor adicional. Todas as mulheres jovens, independentemente da sua nacionalidade ou origem, sofrem discriminação adicional em razão do sexo.

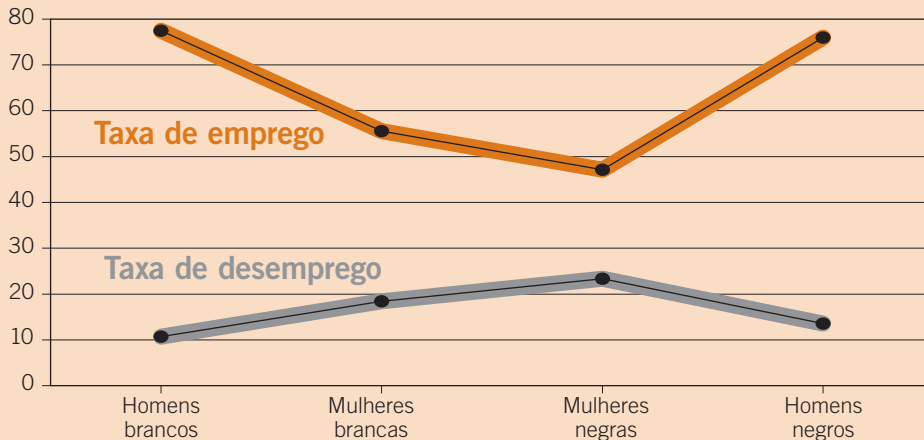
145. No Brasil os jovens negros e brancos do sexo masculino, nos grupos etários dos 15–19 e 20–24 anos, tiveram em 2004 níveis de emprego e de desemprego similares. As jovens brancas e negras registaram taxas de desemprego mais elevadas e de emprego mais baixas do que os homens, sugerindo que as barreiras relativas ao sexo são mais fortes que as raciais, mas as mulheres negras estavam em situação pior, com taxas de desemprego mais altas e de emprego mais baixas (figuras 2.10 e 2.11).

146. Nos Estados Unidos, a população negra com idade entre os 15 e os 24 anos tinham piores resultados do que o mesmo grupo da população branca. Mas as mulheres negras conseguiam ter um desempenho melhor do que os homens negros: registavam taxas

82. R. Diez de Medina: Jóvenes y empleo en los noventa (Montevideo, CINTERFOR, 2001).

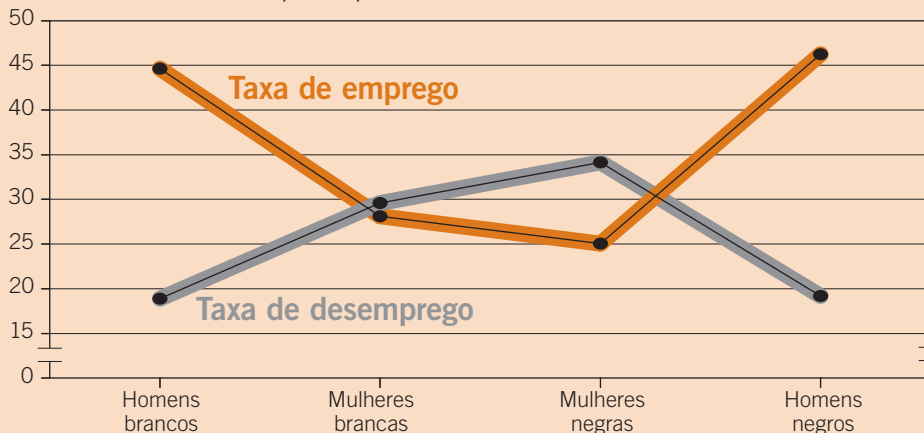
83. Ver P. Simon: “France and the unknown second generation: Decent employment for young people”, em *International Labour Review*, Vol. 37, N.º 4 (2003), pp. 1091–1119.; O. Joseph; S. Lemièrre: *La discrimination de genre et d’origine à l’encontre des jeunes sur le marché du travail: Mesures à partir de différents aspects des situations professionnelles*, Mar. 2005, em www.cereq.fr/pdf/Net-Doc-12.pdf.

Figura 2.10. Taxas de emprego e de desemprego por raça e sexo, idades 20-24, Brasil, 2004



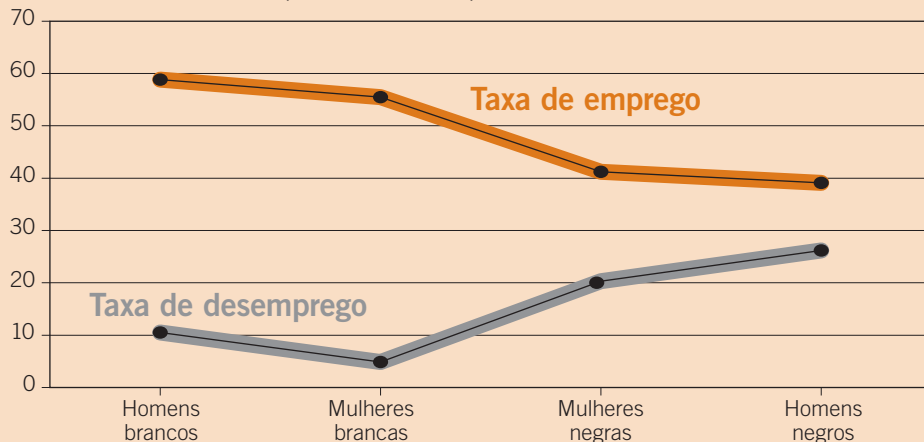
Fonte: Programa Políticas de Emprego e Igualdade de Oportunidades

Figura 2.11. Taxas de emprego e de desemprego por raça e sexo, idades 15-19, Brasil, 2004



Fonte: ibidem.

Figura 2.12. Taxas de emprego e de desemprego por raça e sexo, idades 16-24, Estados Unidos, 2005



Fonte: United States Bureau of Labour Statistics

Caixa 2.9**Empresas em acção: tornar os locais de trabalho “amigos da idade”**

As medidas sobre saúde e segurança são muito importantes, especialmente porque os trabalhadores mais velhos têm tendência para sofrer acidentes de trabalho mais graves. Medidas preventivas, como a adaptação dos locais de trabalho às suas necessidades ou a introdução de processos de trabalho mais flexíveis, podem ser bastante úteis. Nos Estados Unidos, os empregados do sector da saúde fizeram com que o trabalho das enfermeiras fosse menos pesado, instalando camas de hospital que funcionam com um sistema hidráulico. Na Austrália um distribuidor de produtos médicos em que um terço da sua mão-de-obra eram mulheres com mais de 45 anos concedeu aos empregados pausas durante o dia, trabalho a tempo parcial e apoio administrativo aos trabalhadores que não tinham conhecimentos informáticos. Como resultado, a empresa não teve rotação de pessoal durante dois anos. Na Áustria, a Polyfelt, uma unidade de produção química, reduziu a semana de trabalho para 34 horas e introduziu um novo modelo de turnos, ou seja, cinco turnos em vez de quatro, com três ou quatro dias de descanso e seis períodos de trabalho nocturno por mês (anteriormente eram oito). Na Alemanha, a Volkswagen criou um sistema de “certificado de horas” que permite aos trabalhadores guardarem parte do seu rendimento bruto, pagamentos por turnos extraordinários, pagamentos adicionais, férias extra e trabalho extraordinário num fundo especial. Os trabalhadores podem utilizar esse fundo livremente, e a partir dos 55 anos podem trocar os seus certificados por períodos de tempo ou receberem benefícios de pensão mais elevados depois da reforma.

Fontes: Capítulo 4 “Age discrimination and human resource management in practice”, em P. Thew; K. Eastman; J. Bourke (eds.): Age discrimination: Mitigating risk in the workplace (Sydney, CCH Australia Limited, 2005); e A. Jolivet; S. Lee: Employment conditions in an ageing world: Meeting the working time challenge, Série Condições de Trabalho e de Emprego, N.º 9 (Genebra, OIT, 2004).

de emprego mais elevadas e taxas de desemprego mais baixas (figura 2.12). O melhor desempenho das jovens negras foi atribuído aos mercados de trabalho restritivos e a uma procura crescente no sector dos serviços, a mudança do modelo clássico de protecção social para o modelo de trabalho social, prestações sociais e o aumento dos subsídios, especialmente para pessoas pobres com crianças.⁸⁴

Discriminação contra os trabalhadores mais velhos

147. As atitudes negativas quanto à contratação e retenção de trabalhadores mais velhos têm as suas raízes na ideia que os representa como sendo menos capazes de aprender, menos adaptáveis e gozando de menos saúde. As condições de trabalho inadequadas são uma manifestação de discriminação contra eles, mas há experiências inovadoras que mostram que a segregação pela idade pode ser reduzida mediante a adaptação dos postos de trabalho às necessidades dos trabalhadores mais velhos, redesenhando a função ou reorganizando o trabalho (caixa 2.9).

148. Um obstáculo adicional ao recrutamento de trabalhadores mais velhos pode ser a ideia de que

recrutá-los envolve um custo mais elevado e de que a sua produtividade é decrescente, devido à deterioração das suas capacidades físicas e mentais. Esta ideia é particularmente comum em países em que os sistemas de remuneração estão mais ligados à idade e ao tempo de serviço (Áustria, Bélgica, França, Japão e Estados Unidos).⁸⁵

149. É errado pensar que os trabalhadores mais velhos são menos produtivos. A sua produtividade deve ser avaliada com base na sua experiência anterior e na relevância das suas capacidades e competências para o trabalho actual. Quem trabalhou em condições difíceis durante longos períodos e sofre de problemas de saúde pode revelar um declínio na sua produtividade, tendo assim direito à protecção.

150. Curiosamente, as pequenas e médias empresas (PMEs) parecem estar mais inclinadas a recrutar trabalhadores mais velhos, especialmente se tiverem grande experiência em empresas de grandes dimensões.⁸⁶ Isto não significa necessariamente, no entanto, que as PME sejam menos tendenciosas que as grandes empresas; pode antes indicar que, como não investem muito em formação, estão mais interessadas em beneficiar da formação realizada pelas grandes empresas.

84. P. Edelman; H.J. Holzer; P. Offner: Reconnecting disadvantaged young men (Washington, DC, The Urban Institute Press, 2006), pp. 18–19.

85. Ver OCDE: Série Ageing and employment policies, diversos países (Paris, 2005).

86. Ver EIRO: “Industrial relations and the ageing workforce: A review of measures to combat age discrimination in employment: The case of France”.

151. As percepções sociais evoluem lentamente, e legislação que proíba a discriminação em função da idade é um meio importante para acelerar a alteração comportamental. Em países como a Nova Zelândia, a Austrália, o Canadá e os Estados Unidos, a lei proibiu a discriminação em função da idade há muitos anos. Mais recentemente, sob o impulso do enquadramento da Directiva comunitária sobre igualdade,⁸⁷ a maioria dos Estados-Membros transpuseram para as legislações nacionais as disposições sobre discriminação em razão da idade. Por exemplo, os Regulamentos sobre Igualdade no Emprego (Idade) do Reino Unido, que entraram em vigor em Outubro de 2006, proíbem a discriminação directa e indirecta, o assédio e a vitimização com base na idade de pessoas, independentemente da idade.

152. Na Nova Zelândia, a legislação sobre a igualdade em razão da idade, contribuiu para eliminar as formas mais manifestas de discriminação, como os anúncios de emprego ou os sites da Internet que apresentam ofertas de emprego de forma discriminatória, mas foi menos eficaz em enfrentar a discriminação dissimulada, especialmente na fase de recrutamento e nas agências de emprego.⁸⁸ Uma das razões para o seu impacto limitado, foi o facto de a respectiva aplicação se basear em queixas individuais, com o ónus da prova a recair sobre o queixoso, o que desmotivava as vítimas a apresentarem queixa, especialmente quando a discriminação é indirecta e, por isso, mais difícil de provar.

A falácia da substituição de trabalhadores mais velhos por trabalhadores mais jovens

153. A prática demonstra que a substituição de trabalhadores mais velhos por outros mais jovens raramente ocorre. As admissões estão muito mais concentradas no sector dos serviços e nas pequenas empresas, enquanto os esquemas de reforma antecipada têm sido mais comuns no sector industrial e nas profissões na área produtiva nas grandes empresas.⁸⁹

Mesmo os esquemas de reforma antecipada com uma condição de substituição têm tido um impacto pouco significativo, pois aos trabalhadores que entram pela primeira vez no mercado de trabalho falta a experiência e as competências exigidas pelos postos de trabalho deixados pelos trabalhadores mais velhos. Segundo uma pesquisa da OCDE, em países como a Bélgica e a França, a utilização destes esquemas conduz a um declínio acentuado das taxas de emprego das pessoas mais velhas, mas não aumenta o emprego jovem nem reduz o desemprego jovem.⁹⁰

154. Transferir os problemas de emprego de um grupo da população para outro não pode ser a solução: as medidas que afectam os trabalhadores mais velhos não podem ser tomadas isoladas das que se dirigem aos trabalhadores mais jovens, mas devem ser enquadradas no contexto de uma estratégia global e equilibrada para o emprego pleno que dê a devida atenção a todos os grupos da população, em conformidade com as Recomendações sobre Trabalhadores Idosos da OIT, de 1980 (N.º 162). Uma sociedade para todas as idades exige que o percurso profissional convencional seja repensado e a introdução de padrões mais flexíveis e ajustados às necessidades.⁹¹ É imperativo actuar neste sentido, para se passar da competição à solidariedade intergeracional.

Discriminação com base na orientação sexual

155. Uma pessoa cuja orientação sexual não corresponda aos padrões dominantes e estabelecidos pode ser alvo de violência verbal, psicológica e física e de actos de ódio. A homossexualidade é ilegal em diversos Estados do mundo inteiro, e em muitos deles está sujeita a punição corporal ou prisão⁹²

156. No local de trabalho, os indivíduos podem sofrer discriminação se se souber ou suspeitar que são lésbicas, homossexuais, bissexuais ou transexuais⁹³ (chamados cada vez mais LGBT) (caixa 2.10).

157. As instituições e mecanismos internacionais de direitos humanos estão a atribuir uma importância crescente ao combate à discriminação em razão da na

87. Directiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 Nov. 2000, que estabelece um enquadramento geral para a igualdade de tratamento no emprego e na profissão.

88. J. McGregor: "Combating employment discrimination and older workers in New Zealand: The law, the rhetoric and reality", in P. Thew; K. Eastman; J. Bourke (eds.): Age discrimination: Mitigating risk at the workplace (Sydney, CCH Australia Limited, 2005), pp. 156-167.

89. P. Auer; M. Fortuny: "Ageing of the labour force in OECD countries: Economic and social consequences", Documento sobre o Emprego 2000/2 (Genebra, OIT).

90. OCDE: Live longer, work longer, Ageing and Employment Policies synthesis report (Paris, 2006).

91. Comissão das Comunidades Europeias: Livro Verde "Confronting demographic change: A new solidarity between the generations" (Bruxelas, 16 Mar. 2005), COM (2005) 94 final.

92. Ver Le Monde e International Lesbian and Gay Association (ILGA): State homophobia, um "mapa do mundo legal" da legislação que afecta as pessoas da LGBT (2004), em www.ilga.org/statehomophobia/StateHomophobia3.jpg.

Caixa 2.10

Manifestações de discriminação no local de trabalho em razão da orientação sexual no local de trabalho

Recusa de admissão, demissão, negação de promoção.

Assédio: piadas indesejadas, insinuação e comentários pesados, abuso de linguagem, mexericos mal-intencionados, discussões, ameaças e vitimização, acusações falsas de abuso de crianças, graffiti, telefonemas abusivos, correio anônimo, danos à propriedade, chantagem, violência e mesmo ameaças de morte.

Benefícios negados a parceiro do mesmo sexo (por exemplo, dias extra de folga por diversas razões como mudança de casa, nascimento de uma criança, licença parental, tomar conta de um familiar doente ou falecimento; facilidades educativas para empregados e as suas famílias; prestação de bens ou serviços gratuitos ou com um desconto por parte do empregador; benefícios do cônjuge vivo em sistemas de pensões profissionais ou para seguros de vida; seguro de saúde para os empregados e as suas famílias).

Auto-exclusão (por ex., quando as pessoas homossexuais evitam determinados trabalhos, carreiras ou empregos com receio de serem discriminados por causa da sua orientação sexual).

orientação sexual.⁹⁴ Certos países adoptaram disposições legais que proíbem a discriminação no trabalho em razão da orientação sexual (quadro 2.7). Isto ocorreu especialmente na UE 25 nos últimos três anos, depois da adopção da Directiva comunitária sobre igualdade que proíbe, entre outras, a discriminação em razão da orientação sexual. Não obstante, foram observadas algumas insuficiências relativas à implementação da Directiva.⁹⁵ Em alguns Estados-Membros, como a Estónia, em que a definição de assédio é mais restritiva do que na Directiva; noutros, como a França, não existem disposições que façam deste tipo de discriminação uma prática ilegal; na Letónia, a discriminação na orientação profissional e na formação com base na orientação sexual não é proibida; e em muitos países os organismos responsáveis pelas questões da não discriminação, não abrangem a orientação sexual.

Discriminação com base na deficiência

158. Cerca de 650 milhões de pessoas, ou seja 10 por cento da população mundial, vive com uma defi-

ciência – física ou mental. As estatísticas indicam que cerca de um quinto nasceram com uma incapacidade, tendo a maior parte adquirido a sua incapacidade depois dos 16 anos, principalmente durante a vida profissional.⁹⁶ A grande maioria, ou seja, 80 por cento, vive em países em desenvolvimento.

159. Cerca de 470 milhões de pessoas com deficiências estão na idade activa.⁹⁷ Existem variações consideráveis entre os países quanto à dimensão relativa da população deficiente em idade activa, assim como das respectivas taxas de emprego e de desemprego. Estas diferenças reflectem, em parte, a variedade de definições e metodologias utilizadas pelo mundo fora para abranger a deficiência (Parte I, Capítulo 2). Em todo o lado, no entanto, as suas taxas de actividade estão consideravelmente abaixo da média. Isto reflecte, entre outros factores, os baixos níveis de educação e de formação, o que, por sua vez, resulta de barreiras sociais e institucionais à igualdade de oportunidades na educação e na orientação profissional, para pessoas com deficiência.

160. No Brasil, as taxas de actividade das mulheres com uma deficiência são mais baixas do que as dos

93. "Transsexual" é um termo abrangente, que pode incluir pessoas que discordam com as regras estereotipadas e as representações sociais do género, ou que se sentem em desacordo com o seu sexo biológico.

94. Por exemplo, o assunto da orientação sexual foi colocado na agenda do Conselho dos Direitos Humanos das Nações Unidas em 2003 quando o Brasil apresentou uma proposta de resolução sobre direitos humanos e orientação sexual. A orientação sexual foi abordada em relatórios do Enviado Especial sobre execuções extrajudiciais, sumárias ou arbitrárias e o Enviado Especial sobre violência contra as mulheres, as suas causas e consequências (www.ohchr.org/english/bodies/chr/special/sexualorientation.htm). Ver também D. Sanders: "Human rights and sexual orientation in international law", 11 Maio 2005, em www.ilga.org/news_results.asp?FileCategory=44&ZoneID=7&FileID=577.

95. Ver J. Cormack; M. Bell: "Developing anti-discrimination law in Europe: The 25 EU Member States compared", relatório elaborado para a Rede Europeia de Peritos Independentes no campo da não discriminação, Set. 2005, em web20.s112.typo3server.com/fileadmin/pdfs/Reports/Law_Report_2005/05compan_en.pdf.

96. Ver "Disabled employees: Labour standards, an Employers' Forum on Disability briefing for CSR practitioners", em www.csreurope.org/csinfo/csrdisability/Disabledemployees.

97. Com base nos números da Organização Mundial de Saúde sobre deficiência, estimando que 10 por cento da população mundial tem uma deficiência, e do Departamento das Nações Unidas de Economia e Assuntos Sociais, Divisão da População: World Population Prospects: The 2004 Revision, Base de dados sobre a população, em esa.un.org/unpp.

Quadro 2.7. Exemplos de legislação que proíbe a discriminação com base na orientação sexual

Âmbito: Abolição geral da discriminação com base na orientação sexual	
Austrália	Lei da Comissão para os Direitos Humanos e a Igualdade de Oportunidades, de 1986
Bulgária	Lei de 24 de Setembro de 2003 sobre a protecção contra a discriminação
Canadá	Lei Canadiana sobre Direitos Humanos, alterada em 20 de Junho de 1996
Equador	Constituição Política da República do Equador de 5 de Junho de 1998 (artigo 23.º)
Fiji	Lei de Revisão Constitucional (N.º 13 de 1997)
Coreia, República da	Lei da Comissão Nacional para os Direitos Humanos (N.º 6481 de Maio de 2001)
Nova Zelândia	Lei do Direitos Humanos de 10 de Agosto de 1993 (N.º 82 de 1993)
Âmbito: Abolição da discriminação com base na orientação sexual relativamente ao emprego	
Croácia	Lei laboral de 1995, alterada em 2003
Dinamarca	Lei N.º 756 de 2004 relativa à proibição da discriminação no mercado de trabalho
Finlândia	Lei da Não Discriminação (N.º 21/2004)
Israel	Lei 5748-1988 relativa ao Emprego (Igualdade de Oportunidades)
Hungria	Lei CXXV de 22 de Dezembro de 2003 sobre igualdade de tratamento e promoção da igualdade de oportunidades
Lituânia	Lei N.º IX-926, que aprova o Código Laboral, de 4 de Junho de 2002
Malta	Regulamentos sobre a Igualdade de Tratamento no Emprego, de 2004
Noruega	Lei do Ambiente de Trabalho (N.º 62 de Junho de 2005)
Eslováquia	Lei da Não Discriminação (N.º 365/2004)
Eslovénia	Lei das Relações Laborais de 24 de Abril de 2002
África do Sul	Lei da Igualdade no Emprego (N.º 55 de 1998), alterada em 2006
Suécia	Lei (N.º 479 de 2005) que altera a Lei N.º 133 de 1999 para proibir a discriminação na vida laboral em razão da orientação sexual
Timor-Leste	Regulamento N.º 2002/5 sobre a criação de um Código do Trabalho para Timor-Leste
Reino Unido	Regulamentos sobre Igualdade no Emprego (Orientação Sexual) de 2003 (N.º 1661)

Fonte: OIT: Base de dados NATLEX, em www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home?

seus colegas homens, e o desnível de actividade entre eles é maior do que entre as pessoas deficientes e não deficientes.⁹⁸ Uma vez empregadas, as pessoas com deficiência ganham normalmente menos que os seus colegas não deficientes e, enquanto os níveis de educação explicam uma parte considerável do diferencial de remuneração, a discriminação também é respon-

sável por uma parte dele. Igualmente importante é a diferença salarial entre homens e mulheres com deficiência. No Canadá, por exemplo, a diferença é de 39 por cento e, se a sindicalização ajuda a esbater o diferencial entre pessoas com e sem deficiência, já não é tão eficaz com as mulheres com deficiência, as mulheres com deficiências dado que têm um nível sa-

98. A. Bercovich: "People with disability in Brazil: A look at 2000 Census results", Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, Comissão dos Censos da População, 2001, em iussp2005.princeton.edu/download.aspx?submissionId=52108.

Caixa 2.11 Empresas enfrentam o argumento do “custo”

Sessenta e cinco por cento dos empregadores australianos classificam o custo financeiro das adaptações do local de trabalho como neutro e 20 por cento indicam um benefício financeiro global. O custo médio de recrutamento de uma pessoa com deficiência representava 13 por cento do custo médio de recrutamento de uma pessoa sem qualquer deficiência. A DuPont realizou inquéritos que mostraram ao longo de 35 anos que as pessoas com deficiência tinham um desempenho igual ou melhor do que as outras. Apenas 4 por cento das pessoas com deficiência em idade activa necessitam de adaptações especiais do local de trabalho. Os custos são normalmente negligenciáveis. A Marks and Spencer mostrou que dois terços das adaptações para pessoas deficientes não envolvem quaisquer custos.

Fonte: Ver www.JobAccess.gov.au/ and www.csreurope.org.

larial menos elevado comparativamente com os seus colegas homens, o que aponta para discriminação salarial adicional em razão do sexo.⁹⁹

161. Nos países do Médio Oriente e do Norte de África, as diferenças de emprego entre homens e mulheres encontram-se entre as mais elevadas do mundo (mais 6 pontos percentuais para as mulheres do que para os homens em 2003), sugerindo que as mulheres com deficiência enfrentam mais obstáculos do que os homens com deficiência para encontrarem um emprego.¹⁰⁰ A violência constitui uma manifestação adicional da discriminação entre os sexos: as mulheres estão sujeitas a um maior risco de violência, especialmente abusos físicos e sexuais. Um estudo realizado no Zimbabué em 2004 mostra que 87,4 por cento das raparigas com deficiências foram abusadas sexualmente e, entre elas, 52,4 por cento apresentaram resultados positivos nos testes de VIH. A situação é similar na Namíbia e no Botswana.¹⁰¹

162. A probabilidade de uma pessoa deficiente encontrar um emprego parece diminuir à medida que aumenta o grau de deficiência.¹⁰² Na Europa, uma pessoa com idade entre os 16 e os 64 anos tem uma probabilidade de 66 por cento de encontrar um emprego, mas esta taxa cai para 47 por cento no caso de uma pessoa com uma deficiência moderada e para 25 por cento numa pessoa com uma deficiência grave.¹⁰³

163. Uma fonte importante de exclusão ou de desvantagem de pessoas com deficiência é o facto de

continuarem muitas vezes, a ser consideradas improdutivas, incapazes de realizar um trabalho ou implicam encargos muito elevados se forem contratadas. Algumas empresas, no entanto, descobriram que os custos com a adaptação não têm de ser necessariamente elevados (caixa 2.11).

164. A discriminação é especialmente comum na fase de contratação: um estudo em França mostrou que menos de 2 por cento das pessoas que mencionavam a sua deficiência no CV recebiam uma resposta e eram convocadas para uma entrevista.¹⁰⁴

165. Diversos países assistiram a um aumento, em termos absolutos e relativos, no número de queixas apresentadas sobre a discriminação com base na deficiência (caixa 2.12). Isto sugere uma maior consciência da injustiça desta forma de discriminação, mas pode também dever-se a uma mudança do ónus da prova da vítima para o empregador, ou uma combinação das duas situações.

Estigmatização e discriminação permanentes contra pessoas portadoras de VIH/SIDA

166. Cerca de 40 milhões de pessoas vivem actualmente com VIH/SIDA no mundo inteiro, comparativamente aos 37 milhões em 2003. A vasta maioria (95 por cento) encontram-se em países em desenvolvimento, com a África subsaariana a apresentar os valores mais elevados, com 10 por cento da população

99. Ver “There’s room at the top for workers with disabilities: Canadian research shows union membership and gender are key factors”, em www.disabilityworld.org/06-08_04/employment/canadianresearch.shtml.

100. Banco Mundial: “A note on disability issues in the Middle East and North Africa”, Departamento para o Desenvolvimento Humano, Junho de 2005.

101. G. Charowa: “Women with disabilities in Zimbabwe experience discrimination”, 15 Nov. 2005, em www.disabilityworld.org/12-01_06/zimbabwewomen.shtml.

102. Ver OIT: “Trade unions and disabilities: Promoting decent work, combating discrimination”, Labour Education 2004/4, N.º 137.

103. Ver www.csreurope.org/csrfinfo/csrdisability/Disabilityandemployment.

104. Observatoire des Discriminations: “Discriminations à l’embauche: de l’envoi du CV à l’entretien”, Abr. 2005, Paris, em cergors.univ-paris1.fr/docsatacheger/Discriminationsenvoientretien.pdf.

Caixa 2.12**Número crescente de queixas de discriminação por deficiência no emprego**

No Reino Unido, os registos do Serviço de Tribunais do Emprego mostram que o ano de 2004 foi particularmente oneroso para os empregadores: a discriminação por deficiência atraiu os montantes mais elevados de indemnizações, com uma média total (28.889 libras esterlinas) superior ao dobro do segundo mais alto – discriminação racial (13.720 libras esterlinas). Os tribunais atribuíram mais de 100.000 libras esterlinas em 9 por cento dos casos de deficiência (apenas 1 por cento dos casos de sexo e 0 por cento dos casos raciais). Na Austrália, o número de queixas por violação da Lei da Discriminação em razão da Deficiência (DDA - Disability Discrimination Act) apresentadas perante a Comissão para os Direitos Humanos e Igualdade de Oportunidades (HREOC - Human Rights and Equal Opportunity Commission) caiu entre 1994 e 95 e 1998 e 99, tendo-se mantido estável desde então. Em 2002–03, como na maior parte dos anos, mais de metade de todas as queixas por violação da DDA (53 por cento) estavam relacionadas com o sector empregador. Em Hong Kong, China, a Comissão de Igualdade de Oportunidades registou um aumento do número de queixas por discriminação durante os primeiros cinco meses de 2006. Das 305 queixas (272 no mesmo período em 2005), 172 foram apresentadas ao abrigo da Portaria sobre Discriminação em razão da deficiência (mais 6 por cento comparado com o mesmo período do ano passado). As queixas por deficiência representam assim mais de 56 por cento do número total de queixas, ficando acima do número de queixas apresentadas ao abrigo da Portaria sobre Discriminação com base no Sexo (40 por cento) e a Portaria sobre Discriminação em razão da Situação Familiar (4 por cento). Nos Estados Unidos, de 1992 a 2005, foram registadas mais de 70.000 queixas perante a EEOC, das quais cerca de 19 por cento (220.000) foram feitas ao abrigo da Lei dos Americanos com Deficiência (ADA - Americans with Disabilities Act). Em 2005, foram registadas 14.893 queixas ao abrigo da ADA (19,7 por cento do número total de queixas), representando 44,8 milhões em benefícios monetários. Em termos de processos apresentados pela EEOC em tribunal, os que foram feitos ao abrigo da ADA correspondem a 11 por cento (46) do número total de processos em 2005 (417). Esta percentagem manteve-se relativamente estável desde 2002.

Fontes: Equal Opportunities Review, by LexisNexis Butterworths, Ago. 2005; Unidade de Estratégia do Primeiro-Ministro (Reino Unido): *Improving the life chances of disabled people, Relatório final*, Jan. 2005; ver também: www.hreoc.gov.au, www.eoc.org.hk and www.eeoc.gov/.

mundial mas mais de 60 por cento de todas as pessoas portadoras de VIH/SIDA. No entanto, a epidemia está a disseminar-se também rapidamente na Ásia, Europa de Leste e Ásia Central.¹⁰⁵ A ocorrência está a aumentar rapidamente entre os jovens adultos (idades dos 15 aos 29 anos), especialmente raparigas e mulheres jovens.

167. Trinta e seis milhões de pessoas no mundo inteiro, ou 90 por cento dos portadores de VIH/SIDA, estão envolvidos em algum tipo de actividade económica e a maioria deles tem idades entre os 15 e os 49 anos – o grupo mais produtivo da força de trabalho.¹⁰⁶ Três milhões de pessoas em idade activa morrem todos os anos devido ao VIH/SIDA; as perdas cifram-se já em cerca de 28 milhões de trabalhadores mortos em 2005 e, se as tendências actuais se mantiverem, 48

milhões e 74 milhões de trabalhadores perderão a vida em 2010 e em 2015, respectivamente.¹⁰⁷

168. Os estigmas (caixa 2.13) e a discriminação por ser portador de VIH/SIDA, real ou presumido, são múltiplos e complexos; são difíceis de medir, e os dados difíceis de interpretar.¹⁰⁸ Um pouco pelo mundo inteiro, a grande vulnerabilidade das mulheres ao VIH/SIDA é exacerbada pela necessidade económica, falta de emprego, tradição e fraco acesso à educação, à formação e à informação. Os estigmas geralmente afectam mais as mulheres do que os homens, mesmo quando são infectadas com a doença através dos respectivos maridos. Num estudo da OIT na Índia, um inquérito a 292 pessoas (42 por cento das quais eram mulheres, com uma idade média de 30 anos), mostrou que 90 por cento das mulheres foi

105. Programa Conjunto das Nações sobre HIV/SIDA (UNAIDS): “UNAIDS/WHO AIDS epidemic update”, Dez. 2005.

106. OIT: Saving lives, protecting jobs, International HIV/AIDS Workplace Education Programme, SHARE: Strategic HIV/AIDS Responses by Enterprises, Relatório provisório (Genebra 2006), p. viii.

107. OIT: HIV/AIDS and work in a globalizing world (Genebra, 2005), em www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/publ/globalizing.pdf.

108. Ver UNAIDS: Protocol for the identification of discrimination against people living with HIV (Genebra, 2000), que utiliza uma lista de 37 situações diferentes nas dez principais áreas da vida social, incluindo o emprego, a prevenção social e o acesso a instalações ou serviços públicos. Ver também Base de Dados de Indicadores do estudo do HIV/SIDA, co-financiada pela USAID, UNAIDS e UNICEF, em www.measuredhs.com/hivdata/start.cfm.

Caixa 2.13
“Se eu tiver SIDA, as pessoas vão evitar-me”

Na África do Sul, o programa Horizontes, em cooperação com a empresa de energia sul-africana Eskom e a Development Research Africa, lançaram um estudo sobre a estigmatização e a discriminação no local de trabalho. O maior receio entre os inquiridos centrava-se nas relações com os colegas: três quartos temiam o isolamento social, 50 por cento mencionaram os rumores e os mexericos, 18 por cento o abuso verbal. Cerca de 90 por cento dos trabalhadores inquiridos concordavam com a declaração “se eu tiver SIDA, as pessoas vão evitar-me”. Um quarto dos trabalhadores e 55 por cento dos parceiros ou familiares femininos dos trabalhadores dizem que temiam o despedimento por causa da SIDA. Em França, dois terços dos seropositivos (65 por cento) não dizem nada no local de trabalho sobre a sua situação de portadores de VIH; este é muitas vezes denunciado por outra pessoa.

Fonte: J. Pulerwitz; J. Greene; E. Esu-Williams; R. Stewart: “Addressing stigma and discrimination in the workplace: The example of Eskom, South Africa”, Exchange, 2004-2, em www.kit.nl/exchange/html/2004-2_addressing_stigma.asp; e Serviço de Informação de Sida: *Enquête sur les discriminations à l'encontre des personnes vivant avec le VIH*, 2005, em www.sida-info-service.org/.

infectada pelos seus maridos. Mais mulheres sofreram discriminação (74 por cento) do que os homens (68 por cento).¹⁰⁹

169. Devido à sua condição social inferior, as mulheres estão ameaçadas pela maior dependência e pobreza. A falta de escolarização das jovens do sexo feminino aumentou consideravelmente devido ao VIH/SIDA, e a falta de educação gera desigualdades entre os sexos no mercado de trabalho.

170. A discriminação no emprego continua a ser dominante no mundo inteiro, mesmo em países onde as políticas e programas contra a SIDA existem há muito tempo, como se mostra pelos inquéritos realizados em França durante os últimos cinco anos pelo Sida Info Service.¹¹⁰ Um inquérito na Ásia¹¹¹ mostra que um em cada seis inquiridos foi vítima de discriminação no local de trabalho: uma proporção mais elevada de inquiridos sentiu discriminação no local de trabalho nas Filipinas (21 por cento), comparativamente a outros países (15 por cento na Indonésia, 12 por cento na Índia e 7 por cento na Tailândia). Nas Filipinas, 33 por cento dos trabalhadores discriminados perderam os seus empregos, 44 por cento viram as suas funções alteradas e 21 por cento viram negado o seu acesso à promoção. Uma larga maioria de inquiridos não têm meios para recorrer.

171. Os casos de discriminação no processo de admissão são comuns, especialmente no sector militar¹¹² e da saúde.¹¹³ A discriminação neste último, no entanto, vai muito para além do problema do teste. Pode ser praticada pelos trabalhadores do serviço de saúde perante outros trabalhadores do serviço de saúde, perante pacientes, ou por empregadores perante trabalhadores do serviço de saúde e pode assumir diversas formas (por exemplo, atraso e/ou inadequação no tratamento; violação da confidencialidade ou comportamento anti-ético).¹¹⁴ No México, em 2005, nove em cada dez queixas recebidas pela Comissão Nacional dos Direitos Humanos de pessoas com o VIH/SIDA envolviam o sector da saúde. Em França, um inquérito realizado em 2005 descobriu que a taxa de discriminação mais elevada foi sentida pelos inquiridos quando procuravam tratamento no sector dos serviços de saúde (43,7 por cento dos inquiridos), seguida pela discriminação no local de trabalho (33,7 por cento) e a encontrada quando solicitavam serviços no sector bancário ou segurador (33,6 por cento).¹¹⁵

172. Até 2006, 73 países incluíram disposições relativas ao VIH/SIDA na sua legislação ou normas anti-discriminatórias¹¹⁶ (o quadro 2.8 dá alguns exemplos dos tipos de legislação e disposições relativas ao VIH/SIDA). No entanto, mesmo em países em que

109. OIT: Socio-economic impact of HIV/AIDS on people living with HIV/AIDS and their families (Nova Deli, 2003), em www.ilo.org/public/english/region/asro/newdelhi/aids/download/socioec.pdf.

110. Associação nacional para combater a SIDA CRIADA em 1990 pela Agência Francesa contra a SIDA (AFLS); ver www.sida-info-service.org.

111. Rede Ásia Pacífico de Pessoas portadoras de HIV/SIDA (APN+): “AIDS discrimination in Asia”, 2004, em www.gnpplus.net/regions/files/AIDS-asia.pdf.

112. OIT: HIV/AIDS and work in a globalizing world, op. cit.

113. Sida Info Service: *Enquête sur les discriminations à l'encontre des personnes vivant avec le VIH*, 2005, em www.sida-info-service.org.

114. VER OIT/OMS: Joint WHO/ILO Guidelines on health services and HIV/AIDS (Genebra, OIT, 2005).

115. Sida Info Service, op. cit.

Quadro 2.8. Tipos de legislação com disposições relativas ao VIH/SIDA, países seleccionados

Legislação laboral	Estão integradas nas actuais regulamentações disposições relativas à discriminação e ao despiste do VIH. Proibição da discriminação e dos testes obrigatórios no emprego.	Bahamas, Roménia, Zimbabué
Legislação anti-discriminatória e de direitos humanos	Disposições sobre prevenção e penalização de todas as formas de discriminação, incluindo a dirigida a pessoas portadoras de VIH/SIDA ou “grupos desfavorecidos”.	Roménia
Leis sobre deficiência	Protecção de pessoas com deficiência; normalmente contém disposições sobre a igualdade de tratamento e a não discriminação e exige aos empregadores a realização de adaptações razoáveis (horário de trabalho, tarefas e ambiente de trabalho). A aplicação destas leis pode ser alargada a pessoas portadoras de VIH/AIDS, embora o seu âmbito possa variar segundo a definição de deficiência e a sua interpretação pelos tribunais.	Reino Unido, Estados Unidos
Leis específicas sobre SIDA	A proibição da discriminação nos direitos de emprego, formação, promoção e oportunidades de carreira.	Camboja, China, Costa Rica, Moçambique

as pessoas portadoras de VIH/SIDA beneficiam de protecção legal, a discriminação continua a ocorrer.

173. Complementar as leis com medidas não legislativas como iniciativas no local de trabalho é essencial para alterar as atitudes e o comportamento dos empregadores e dos colegas trabalhadores perante os portadores, reais ou presumidos, de VIH/SIDA. Os

exemplos positivos incluem a adopção generalizada do código de práticas da OIT sobre VIH/SIDA e o mundo do trabalho e a assinatura de acordos bipartidos em determinados sectores, como da área dos transportes, em que os trabalhadores são mais vulneráveis à doença (ver Parte IV, Capítulo 1, secção sobre a promoção da igualdade de oportunidades no local de trabalho).

116. OIT: The workplace: Gateway to universal access (Genebra, 2006), em www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/publ/access.pdf.

3. Formas emergentes de discriminação

174. Surgiram diversas práticas nos últimos anos, essencialmente no mundo industrializado, que podem resultar no tratamento desfavorável de certas pessoas, devido à ideia formada sobre os riscos que o seu recrutamento ou continuidade no trabalho podem acarretar para o empregador. Aqui se incluem indivíduos com uma predisposição genética para desenvolver certas doenças, assim como pessoas que adoptam estilos de vida que são considerados “pouco saudáveis”. Estas práticas são relativamente recentes quando comparadas com as analisadas nas páginas anteriores, continuando em aberto o debate sobre a sua legitimidade e legalidade. Levantam importantes questões sobre onde deve ser traçada a linha entre o controlo dos empregadores sobre o que os empregados fazem fora do local de trabalho, e a liberdade das pessoas para levarem as vidas que escolheram. Além disso, atendendo ao ritmo acelerado com que estas práticas se estão a disseminar, é importante conhecê-las e monitorá-las. Deve ter-se em mente que os esforços para alterar as opiniões das pessoas sobre o modo como vêem os estilos de vida de outras pessoas, necessitam de começar na família, na comunidade e na escola.

Discriminação genética

175. Desenvolvimentos rápidos verificados nas tecnologias genéticas, e outras novas tecnologias relacionadas, tornaram mais fácil obter informação sobre o estatuto genético. Os testes genéticos foram definidos como “o uso de um teste científico para obter informação sobre determinados aspectos do estatuto genético de uma pessoa, indicador de um problema de saúde actual ou futuro”.¹¹⁷ O despiste genético tem importantes implicações para o posto de trabalho, pois os empregadores podem ter interesse em excluir ou despedir empregados cujo estatuto genético mostre uma predisposição para desenvolver uma certa doença no futuro. Nalgumas situações raras, os empregadores podem justificar o despiste por razões de segurança e

saúde, especialmente quando os trabalhadores possam estar expostos a substâncias perigosas, como a radiação ou produtos químicos, estando assim mais sujeitos a sofrer riscos e danos consequentes.

176. Os testes genéticos podem facilmente conduzir a despedimentos injustificados ou à recusa de uma admissão. Tomar uma decisão de admissão com base na probabilidade de desenvolvimento de uma certa doença por parte de uma pessoa, e não tanto a sua efectiva capacidade para realizar o trabalho, constitui discriminação. Além disso, o teste pode indicar que uma pessoa pode ser susceptível a desenvolver uma certa doença, mas não diz quando isso poderá acontecer ou com que gravidade.¹¹⁸

177. A discriminação genética no local de trabalho tem sido comprovada e contestada em diversos tribunais pelo mundo inteiro (caixa 2.14).

178. Esta situação levou muitos países a adoptarem medidas legais. Diversos Estados-Membros da UE introduziram legislação que proíbe a discriminação genética (França, Suécia, Finlândia e Dinamarca). Outros proibiram ou restringiram a recolha de dados genéticos dos empregados sem o seu explícito consentimento (Áustria, Países Baixos, Luxemburgo, Grécia e Itália),¹¹⁹ reconhecendo e garantindo assim o direito das pessoas à privacidade. Nos Estados Unidos, no dia 17 de Fevereiro de 2005 o Senado aprovou unanimemente a proposta S. 306, a Lei sobre Não Discriminação da Informação Genética de 2005, que proíbe a utilização indevida da informação genética no emprego e nos seguros de saúde.¹²⁰

179. As empresas estão também a adoptar soluções. A IBM é a primeira grande empresa que reviu a sua política para evitar a utilização de informação genética na tomada de decisões pessoais¹²¹ e para definir a elegibilidade dos empregados para planos de saúde ou de benefícios.¹²²

180. Os sindicatos também estão activos nesta matéria. O Conselho Australiano de Sindicatos (ACTU - Australian Council of Trade Unions), em resposta a um inquérito da Comissão de Reforma Legislativa Australiana e da Comissão de Ética na Saúde sobre a pro-

117. “Ethical aspects of genetic testing in the workplace”, parecer do Grupo Europeu sobre Ética na Ciência e Novas Tecnologias para a Comissão Europeia (28 de Julho de 2003), em http://ec.europa.eu/european_group_ethics/docs/avis18_en.pdf.

118. Instituto Nacional de Direito do Trabalho: “Genetic discrimination in the workplace fact sheet”, em www.workrights.org/issue_genetic/gd_fact_sheet.html.

119. “Ethical aspects of genetic testing in the workplace”, op. cit., parágrafo 18.

120. H.T. Greely, J.D.: “Banning genetic discrimination”, in *New England Journal of Medicine*, N.º 353:9, 1 Set. 2005, em content.nejm.org/cgi/content/full/353/9/865.

121. A. Barrett: “IBM’s smart stance on genetic testing”, in *Business Week* online, 11 Out. 2005, em www.businessweek.com/technology/content/oct2005/tc20051011_9733_tc024.htm.

122. *USA Today*: “IBM won’t use genetic info for hiring, benefits”, 10 Out. 2005. em www.usatoday.com/money/industries/technology/2005-10-10-ibm-genetics_x.htm.

Caixa 2.14

Tribunais recusam os testes genéticos como base legítima para a tomada de decisões pessoais

Alemanha: Tribunal Administrativo de Darmstadt, Hessen, 2004

Os professores na Alemanha, tal como todos os funcionários públicos, têm que realizar um exame médico antes de obterem um trabalho permanente. Uma jovem professora foi examinada pelo médico de medicina do trabalho e veio a saber que se encontrava com perfeita saúde. Mas em resposta a perguntas sobre a história clínica da sua família, indicou que o seu pai sofria de doença de Huntington. Recusou a realização de testes genéticos. As autoridades educativas não lhe concederam um emprego permanente na função pública alemã com base no seu relatório médico. A professora contestou depois, com sucesso, a decisão no Tribunal Administrativo.¹

Estados Unidos: Comissão para a Igualdade de Oportunidades no Emprego, 2001

A Comissão para a Igualdade de Oportunidades no Emprego (BNSF - Equal Employment Opportunity Commission) dos EUA defendeu que a Burlington Northern Santa Fe Railway (BNSF) submeteu secretamente os seus trabalhadores a testes dissimulados para um marcador genético relacionado com a síndrome do canal cárpico. O programa do teste genético foi revelado quando foi diagnosticada a um dos trabalhadores a síndrome do canal cárpico que foi ao médico da empresa com a sua mulher para realizar um exame obrigatório. A sua mulher, que é enfermeira, ficou desconfiada quando o médico extraiu sete frascos de sangue durante o exame ao pulso do trabalhador. Estando eminente a possibilidade de ser posto termo ao emprego, a EEOC actuou rapidamente e intentou uma injunção urgente no tribunal federal, alegando que os testes eram ilegais ao abrigo da Lei dos Americanos com Deficiência (ADA), pois não estavam relacionados com a função nem eram justificados por qualquer necessidade relativa ao exercício da actividade. Condicionar qualquer acto sobre o emprego aos resultados desses testes seria praticar uma discriminação baseada numa deficiência. Apenas dois meses depois do processo ter sido interposto, a EEOC e a BNSF chegaram a um acordo em que a EEOC obteve tudo o que pretendia.²

Hong Kong, China, 2000

Três homens obtiveram uma indemnização por danos, atribuída pelo Tribunal do Distrito de Hong Kong, pelo facto de o Governo lhes ter negado um emprego apenas com base no facto de os seus pais sofrerem de esquizofrenia. Os três homens viram recusado um emprego ou foram despedidos do seu posto de trabalho sem uma razão clara. Uma investigação desenvolvida pela Comissão para a Igualdade de Oportunidades revelou a ligação com a história clínica da respectiva família com a consequente discriminação genética.³

¹ D. Schmitz; U. Wiesing: "Just a family medical history?", in *BMJ*, Vol. 332, 4 Feb. 2006, em www.bmj.com. ² Ver United States Equal Employment Opportunity Commission: "EEOC settles ADA suit against BNSF for genetic bias", Nota de Imprensa, 18 Abr. 2001, em www.eeoc.gov/press/4-18-01.html. ³ R. McKie: "China is thwarted by jobs ruling: Hong Kong judge's decision on gene data hailed as civil rights landmark", in *The Observer*, 1 Out. 2000, em Guardian Unlimited, www.guardian.co.uk.

tecção da informação genética humana, declarou em 2002 que os empregadores não estavam autorizados a recolher informação genética sobre qualquer empregado.¹²³ Ao criticar os empregadores por recolha indevida de dados genéticos dos trabalhadores, as Comissões declararam que poderiam considerar a autorização do uso de testes genéticos, quando razoáveis e relevantes, e de uma forma que atendessem aos interesses dos empregadores, dos trabalhadores e do público em geral.

181. Enquanto o debate continua em aberto quanto a saber se existem ou não razões ou circunstâncias objectivas que justifiquem a exclusão ou o tratamento menos favorável de uma pessoa devido aos seus genes, qualquer tratamento diferenciador deve ser objectivo, razoável, adequado e proporcionado.

Discriminação com base no estilo de vida

182. O estilo de vida e, mais especificamente, saber se uma pessoa leva uma vida "saúdável", tem-se tornado um factor que pode ser considerado para obter um emprego ou para o manter. Ser muito peso ou fumar ou sofrer de hipertensão pode ser uma desvantagem profissional em diversos países industrializados. Virtualmente, toda a escolha de um estilo de vida, incluindo conduzir a alta velocidade, tem alguma consequência relacionada com a saúde; a questão é onde traçar a linha entre o que um empregador pode regular e a liberdade dos trabalhadores para levarem a vida que escolherem.

183. As práticas de emprego desfavoráveis contra os fumadores são relativamente fáceis de quantificar,

123. Australian Council of Trade Unions (ACTU): Resposta do ACTU ao inquérito sobre protecção de informação genética humana da Australian Law Reform Commission e da Australian Health Ethics Commission, Documento Provisório 66, Dez. 2002, em www.actu.asn.au/Images/Dynamic/oldsite/public/papers/genetic4/genetic4.doc.

pois algumas empresas fizeram delas uma política de empresa oficial para proibir que se fume. Nos Estados Unidos, por exemplo, uma série de empresas não recruta fumadores ou penaliza antigos fumadores ao exigir-lhes que paguem mais para o seguro de saúde.¹²⁴ O interesse das empresas no estilo de vida dos trabalhadores está parcialmente ligado com a sua vontade de evitar custos adicionais com seguros de saúde associados com hábitos pouco saudáveis, especialmente em países em que os empregadores são total ou parcialmente responsáveis pelo seguro de saúde dos seus trabalhadores. Onze estados nos Estados Unidos autorizam diferenças entre consumidores de tabaco e não consumidores, para efeito da definição do valor do prémio do seguro.¹²⁵ Por outro lado, em resposta às políticas antitabagistas das empresas, cerca de 30 estados adoptaram leis que proíbem a discriminação contra fumadores ou com base no estilo de vida, embora prevejam diferentes níveis de protecção.¹²⁶ As políticas de empresa geralmente não incluem disposições que penalizem expressamente as pessoas que tenham peso a mais ou colesterol elevado, mas a prática mostra que não é pouco frequente o tratamento desfavorável contra elas.¹²⁷

184. Nos anos mais recentes, o tratamento desfavorável contra os fumadores alastrou para outras partes do mundo. Em 1 de Dezembro de 2005, a Organização Mundial de Saúde (OMS) anunciou que deixaria de contratar fumadores ou outros consumidores de tabaco que não aceitassem deixar de fumar.¹²⁸ A Comissão dos Direitos Humanos e o Departamento do Trabalho da Nova Zelândia declararam em Agosto de 2006 que a recusa de contratar fumadores não era ilegal, pois nem a lei dos Direitos Humanos nem a Lei das Relações Laborais mencionavam que fumar constituía uma causa ilegal de discriminação.

185. Estes factos deram lugar a uma aceso debate, incluindo no seio da comunidade de controlo do tabaco:

alguns consideraram que se tratava de uma medida demasiado draconiana, o que poderia ser contraproducente para a agenda antitabágica, enquanto outros consideraram que se tratava de um novo passo no sentido da erradicação do uso do tabaco.¹²⁹ Os sindicatos na Europa, como a Confederação Europeia dos Sindicatos (CES) e a Confederação Geral Italiana do Trabalho (CGIL), exprimiram a sua preocupação com o facto de que tolerar a discriminação contra fumadores poderia abrir a porta a outros tipos de discriminação.¹³⁰

186. A redução do consumo de tabaco ou a redução dos níveis de colesterol ou da obesidade são tudo políticas de saúde pública legítimas. Iniciativas no local de trabalho, como programas de saúde e segurança no trabalho (SST)¹³¹ e programas para deixar de fumar,¹³² desenvolvidos com a consulta aos trabalhadores, e a prestação de assistência adequada aos fumadores, respeitando ao mesmo tempo os direitos dos não fumadores, podem contribuir eficazmente para este objectivo.

187. Um aspecto-chave do princípio da não discriminação e da igualdade no trabalho é que todas as decisões de emprego se devem basear na capacidade da pessoa para desempenhar uma função. Se a obesidade ou o acto de fumar, incluindo para além do horário de trabalho e fora do local de trabalho, afectar comprovadamente o cumprimento das tarefas profissionais, é admissível a não contratação de uma pessoa com excesso de peso ou de um fumador. Do mesmo modo, a obesidade ou o fumo poderá ser um motivo válido para despedir se forem prejudiciais para os colegas de trabalho ou outras pessoas com que a pessoa obesa ou fumadora possa interagir no seu trabalho diário. Pelo contrário, negar um emprego ou despedir pessoas qualificadas apenas com base na sua obesidade ou porque são fumadores fora do local de trabalho, considerar-se-á discriminação e constituirá uma intromissão indevida na vida privada dos trabalhadores.

124. U. Furi-Perry: "Butting in: Employers penalize smokers and overweight workers", 8 Nov. 2004, em www.lawcrossing.com/article/index.php?id=416.

125. Aon Consulting: "No-smoking policies must contend with state laws protecting smokers", in Forum, Out. 2005, em www.aon.com/about/publications/pdf/issues/october_05_no_smoking_policies.pdf.

126. Ver R. Dotting: "Can boss insist on healthy habits?", in Christian Science Monitor, 11 Jan. 2006, em www.csmonitor.com/2006/0111/p15s01-ussc.html.

127. Ver American Civil Liberties Union: "Lifestyle discrimination in the workplace: Your right to privacy under attack", 31 Dez. 1998, em www.aclu.org/workplacerrights/gen/13384res19981231.html.

128. Ver OMS: "WHO policy on non-recruitment of smokers", em www.who.int/employment/recruitment/en/ e "Frequently asked questions", Nov. 2005, em www.who.int/employment/FAQs_smoking_English.pdf.

129. Ver K. Slama: "Schisms in the tobacco control movement", in International Journal of Tuberculosis and Lung Disease, Vol. 10, N.ºs 4 e 5, Abr. e Maio de 2006. Ver ainda Le Temps: "L'OMS est déterminée à ne plus recruter de fumeurs: Pour l'exemple", 1 Dez. 2005.

130. EUbusiness.com: "EU Commission's anti-smoking stand sparks cloud of complaints", 7 Ago. 2006, em www.eubusiness.com/Employment/060807154817.efj7kady; see also P. Pearson: "Smokers, the new deviants", 20 Ago. 2006, em www.smokersclubinc.com/modules.php?name=News&file=article&sid=3548.

131. Ver Programa da OIT sobre Saúde e Segurança no Trabalho e o Ambiente (SafeWork), em www.ilo.org/public/english/protection/safework/tobacco/index.htm. Sobre legislação, ver C. Håkansta: Workplace smoking – Working paper: A review of national and local practical and regulatory measures, OIT/SafeWork (Genebra, OIT, 2004).

132. Nos Estados Unidos, um inquérito da Deloitte & Touche revelou que mais de 50 por cento dos empregadores oferecem programas para deixar de fumar, enquanto o National Business Group on Health relatava que apenas 24 por cento de empregadores cobriam custos clínicos associados com o tratamento do consumo do tabaco. Das 365 grandes empresas inquiridas em 2005, 56 por cento ofereciam programas para parar de fumar. Ver M. Hill: "Employer initiatives to stop smoking", in Journal of Employee Assistance, Vol. 36, N.º 2, segundo trimestre, 2006.





PARTE III

Instituições e políticas: tendências, impacto e desafios

188. O Estado tem uma enorme responsabilidade em assegurar a igualdade no local de trabalho, mas os actores e as instituições não estatais, como as organizações de trabalhadores e de empregadores ou os órgãos de negociação colectiva, têm um papel igualmente importante a desempenhar. Face à reestruturação económica e à concorrência global, os problemas das desigualdades no local de trabalho têm de ser tratados ao nível do país e para além dele, pois os locais de trabalho são cada vez mais afectados por desenvolvimentos nos mercados globais.¹ Ao mesmo tempo que o Estado e as políticas e actores nacionais continuam a ser fundamentais para a igualdade no local de trabalho, são igualmente necessários esforços ao nível internacional e global.

189. Esta parte analisa o âmbito e o impacto das recentes tendências legais, institucionais e políticas, ao nível nacional e internacional, com vista a identificar as melhores práticas que contribuam para uma mudança positiva.

190. O capítulo 1 começa por focalizar a acção do Estado ao nível nacional, principalmente em países industrializados e com rendimento médio: o número e âmbito das iniciativas promotoras da igualdade é maior nestes países do que nos países com baixo rendimento, tal como a disponibilidade de dados. Lança um olhar também sobre iniciativas internacionais e regionais.

191. O Capítulo continua a explorar o potencial e as dificuldades para alcançar a igualdade no local de trabalho, os desenvolvimentos recentes nas políticas internacionais de investimento e de crédito, assim como as políticas comerciais e os processos mais amplos de integração económica.

192. O Capítulo 2 analisa os últimos desenvolvimentos relativos à não discriminação e à igualdade no quadro dos processos de negociação colectiva, assim como as iniciativas promovidas pelos parceiros sociais neste domínio. Conclui olhando para o modo como a responsabilidade social das empresas (RSE) pode contribuir para a realização dos objectivos em matéria de igualdade.

1. Ver BIT: *Changing patterns in the world of work*, Relatório do Director-Geral, Relatório I(C), Conferência Internacional do Trabalho, 95.ª Sessão, Genebra, 2006.

1. Tendências das respostas institucionais e políticas a partir de 2003

Discriminação e reformas legislativas: tendências gerais

193. Existe uma tendência crescente em todo o mundo para assegurar que as quatro categorias de princípios fundamentais e de direitos no trabalho, incluindo a não discriminação e a igualdade, estão presentes na legislação laboral. Essa tendência surgiu claramente nos últimos cinco anos em muitos países envolvidos num processo de reforma da legislação laboral, incluindo alguns países recentemente independentes, como Timor-Leste.

194. Outra tendência clara é o reconhecimento da necessidade de disposições legais específicas sobre os temas da não discriminação e da igualdade no local de trabalho. Esta aceitação geral pode ser vista como uma grande conquista da Quarta Conferência Mundial das Nações Unidas sobre a Mulher, realizada em Pequim em 1995.

195. Disposições sobre não discriminação e igualdade, especialmente no mundo industrializado, estão a ser cada vez mais adoptadas ou consolidadas sob a forma de um texto que inclui diferentes causas de discriminação (Directivas da UE, Austrália e Reino Unido). Esta abordagem, que também tem vindo a ganhar terreno no sistema das NU, especialmente na área dos direitos humanos, baseia-se no reconhecimento de que certos indivíduos podem enfrentar a discriminação por mais do que uma razão. Procura assegurar um apoio mais coerente às vítimas da discriminação, independentemente da respectiva causa, e é coerente com a tendência para criar organismos especializados multidiscriminações ou «guarda-chuva» (ver secção seguinte).

196. Ao mesmo tempo, no entanto, pode ser preferível, em certas circunstâncias, a adopção de legislação especial dirigida para um assunto específico, sendo mais fácil do que alterar uma lei já existente. Uma lei específica pode também reflectir um compromisso político forte para resolver assuntos da máxima importância: este é tipicamente o caso de muitos países africanos que adoptaram legislação relativa à discriminação em razão do VIH/SIDA.² Espera-se que nos próximos anos se verifique um aumento nas leis

específicas que proíbem a discriminação em razão da deficiência, como consequência da adopção em Dezembro de 2006 da Convenção das Nações Unidas sobre os direitos das pessoas com deficiência. Os direitos no emprego e no local de trabalho caracterizam significativamente este novo instrumento, que reconhece assim a importância de conquistar oportunidades de trabalho digno para pessoas com deficiência, não como um elemento da política social, mas como uma matéria de direitos humanos e de inclusão social.

197. Outro desenvolvimento interessante foi o grande ênfase dado às sanções, e que se encontra reflectido na penalização da discriminação como um ilícito penal, ou como um ilícito civil e/ou administrativo, conforme a situação e o país em causa. Lidar com a discriminação a partir de diferentes perspectivas responde à preocupação de assegurar uma protecção mais eficaz e expedita das vítimas de discriminação nas suas vidas quotidianas.

198. A protecção contra a discriminação é reforçada ainda através da proibição da discriminação indirecta e a inversão do ónus da prova, fazendo com que este recaia sobre a pessoa ou empresa acusada de discriminação, depois de ter sido definido como um caso de discriminação numa primeira abordagem. Sob o impulso das Directivas da UE anteriormente mencionadas (Introdução e Parte II, Capítulo 2),³ as leis nacionais dos Estados-Membros ampliaram as situações nas quais o ónus da prova recai sobre o empregador, e proíbem a discriminação directa ou indirecta, assim como o assédio ou instruções que conduzem à prática da discriminação, sendo qualquer das situações consideradas discriminação. As Directivas da UE exigem também a protecção a dispensar contra a vitimização como uma condição fundamental para permitir que as pessoas exerçam os seus direitos. São também admitidas medidas de acção positiva de modo a assegurar, na prática, total igualdade para os grupos protegidos. As atitudes face à acção positiva diferem consideravelmente entre os Estados-Membros, no entanto: é permitida nos Países Baixos apenas quando existam provas de discriminação estrutural com base no sexo,

2. Ver J. Hodges: Guidelines on addressing HIV/AIDS in the workplace through employment and labour law, Programa InFocus sobre o Diálogo Social, Lei Laboral e Administração Laboral (IFP/DIALOGUE) Documento N.º 3 (Genebra, OIT, 2004).

3. Directiva 2000/43/CE do Conselho, de 29 de Junho de 2000, que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica e a Directiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de Novembro 2000, que estabelece o quadro geral de tratamento no emprego e na actividade.

raça e deficiência, na Eslováquia o Tribunal Constitucional considerou a acção positiva inconstitucional.⁴

199. Outra tendência visível, mencionada na Parte II do presente Relatório, foi a inclusão num conjunto de textos legais de disposições que interditem a discriminação no local de trabalho a partir de causas como a idade, a orientação sexual ou aspectos genéticos. Esta tendência é mais comum no mundo industrializado, sendo a protecção disponibilizada irregular, pois não cobre necessariamente todos os aspectos do trabalho.

200. Quanto à discriminação em razão do sexo, tem havido progressos consideráveis em diversas regiões no âmbito da protecção prevista pela lei. De particular interesse são as leis dirigidas a sectores que tradicionalmente praticavam discriminação contra as mulheres. A Áustria, por exemplo, proporciona um tratamento igual às mulheres nas actividades florestais e na agricultura. Chipre adoptou legislação que incentiva a celebração de contratos de longo prazo com mulheres ou a protecção de direitos de pessoas com emprego de curta duração, onde tendem a concentrar-se mulheres. O Peru eliminou a proibição do acesso das mulheres às forças militares e policiais, e a República Unida da Tanzânia e Burkina Faso desenvolveram disposições para evitar a exclusão das mulheres do Governo.

201. Outro desenvolvimento positivo tem sido a crescente atenção ao conhecimento do assédio sexual, que é uma forma de discriminação em função do sexo.⁵ Enquanto certos países publicaram leis que tratam exclusivamente deste problema (Belize, Costa Rica, Israel, Filipinas e Uganda), outros prepararam canais de acção no seio de outros ramos do direito, como o direito criminal, contra-ordenacional e laboral. No Chile, por exemplo, alterações recentes ao Código do Trabalho definem o assédio sexual como sendo contrário à dignidade humana e obriga os empregadores a incluir nos regulamentos das empresas disposições sobre o assunto, assegurando assim a sua monitorização regular pela administração, delegados do pessoal e comissões mistas.⁶ No Japão, a Lei da Igualdade de Oportunidades no Emprego prevê que, até 1 de Abril de 2007, as mulheres e os homens devem estar protegidos do assédio sexual, e obriga os empregadores a tomarem medidas no local de trabalho para esse efeito. As empresas que contrariem estas dispo-

sições serão publicamente denunciadas, com efeitos prejudiciais sobre a sua imagem.

202. Em matéria de remunerações, a Finlândia, França e Espanha adoptaram medidas proactivas, em 2005 e 2006, que obrigam os empregadores não apenas a não praticarem qualquer discriminação na remuneração, em razão do sexo, mas a tomarem medidas para promover a igualdade de oportunidades em matéria salarial, por exemplo através de análises salariais e métodos de avaliação dos postos de trabalho sem enviesamento de género, e a corrigirem qualquer diferencial de remuneração que resulte de discriminação. A experiência demonstrou que as leis proactivas são particularmente eficazes na revelação e resolução de problemas de discriminação sexual na remuneração, em particular porque ajudam a ultrapassar as reticências dos empregadores para revelarem informação sobre salários.

203. Apesar destes desenvolvimentos motivadores, os problemas persistem. Alguns países, por exemplo, continuam a não proibir a discriminação sexual em todos os aspectos do emprego (Vietname, República da Coreia e Sudão); outros mantêm medidas protectoras com efeitos potencialmente discriminatórios (Indonésia, Iémen e Mongólia); enquanto outros aplicam disposições para a igualdade de remuneração apenas ao salário-base ou normal ou apenas a certos subsídios (Quirguistão, Paquistão, Eslováquia e Tailândia), ou mantêm as diferenças com base no sexo no pagamento de subsídios complementares, incluindo subsídios familiares (Senegal e Trinidad e Tobago).

204. A reforma da legislação laboral pode ter um efeito positivo na redução da protecção de grupos que já são vulneráveis à discriminação. Um exemplo revelador é a experiência de países que adoptaram leis prevendo custos de despedimento mais baixos para grupos como os trabalhadores jovens, como um meio de diminuir o respectivo desemprego, sem ter conseguido atingir os resultados pretendidos (ver secção sobre discriminação etária na Parte II, Capítulo 2). Inversamente, uma lei sobre contratação de serviços externos, adoptada no Chile em 2006, alterou o Código do Trabalho para conceder aos trabalhadores subcontratados um tratamento igual ao dos outros trabalhadores trabalhadores inclusive na protecção da maternidade.⁷

4. Comissão das Comunidades Europeias: Comunicação da Comissão ao Conselho e ao Parlamento Europeu: a aplicação da Directiva 2000/43/CE de 29 de Junho de 2000 que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica (Bruxelas, 30 Out. 2006), COM(2006) 643 final, p. 8.

5. Na sua observação geral relativa à Convenção (N.º 111) (2003), a Comissão de Peritos sobre a Aplicação de Convenções e Recomendações (CEACR) define assédio sexual como o comportamento sexual ou tendo por base o sexo que não é bem aceite e é ofensivo para a pessoa visada.

6. Lei N.º 20.005 de 8 de Março de 2005 que define e pune o assédio sexual.

7. Lei N.º 20.123 de 16 Out. 2006 que regula o trabalho prestado ao abrigo de contratos de prestação de serviços externos, o funcionamento de prestadores de serviços temporários e contratos de serviços temporários.

Quadro 3.1. Prós e contras das instituições que tratam de mais do que uma causa de discriminação

Vantagens	Desvantagens/dificuldades
<p>Enfrentam a discriminação múltipla, pois algumas pessoas podem deparar-se com mais do que um tipo de discriminação</p> <p>Transferem conhecimento de áreas em que a lei e a política está mais desenvolvida, ou seja, sexo e “novas” causas, como a orientação sexual</p> <p>Apoio mais coerente às vítimas de discriminação, independentemente da causa</p> <p>Orientação mais coerente e eficaz aos empregadores, sindicatos e políticos</p> <p>Utilização mais racional de recursos, por ex. pessoal de apoio, despesas de escritório, etc.</p>	<p>Eventual perda de concentração numa causa em particular, e dificuldade de conciliar uma preocupação geral sobre a não discriminação e a igualdade com a necessidade de gerir as especificidades de cada uma das causas de discriminação</p> <p>Eventuais níveis diferentes de protecção, conforme as causas de discriminação envolvidas</p> <p>Eventuais dificuldades potenciais em trabalhar com um maior número de comunidades e grupos discriminados</p> <p>Eventuais constrangimentos financeiros e de pessoal, especialmente no caso de fusão de organismos já existentes</p>

Fontes: F. Palmer: “Specialized national institutions to combat discrimination in Europe”, documento de suporte elaborado para este Relatório Global; J. Niessen; J. Cormack: “Organismi specializzati istituiti a livello nazionale in seguito all’adozione delle direttive antidiscriminatorie comunitarie”, in S. Fabeni; M.G. Toniollo (eds.): *La discriminazione fondata sull’orientamento sessuale: L’attuazione della direttiva 2000/78/CE e la nuova disciplina per la protezione dei diritti delle persone omosessuali sul posto di lavoro* (Roma, Ediesse, 2005), p. 280.

O aumento de instituições especializadas no tratamento da discriminação e da igualdade

205. A paisagem institucional relativa às matérias da discriminação e da igualdade foram marcadas pela emergência ou a reestruturação dos organismos especializados nacionais. Estes podem ser investidos de diversos poderes, desde a assistência às pessoas na apresentação de acções judiciais até à recomendação de reformas às leis em vigor, aconselhando os parceiros sociais sobre como dar efeito prático à igualdade, ou elaborando e supervisionando a implementação de planos nacionais de acção. Estas instituições podem ser autónomas do governo ou criadas no âmbito de outros órgãos governamentais existentes e funcionar a diferentes níveis do governo. Reflectem uma mudança de uma perspectiva estrita da discriminação para uma perspectiva baseada na igualdade de oportunidades e de tratamento no trabalho, com ênfase nos resultados e na acção proactiva.

206. Em 2000, sob o impulso da Directiva da UE sobre igualdade racial, que obrigava os Estados-Membros a designarem um órgão nacional para acompanhar a discriminação com base na origem racial ou étnica,⁸ 19 dos 25 países na Europa tinham alargado os mandatos das instituições já existentes de modo a abranger a origem racial ou étnica (por ex. Áustria,

Lituânia e Países Baixos) ou criaram novas entidades que cobriam todos os tipos de discriminação abolidos pela lei nacional e as Directivas da UE (por ex. França e Hungria) ou centradas apenas na discriminação racial ou étnica (por ex. Itália e Espanha).

207. Na Europa, existem mais instituições que tratam das diversas formas de discriminação, para além da raça/etnia ou sexo, do que organismos centrados numa única causa. Isto reflecte um compromisso tendente à eliminação da discriminação para além do que é exigido pela legislação comunitária e o reconhecimento de que todas as vítimas de discriminação têm o mesmo direito à protecção.⁹ Mas a sua criação tem sido acompanhada por um aceso debate sobre as vantagens e desvantagens de instituições que tratam de uma única causa de discriminação face às que abrangem as diversas causas (quadro 3.1).

208. Os 25 Estados-Membros da UE possuem experiências muito diversificadas na abordagem da discriminação racial ou étnica e, como se referiu anteriormente, apresentam diferentes entendimentos sobre o modo de impor a igualdade racial ou étnica. A harmonização de noções e estratégias para antecipar a igualdade racial e étnica é por isso importante numa Europa alargada. A Comissão Europeia contra o Racismo e a Intolerância (CERI), um órgão independente de monitorização dos direitos humanos que foi

8. Directiva 2000/43/CE do Conselho, op. cit., artigo 13.

9. J. Niessen; J. Cormack: “Organismi specializzati istituiti a livello nazionale in seguito all’adozione delle direttive antidiscriminatorie comunitarie”, in S. Fabeni e M.G. Toniollo (eds.): *La discriminazione fondata sull’orientamento sessuale: L’attuazione della direttiva 2000/78/CE e la nuova disciplina per la protezione dei diritti delle persone omosessuali sul posto di lavoro* (Roma, Ediesse, 2005), p. 280.

Caixa 3.1

Acompanhamento na América Latina da Conferência Mundial de 2001 contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia e Outras Formas de Intolerância (Durban)

Uma Conferência Regional das Américas organizada pelo Brasil e o Chile realizou-se em Brasília em Julho de 2006 sobre os progressos realizados e as dificuldades que permanecem relativamente à efectiva implementação da Declaração de Durban e o Programa de Acção contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia e outras Situações de Intolerância. O documento final da Conferência continha as seguintes disposições:

- reconhecimento do papel positivo desempenhado pelas instituições nacionais na luta contra o racismo;
- a necessidade de sistemas nacionais de monitorização e a criação de indicadores para medir o impacto de políticas e programas nacionais;
- o desenvolvimento de programas de formação em direitos humanos, especialmente na administração da justiça;
- a necessidade de políticas de acção positivas;
- um alerta aos governos para definirem dados fiáveis desagregados sobre raça, sexo, distribuição geográfica e indicadores socio-económicos.

Fonte: Assembleia Geral das Nações Unidas: Global efforts for the total elimination of racism, racial discrimination, xenophobia and related intolerance and the comprehensive implementation of and follow-up to the Durban Declaration and Programme of Action, Relatório da Assembleia Geral, doc. A/61/337, 12 Set. 2006, parágrafos 57 e 59.

criado pela primeira Cimeira de Chefes de Estado e de Governo dos Estados-Membros do Conselho da Europa, realizada em Viena em 1993, procura contribuir para este objectivo disponibilizando um fórum para a permuta de boas práticas sobre assuntos-chave, como a recolha de dados étnicos, a aplicação da legislação nacional contra a discriminação racial e a mediação e outras formas de resolução de conflitos.¹⁰

209. Na América Latina, depois de uma longa história de recusa,¹¹ graças à mobilização da sociedade civil e com o apoio dos governos, as desigualdades raciais e étnicas ocupam um lugar importante nas agendas públicas de diversos Estados, como o Brasil (caixa 3.1). Em Março de 2003, pela primeira vez na história do país, o Governo criou a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SE-PPIR), por iniciativa ministerial.

210. Nos países em desenvolvimento parece ser mais comum existirem instituições dedicadas apenas a uma causa, em vez dos organismos que tratam de diversas causas de discriminação. Existem, no entanto, algumas excepções interessantes, como a Co-

missão para a Igualdade de Oportunidades de Hong Kong, China, e o Conselho Nacional para a Prevenção da Discriminação (CONAPRED) no México (caixa 3.2).

211. Criada em 1996, a Comissão para a Igualdade de Oportunidades de Hong Kong, China, desenvolve a sua acção contra a discriminação em razão do sexo, estado civil, gravidez, deficiência e situação familiar. Tem poderes de investigação e de conciliação; emite códigos de práticas e directrizes sobre igualdade de oportunidades; realiza investigação sobre a discriminação; e estabelece parcerias com empresas e organizações governamentais e não governamentais e afins. Um sucesso importante da Comissão foi a reforma do sistema de Atribuição de Vagas no Ensino Secundário (SSPA - Secondary School Places Allocation) que durante um quarto de século conduziu sistematicamente à redução das classificações das melhores raparigas e ao aumento das classificações dos melhores rapazes, e o estabelecimento de quotas que restringiam arbitrariamente o acesso das raparigas às melhores escolas.¹²

10. Comissão Europeia contra o Racismo e a Intolerância (CERI): Exemplos de boas práticas: Órgãos especializados no combate ao racismo, xenofobia, anti-semitismo e a intolerância ao nível nacional (Estrasburgo, Conselho da Europa, Jan. 2006).

11. A.E. Dulitzky: "A region in denial: Racial discrimination and racism in Latin America", in A. Dzidzienyo e S. Oboler (eds.): *Neither enemies nor friends: Latinos, Blacks, Afro-Latinos* (Houndmills, Palgrave Macmillan, 2005).

12. Comissão para a Igualdade de Oportunidades: Annual Report 2002/03 (Hong Kong, China), p. 4.

Caixa 3.2

México: Conselho Nacional para a Prevenção da Discriminação (CONAPRED)

O CONAPRED foi criado em 2003 pela Lei Federal para a prevenção e eliminação da discriminação, que proíbe a discriminação em razão de sexo, origem étnica, estado de saúde, idade, deficiência, estatuto social ou económico, gravidez, língua, opinião, estado civil, orientação sexual, nacionalidade ou religião. O CONAPRED assenta numa diversidade de estratégias destinadas a acabar com a discriminação no México. Desenvolve projectos e programas para combater a discriminação no emprego e noutras esferas; propõe reformas legais relevantes; lança campanhas de sensibilização; desenvolve estudos para documentar a incidência e as manifestações das diferentes formas de discriminação; investiga qualquer alegada prática discriminatória por parte de um indivíduo ou de autoridades federais; aplica medidas administrativas prescritas pela lei federal e verifica a adopção de medidas preventivas e correctivas pelas organizações públicas e privadas. O CONAPRED lançou programas autónomos para pessoas com deficiência e para homossexuais e lésbicas. O CONAPRED está actualmente a desenvolver um conjunto de indicadores para medir a dimensão da discriminação e a influência das políticas públicas com vista a fazer prevalecer as preocupações com a discriminação e a igualdade. Em Maio de 2006 foi lançada, sob os auspícios do CONAPRED, a primeira política pública nacional de combate à discriminação.

Fontes: A. Becerra Gelover: Fighting discrimination in Mexico: The case of the National Council for the Prevention of Discrimination, documento elaborado para este Relatório Global, Maio de 2006; site do CONAPRED em www.conapred.org.mx.

O desafio de fazer com que a legislação funcione

Tribunais do Trabalho

212. Mesmo quando existem instituições especializadas nas áreas dos direitos humanos e da igualdade, os tribunais e a administração laboral partilham com frequência a responsabilidade pela supervisão e a aplicação das leis anti-discriminatórias. Os tribunais ouvem e decidem os casos individuais, definem se ocorreu ou não discriminação, e determinam consequências legais, através de uma decisão que é vinculativa para as partes em litígio. Os processos judiciais permitem que a justiça dê reposta às vítimas através das disposições disponíveis nos termos da lei, como a cessação da discriminação ou o pagamento de uma indemnização pelos danos sofridos com a situação. Os tribunais também ilibam o réu de alegações infundadas. A jurisprudência sobre igualdade nos tribunais superiores levou a que se fizessem esforços no sentido de fortalecer e desenvolver a legislação.¹³

213. Em muitos países, as vítimas de discriminação no emprego continuam a não beneficiar integralmente da possibilidade de recorrerem ao tribunal, como se demonstra pelo número muito pequeno de

casos apresentados nos tribunais comuns ou nos tribunais do trabalho. As vítimas de discriminação, que muitas vezes pertencem a grupos sócio-económicos desfavorecidos, podem não considerar o processo judicial como forma de reparar a injustiça, ou podem não intentar uma acção judicial com medo de represálias ou porque pensam ter poucas hipóteses de ganhar a causa. Em determinadas situações, a incompatibilidade entre sistemas de justiça consuetudinários e legalistas, especialmente quando estes últimos não dispõem de legitimidade e enquadramento político, prevalecendo os sistemas consuetudinários na regulação e na resolução de diferendos, pode reforçar a discriminação contra grupos marginalizados/sujeitos a discriminação. Ao mesmo tempo, a lei consuetudinária pode legitimar e reforçar certas desigualdades, resultantes especialmente da discriminação de género, a negação dos direitos das mulheres à propriedade da terra ou outros bens, ou os que se apoiam em estruturas de poder com fundamentos étnicos. Um passo na direcção certa está a ser dado por países como a África do Sul, nos seus esforços para integrar a lei consuetudinária nas reformas constitucionais, resolvendo eventuais incoerências entre os direitos fundamentais, consignados na lei positiva, e os direitos consuetudinários.¹⁴

13. Por exemplo, as normas da UE prevêm a passagem do ónus da prova para o réu, depois de o Tribunal de Justiça Europeu defender que as regras sobre o ónus da prova deveriam ser adaptadas quando existisse, numa primeira análise, um caso de discriminação: Directiva 97/80/CE do Conselho, de 15 de Dezembro de 1997 sobre o ónus da prova em casos de discriminação em razão do sexo, Jornal Oficial das Comunidades Europeias, L 014, 20 Jan. 1998, pp. 6–8.

14. Banco Mundial: World Development Report 2006: Equity and development (Washington, DC, 2005), caixa 8.3, p. 160.

Caixa 3.3

Hungria: Rede de acompanhamento anti-discriminatória dos ciganos

A Rede é uma iniciativa conjunta dos ministérios responsáveis pela Justiça, Assuntos da Etnia Cigana e Igualdade de Oportunidades, o Gabinete para as Minorias Étnicas e a Autogovernança dos Ciganos Nacionais. A intenção da Rede é disponibilizar apoio jurídico gratuito aos ciganos. Em 2005 a Rede tinha 30 advogados. Entre 1 de Maio de 2003, e 31 de Maio de 2005, a Rede tratou 256 casos de discriminação no emprego. Nestes casos, o principal objectivo era eliminar as medidas ou situação discriminatórias incluindo a reinserção profissional. Os processos judiciais e administrativos apresentados perante as entidades competentes eram considerados apenas como o último recurso, se os casos não pudessem ser resolvidos de outra forma. Os advogados da Rede elaboram relatórios mensais sobre as suas actividades, que são depois analisados pela sua estrutura responsável.

Fonte: Relatório de 2005 entregue pelo Governo da Hungria nos termos do artigo 22.º da Constituição da OIT relativo à Convenção (N.º 111).

214. A falta de apoio jurídico acessível e de regras de processo adequadas, é responsável pela limitação do acesso à justiça por parte de membros de grupos sujeitos a discriminação. “Os Meus Direitos”, um programa de televisão que utiliza julgamentos simulados para mostrar litígios da vida real em tribunais na Arménia, aumentou o conhecimento por parte dos arménios dos seus direitos e processos de reparação, tendo generalizado o recurso aos tribunais.¹⁵ Outras experiências inovadoras incluem a Rede de Acompanhamento Anti-discriminatória dos Ciganos, na Hungria (caixa 3.3).

215. Em diversas jurisdições os tribunais podem utilizar as normas do direito laboral internacional como fonte de direito.¹⁶ As actividades de formação da OIT para juízes e advogados sobre regras de direito laboral internacional foram bem recebidas e apresentam resultados positivos, começando os participantes a utilizar o conhecimentos adquirido no seu trabalho (Parte IV, Capítulo 1).¹⁷

Inspecção do trabalho: um potencial sub-aproveitado

216. Com a inclusão de disposições sobre não discriminação na legislação laboral, o sistema de inspecção

do trabalho tem também competência para tratar das matérias relativas à discriminação. Existindo leis anti-discriminatória abrangentes, os serviços da inspecção do trabalho são por vezes responsáveis pela supervisão das disposições relativas ao trabalho e ao emprego. Contrariamente aos tribunais, os serviços de inspecção do trabalho podem verificar o cumprimento da legalidade sem esperarem que uma alegada vítima de discriminação tome a iniciativa. Os inspectores do trabalho têm o poder de inspecionar os locais de trabalho sem aviso e de obter e analisar informação a que as vítimas não têm acesso e que pode revelar situações de discriminação. Além disso, mesmo quando as inspecções são realizadas na sequência de relatórios de pessoas ou de grupos, o queixoso não passa a ser parte no processo, aliviando assim consideravelmente o ónus que recai sobre o queixoso.

217. Em algumas jurisdições os inspectores do trabalho podem apresentar casos em tribunal ou intervir nos processos judiciais instaurados por outra parte. Os exemplos da Argentina, República Dominicana, Guatemala e México mostram que alguns governos da América Latina podem vir a conceder uma importância cada vez maior à aplicação e aos serviços de aconselhamento realizados pelos inspectores do trabalho, e estão preparados para aumentar os recursos financeiros para fortalecer a inspecção do trabalho.¹⁹

15. *ibidem.*, caixa 8,1, p. 157

16. Ver C. Thomas; M. Oelz; X. Beaudonnet: “The use of international labour law in domestic courts: Theory, recent jurisprudence and practical implications”, in J.-C. Javillier and B. Gerningon (eds.): *Les normes internationales du travail: un patrimoine pour l’avenir. Mélanges en l’honneur de Nicolas Valticos* (Genebra, OIT, 2004), pp. 249–285.

17. Ver A.A. Sanches: *Evaluation d’impact des cours sur les normes internationales du travail pour juges, juristes et professeurs de droit* (1999–2003) (Turim, Centro de Formação Internacional da OIT, 2005).

18. Por exemplo, ao abrigo da Lei de Não Discriminação Filandesa (N.º 21/2004), alterada pela Lei N.º 50/2006, o cumprimento da Lei nas relações de emprego e nas relações de serviços regidas pela lei pública deve ser supervisionado pelas autoridades da segurança e saúde no trabalho.

19. M.J. Piore; A. Schrank: “Trading up: An embryonic model for easing the human costs of free markets”, in *Boston Review*, em bostonreview.net/BR31,5/pioreschrank.html.

Caixa 3.4

Brasil: lições retiradas dos núcleos para a promoção da igualdade de oportunidades e do combate à discriminação no emprego e na profissão

Em 1995, o Ministério do Trabalho e do Emprego, com o apoio técnico da OIT, instituiu o programa “Brasil, Género e Raça – Todos Unidos pela Igualdade de Oportunidades” e criou unidades para promover a igualdade de oportunidades e combater a discriminação no emprego e na profissão, conhecidos como núcleos, nos Departamentos Regionais do Ministério ao nível e cada Estado. As unidades recebem e analisam queixas de discriminação, oferecem serviços de mediação e participam em actividades de sensibilização. Foi realizada, em 2005, com o apoio da OIT, uma avaliação de cinco núcleos seleccionados. O estudo revelou alguns resultados positivos, mas também lançou luz sobre algumas insuficiências. Concluiu que foi dada pouca atenção à discriminação racial, comparada com a discriminação em razão da deficiência (em parte devido às quotas impostas legalmente sobre o emprego). A atenção foi dirigida principalmente para a discriminação no trabalho remunerado no sector formal, embora uma parte significativa da população negra trabalhe no sector informal ou trabalhe como independente. Os núcleos não partilham um método comum de trabalho, e não funcionam segundo objectivos e indicadores de desempenho comuns. Existiam assim diferenças no peso relativo dado à inspecção do trabalho em comparação com o dado a actividades de sensibilização/formação e cooperação/diálogo construtivo com as empresas, embora a inspecção do trabalho prevalecesse em todos os casos. No entanto, em alguns casos foram estabelecidos contactos com universidades e ONG’s e, no núcleo “Pro-Dignidade” (Natal), as ONG’s representativas foram envolvidas num processo de mediação relativo a uma queixa de discriminação tendo por base o VIH. O estudo de avaliação sublinhava a necessidade de padronizar o foco e os modos de actuação dos núcleos, e desenvolver um conjunto de critérios comuns para a avaliação de desempenho. Isso levou os núcleos a estabelecerem sinergias com outros programas do Ministério do Trabalho (como os relativos à “Economía solidária”), e outros parceiros públicos (por ex. a Secretaria para as Políticas para as Mulheres, o Procurador Laboral e a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPPIR), e instituições de direitos humanos). As actividades de monitorização e avaliação têm de ser reforçadas e melhor coordenadas a nível nacional. Nesta sequência a OIT, em colaboração com o Ministério do Trabalho, promoveu o desenvolvimento de competências do pessoal das unidades para lidar com algumas destas dificuldades. A OIT envolveu-se também em discussões sobre a reorganização do Ministério que culminaram na criação, em 2006, de uma Unidade Especial de Aconselhamento sobre discriminação e igualdade que reporta directamente ao Secretário Executivo do Ministério do Trabalho, elevando assim o perfil destas questões na orgânica do Ministério do Trabalho.

Fonte: P. Cappellin; J.C. Alexim; C. Letierre: *A experiência dos núcleos de promoção da igualdade de oportunidades e combate à discriminação no emprego e na ocupação* (Brasília, ILO, 2005), em www.oitbrasil.org.br.

Caixa 3.5

Inspecções do Trabalho na República Checa

O Ministério do Trabalho da República Checa deu orientações aos inspectores do trabalho relativa à igualdade de oportunidades para homens e mulheres, que entrou em vigor no dia 1 de Janeiro de 2003. O documento descreve as disposições legais relevantes e disponibiliza orientações concretas sobre a condução de inspecções à igualdade de género. A lista de perguntas a colocar durante as inspecções à igualdade abrange assuntos que estão relacionados com o recrutamento, a formação e a promoção, condições de trabalho, assédio sexual, aleitamento, maternidade e licença parental. Um documento complementar disponibiliza orientações sobre a avaliação de funções com vista a determinar se está a ser paga remuneração igual por trabalho de igual valor. A nova Lei da Inspecção do Trabalho de 2005 prevê que as violações dos princípios da igualdade de tratamento e de igual remuneração por trabalho de igual valor, constituem violações sujeitas a coimas. Durante o segundo semestre de 2004 e o primeiro de 2005, os inspectores do trabalho identificaram um total de 757 violações da disposição sobre remuneração igual.

Fonte: Relatórios de 2003 e 2006 apresentados pelo Governo da República Checa nos termos do artigo 22.º da Constituição da OIT relativo à Convenção (N.º 100).

218. Os inspectores do trabalho podem também desempenhar um papel na prevenção da discriminação, disponibilizando informação e aconselhamento técnico. O impacto destas actividades é maior se fizerem

parte de uma política nacional mais ampla para a promoção da não discriminação e da igualdade de oportunidades. A experiência dos núcleos, ou unidades, para a promoção da igualdade de oportunidades e a

luta contra a discriminação no emprego e na profissão, no Brasil, é um caso em evidência (caixa 3.4).

219. Tratar da discriminação exige a capacidade e um mandato claro para o fazer; a experiência em diversos países mostra que a inspecção do trabalho pode cumprir o seu potencial no combate à discriminação se forem adoptadas determinadas medidas de autorização (caixa 3.5). A administração laboral na Bélgica criou uma unidade para aconselhar e formar inspectores do trabalho em matérias de discriminação. Como parte integrante deste esforço, foi disponibilizado um manual para ajudar os inspectores a lidarem com a discriminação no local de trabalho. No Chipre, a Lei da Igualdade Salarial de 2002, atribui um papel específico de supervisão e aconselhamento à inspecção do trabalho no que respeita à igualdade salarial. A acção de formação anual para inspectores do trabalho no Uruguai inclui habitualmente formação na área da igualdade. Na Polónia, as autoridades definiram o cumprimento das disposições sobre igualdade como uma prioridade das inspecções do trabalho durante um determinado período de tempo, e a Inspecção Nacional do Trabalho desenvolveu inspecções à igualdade de género com base num questionário detalhado. No Paquistão, a Política de Protecção Laboral de 2005, apoiada pela Política de Inspecção do Trabalho de 2006, identifica a eliminação da discriminação em razão do sexo no trabalho, como um objectivo principal.

220. Em diversos países o papel da inspecção do trabalho no combate à discriminação é restrito, pois a discriminação é da competência de outros órgãos administrativos ou é considerada uma matéria que deve ser tratada pelos tribunais. Na Croácia, a Lei Laboral (texto consolidado de 2004) não prevê penalidades para a violação das disposições sobre a igualdade de remuneração e, conseqüentemente, o serviço da inspecção do trabalho não está mandatado para verificar o cumprimento destas disposições.²⁰ Complementarmente, a escassez de recursos e de infra-estruturas atribuídas às unidades da inspecção do trabalho podem constituir um obstáculo prático que impede os inspectores de trabalho de actuarem nesta área.

221. Quando os processos judiciais não oferecem às vítimas de discriminação acesso efectivo às reparações disponíveis ao abrigo da lei, a verdadeira finalidade da protecção legal fica comprometida. Não obstante, dar ênfase à aplicação, às penas e às sanções não significa que outras formas de lidar com a discriminação, como a prevenção e a mediação, sejam menos importantes.

A resolução alternativa de diferendos funciona melhor quando o recurso aos tribunais existe como opção de último recurso. O risco de enfrentar um processo judicial ou de pagamento de coima serve como um incentivo eficaz para que os empregadores evitem e previnam a discriminação nas suas empresas.

222. Para fortalecer a protecção legal contra a discriminação, a formação e o desenvolvimento de competências deve ser dirigida aos trabalhadores e empregadores, assim como às respectivas organizações, aos formadores na área jurídica e a advogados, além de juízes e inspectores de trabalho. Dada a pouca experiência no tratamento de casos de discriminação na maior parte das jurisdições, os advogados e os juízes beneficiariam especialmente da formação prática que incluisse jurisprudência comparada e legislação internacional relevante (Parte IV, Capítulo 1). Complementarmente à formação em matéria de legislação e diferendos dirigida a este público, as vítimas deveriam poder confiar em estruturas e mecanismos que prestassem apoio, aconselhamento, incluindo o apoio jurídico.

223. Além disso, deveria ser recolhida e avaliada regularmente informação sobre o número, natureza e resultados de casos que envolvam discriminação, como um indicador para medir o impacto prático da legislação anti-discriminação.

Evolução na procura de mão-de-obra

224. Adoptando medidas de acção afirmativa ou positiva, como parte das suas políticas de gestão e desenvolvimento de recursos humanos, os empregadores podem desempenhar um papel importante na criação de locais de trabalho mais igualitários e inclusivos. Ao fazê-lo, podem conseguir um efeito de demonstração mais positivo na promoção de práticas não discriminatórias de recursos humanos.

Acção positiva: o que foi conseguido?

225. Como se referiu anteriormente, a acção afirmativa ou positiva baseia-se no reconhecimento de que a proibição da discriminação, por si só, pode ser insuficiente para atingir o equilíbrio pretendido, quando as desigualdades se encontram muito enraizadas. Nesses casos, poderá ser necessário adoptar medidas de acção

20. CEACR: Pedido directo, 2006, Convenção (N.º 100).

positiva para os grupos sujeitos a discriminação, até que as causas que justificam a adopção destas medidas deixem de existir. A acção positiva não significa que as pessoas por ela abrangida tenham algo de errado ou que necessitem de mudar; pelo contrário, ela sublinha e procura gerir a incapacidade das instituições do mercado de trabalho em proporcionar igualdade de oportunidades para todas as pessoas. Essas medidas podem ser dirigidas a um ou mais grupos, e podem aplicar-se a empresas públicas e/ou privadas (quadro 3.2).

226. Alguns empregadores devem elaborar relatórios regulares, disponibilizando informação sobre a composição e evolução do pessoal ao longo do tempo, sobre as causas de uma sub-representação de determinados grupos e sobre as medidas tomadas para corrigir essas situações. A atenção não se limita às estatísticas, mas estende-se à análise das políticas e práticas de gestão de recursos humanos das empresas.

227. Qual tem sido o impacto destas medidas? Tiveram um impacto negativo na eficiência global baixando os padrões e dissuadiram os membros dos grupos beneficiários e não beneficiários de darem o seu melhor? Ou conseguiram reparar uma situação de desvantagem devida à discriminação actual e passada, sem prejudicar a produtividade global?

228. Estas são perguntas importantes que necessitam de ser respondidas à luz do debate em curso sobre estas matérias, muitas vezes manchado por tendências ideológicas. Apesar das limitações dos dados, pois nem todos os empregadores podem cumprir as suas obrigações de apresentação de relatórios, e da dificuldade de determinar em que grau as medidas de acção positiva ou outras políticas podem ser responsáveis pelos melhoramentos na situação dos grupos sub-representados, podemos apresentar algumas conclusões sobre o seu impacto.

229. Na África do Sul, a acção afirmativa parece ter tido um impacto sobre o perfil da mão-de-obra das empresas abrangidas pela Lei da Igualdade no Emprego, embora os progressos tenham sido desiguais entre os grupos beneficiários, tendo os homens negros sido os mais beneficiados. Em 2003, representavam 18,5 por cento das pessoas em posições de gestão de topo e 20 por cento das que tinham posições de direcção, comparados com os 5,3 e 7,4 por cento, res-

pectivamente, das mulheres negras e os 8,8 e 15 por cento das mulheres brancas. As mulheres e os homens negros juntos representavam quase 37 por cento e mais de 37 por cento de todas as promoções nos cargos de gestão de topo e de direcção superior, respectivamente, nos anos de 2002–03. O recrutamento desempenhou um papel igualmente importante no aumento da sua representação no topo. A posição das mulheres negras, especialmente das africanas, parece estar a piorar, enquanto o número de pessoas com deficiências continuou a ser baixo, sendo a evolução na sua representação em posições de gestão de topo insignificante.²¹

230. Na Namíbia, a representação dos homens anteriormente desfavorecidos racialmente aumentou entre o pessoal especializado, qualificado e de enquadramento, onde constituem o grupo dominante, tendo aumentado também a percentagem das suas colegas. No entanto, os homens, especialmente os homens brancos, dominavam as posições de gestão de topo e de direcção superior, enquanto as mulheres, brancas e negra, continuavam sub-representadas.²² Tal como na África do Sul, as pessoas com deficiências estavam mal representadas a qualquer nível de emprego. A função pública está à frente em termos de nomeação de pessoas de todos os grupos designados em posições de direcção superior e intermédia; as empresas privadas queixam-se que não podem concorrer com as empresas para-estatais ou estatais na admissão de pessoas qualificadas dos grupos designados por não poderem pagar a mesma remuneração.²³

231. Na Irlanda do Norte, a década de 1990 assistiu a um aumento no emprego da comunidade religiosa sub-representada, e a um significativo equilíbrio religioso na composição da mão-de-obra das empresas que celebraram acordos relativos à sub-representação dos Protestantes e dos Católicos.²⁴

232. No Canadá, os relatórios anuais sobre o desempenho dos serviços públicos federais destacam o progresso sustentado e os resultados globais positivos, embora subsistam dificuldades significativas, especialmente para as “minorias visíveis”. Os serviços públicos estão consideravelmente aquém dos seus objectivos de representação de 10 por cento da sua mão-de-obra para as minorias visíveis. Este objectivo será revisto dado o fluxo constante de imigrantes da Ásia, África, Caraíbas e América Latina. O insucesso

21. Comissão para a Igualdade no Emprego: Annual Report 2003–04 (Pretória, Departamento do Trabalho), em www.labour.gov.za.

22. V. Usiku: “Affirmative action in employment: The Namibian experience”, documento apresentado no Diálogo Internacional sobre Avanços da Igualdade e Inclusão Racial, Brasília, 11–14 Abril 2005.

23. D. Motinga; T. Mbuende: Progress on affirmative action and employment equity: Still a man’s world!, IPFR Documento de Apresentação N.º 26, Nov. 2003.

24. C. McCrudden; R. Ford; A. Heath: “Legal regulation of affirmative action in Northern Ireland: An empirical assessment”, in Oxford Journal of Legal Studies, Vol. 24, N.º 3 (2004), pp. 363–415.

Quadro 3.2. Características dos programas de acção positiva em sete países

	Estados Unidos	Canadá	Índia	Malásia	Namíbia	África do Sul	Reino Unido (Irlanda do Norte)
Legislação aplicável	Decisão Executiva 11246, 1965 – Igualdade de Oportunidades no Emprego	Lei da Igualdade no Emprego, 1995	Constituição	Nova Política Económica 1970	Lei da Acção Afirmativa (Emprego), 1998	Lei da Igualdade no Emprego, 1998	Decisão sobre o Emprego e o Tratamento Justo (Irlanda do Norte), 1998
Grupos-alvo	Minorias raciais, mulheres	Mulheres, minorias visíveis, ¹ populações aborígenes, pessoas com deficiências	Castas organizadas, tribos organizadas, outras “classes atrasadas” ²	Bumiputeras, (etnia Malaia), pessoas com deficiências	Pessoas racialmente desfavorecidas, mulheres, pessoas com deficiências	Populações negras (africanas, indivíduos de cor e Indianos ³) mulheres, pessoas com deficiências	Minoria católica
Âmbito	Empregadores do sector público e privado	Sector público e privado	Sector público e privado (voluntário)	Sector público e privado	Sector público e privado	Sector público e privado	Sector público e privado
Fundamento	Compensação por discriminação anterior	Compensação por discriminação anterior e construção de uma sociedade racialmente mais igualitária	Eliminação da discriminação social e no emprego	Compensação pela falta de desenvolvimento	Compensação por discriminação anterior e construção de uma sociedade racialmente mais igualitária	Eliminação da discriminação no emprego e construção de uma sociedade racialmente mais igualitária	Eliminação da discriminação no emprego
Quotas ou objectivos e calendarização	Objectivos e calendarização	Objectivos e calendarização	Quotas ou “reservas”	Quotas	Objectivos e calendarização	Objectivos e calendarização	Objectivos e calendarização

¹ O termo “minorias visíveis” significa pessoas, não pertencentes à população aborígine, que são de raça não caucasiana e de cor não branca.

² “Classes atrasadas” na Índia não constitui uma categoria definida claramente, e a identificação de grupos com esses direitos especiais esteve sujeita a diferendos e revisões regulares. ³ Esta classificação racial, utilizada durante o apartheid, foi mencionada depois de 1994. O termo “africano” refere-se ao povo indígena da África do Sul, por contraste com o povo cuja origem pode ser localizada noutros continentes; “indivíduos de cor” refere-se aos sul-africanos mestiços; e “indianos” refere-se aos descendentes da Índia.

dos serviços públicos é compensado pelos melhores resultados no sector privado regulado federalmente – também abrangido pela Lei da Igualdade no Emprego – em que os empregadores encaram a igualdade no emprego como uma ferramenta fundamental para atingir um maior sucesso empresarial.²⁵

233. Esta breve análise mostra que, em muitos países onde foram realizadas estudos, a acção positiva

melhorou a representação de grupos protegidos no local de trabalho, embora o seu impacto tenha variado em função do grupo.

234. A chave para o sucesso destas medidas é o compromisso dos empregadores e a eficácia dos mecanismos de aplicação. Os empregadores na África do Sul que fizeram os maiores progressos na contratação, colocação e retenção de pessoas qualificadas dos

25. W. Boxhill: “Employment equity in Canada”, documento apresentado no Diálogo Internacional sobre Avanços da Igualdade e Inclusão Racial, Brasília, 11–14 Abril 2005.

grupos designados, comprometeram-se com medidas de acção afirmativa muito antes de a Lei da Igualdade no Emprego ter entrado em vigor. Estes empregadores viram estas medidas como uma estratégia-chave para alcançar os objectivos de produtividade, excelência e competitividade global da empresa. O grande destaque dos sistemas de desenvolvimento de competências na lista de medidas afirmativas adoptadas por estes empregadores é coerente com esta abordagem.²⁶

235. As Comissões de Igualdade podem também desempenhar um papel crucial na melhoria da aplicação. Na Irlanda do Norte, por exemplo, a antiga Comissão do Emprego Justo (FEC - Fair Employment Commission), que em 2000 passou a ser a Comissão de Igualdade para a Irlanda do Norte (ECNI - Equality Commission for Northern Ireland), celebrou acordos, com empregadores. Independentemente de os acordos serem vinculativos ou voluntários, incluem uma cláusula de “revisão do progresso”, prevendo que o pessoal da FEC contacte os empregadores para avaliar se a acção acordada estava a ser implementada, e para rever relatórios regulares sobre as tendências do mercado de trabalho e emprego. Ao longo do tempo, a atenção da FEC passou das grandes para as pequenas empresas, dando origem a uma maior confiança nos acordos voluntários, e a prioridade deixou de ser a assinatura de novos acordos e passou a ser a implementação efectiva dos que já tinham sido alcançados.²⁷

236. A melhoria da capacidade e as sessões de formação para os gestores são também essenciais. A avaliação prévia da iniciativa *Embracing Change Initiative* (ECI), e do Plano de Acção adoptado pelo Governo do Canadá em 2000 para gerir a sub-representação das minorias visíveis nos serviços públicos, recomenda um grande investimento na formação dos gestores. Defende-se, também, um planeamento de recursos humanos orientado para as minorias visíveis, assim como a inclusão de objectivos específicos da ECI na actuação dos gestores responsáveis pela selecção e recrutamento. Estas iniciativas pretendem acelerar a representação das minorias visíveis que, apesar de desde 2000 registar aumentos constantes todos os anos, apenas atingiu metade da meta de um para cinco fixada para 2003.²⁸ Em 2005, o Governo comprometeu-se ainda com a eliminação do racismo nos locais de trabalho sujeitos à jurisdição

federal, através da implementação do plano de acção contra o racismo “Um Canadá para todos”.

237. As leis também podem aumentar ou reduzir a possibilidade de as práticas de gestão de recursos humanos conseguirem locais de trabalho mais inclusivos. Em países que confiam amplamente na acção voluntária (por ex. Reino Unido), ou em exigências rígidas e estritas, como as quotas (por ex. Malásia e Índia, relativamente ao sector público), as empresas podem ter poucos incentivos para estabelecer práticas de gestão de recursos humanos formais. Ainda que seja reduzido o risco de chegar a tribunal por práticas desleais, os empregadores podem sentir-se livres quanto ao tipo de medidas a tomar. Por outro lado, uma exigência estrita para respeitar certas quotas pode desincentivar o desenvolvimento de processos de avaliação formal dos candidatos a um emprego.

238. Em países como o Canadá, a África do Sul e os Estados Unidos, onde a legislação impõe custos aos empregadores em caso de incumprimento, mas não força a aplicação de medidas rígidas como as quotas, os empregadores têm bons incentivos para desenvolver sistemas de recursos humanos mais sofisticados. É mais provável que a avaliação de desempenho formal, os testes aos candidatos a emprego, a avaliação das necessidades de formação, a avaliação da formação, a evolução de carreiras e as remunerações associadas ao desempenho sejam desenvolvidos nestas situações.²⁹

239. A acção positiva necessita de ser sustentada por uma aplicação efectiva, combinada com o reforço da capacidade para a sua implementação, a responsabilização crescente e o desenvolvimento de instrumentos para apoiar os especialistas e os responsáveis pela sua implementação.

240. Embora sejam essenciais, as medidas de acção positiva por si só isoladas não são suficientes para criar locais de trabalho mais inclusivos. Têm de ser apoiadas por uma actuação na comunidade e na escola. A segregação racial nas zonas habitacionais, por exemplo, pode manter a segregação do mercado de trabalho, preservando práticas de recrutamento através de redes locais que mantém as minorias raciais afastadas de trabalhos dignos, independentemente das suas qualificações. Do mesmo modo, o investimento significativo e consistente em formação de qualidade dos jovens pertencentes a grupos desfavorecidos, para reduzir as suas taxas de re-

26. Comissão para a Igualdade no Emprego, Annual Report 2001–2002, em www.labour.gov.za.

27. McCrudden; R. Ford; Heath, op. cit.

28. Consulting and Audit Canada: “Preliminary evaluation of the Embracing Change Initiative”, documento preparado para a Agência de Gestão de Recursos Humanos nos Serviços Públicos, Divisão de Igualdade no Emprego, do Canadá, Junho 2004, p. v.

29. S. Taggar: “A comparative look at the impact on human resources management of employment equity legislation”, in H. Jain; P. Sloane; F. Horwitz (eds.): *Employment equity and affirmative action: An international comparison* (Armonk, NY, M.E. Sharpe Inc., 2003), p. 71.

provação e aumentar a sua frequência universitária, são essenciais para fechar a divisão sócio-económica entre os grupos dominantes e os subordinados.

Os contratos públicos favorecem a luta contra a discriminação?

241. O relatório *Time for equality at work* salientou que as políticas de contratos públicos estavam a ser cada vez mais utilizadas para complementar a legislação nacional, contribuindo para a prossecução dos objectivos nacionais, nomeadamente no domínio da igualdade no emprego. As políticas de contratos públicos podem ajudar a alcançar estes objectivos, exigindo que os adjudicatários integrem pessoas de várias raças, de ambos os sexos e com deficiência na sua força de trabalho, ou incentivando a participação de candidatos do sexo feminino ou pertencentes a minorias raciais ou étnicas nos concursos públicos. Tendo em conta a dimensão e a importância económica dos concursos públicos, a previsão de cláusulas sobre igualdade nestes processos poderia contribuir significativamente para a eliminação de práticas discriminatórias e para a diversificação do perfil dos trabalhadores e proprietários das empresas. A Recomendação (N.º 111), da OIT,³⁰ que acompanha a Convenção (N.º 111) refere expressamente a utilização dos contratos públicos para este fim, e a CEACR sublinhou que seria aconselhável utilizar os contratos públicos para assegurar tanto a igualdade de oportunidades no acesso ao emprego como a igualdade de remuneração por trabalho de igual valor.³¹

242. Mas estas políticas são realmente eficazes ou uma mera fachada? Em que circunstâncias permitem criar ambientes de trabalhos mais inclusivos em razão da raça, género e/ou deficiência? As políticas de contratos públicos que visam promover a igualdade resultam num aumento dos custos? Estas políticas excluem as pequenas e médias empresas (PME), ou dificultam a apresentação de propostas vencedoras por estas empresas nos concursos públicos?

243. Os Estados Unidos são um dos países com mais experiência neste domínio. Desde meados da década de 60, todos os adjudicatários e subcontratados

de contratos públicos federais de, valor igual ou superior a 10 000 dólares, são obrigados a analisar a sua força de trabalho, determinar o impacto das suas práticas em matéria de pessoal nos seus resultados numa perspectiva de igualdade de oportunidades no acesso ao emprego, identificar obstáculos neste domínio e adoptar medidas correctivas. Estas medidas poderão traduzir-se no pagamento de retroactivos e na reintegração de um trabalhador que tenha sido vítima de discriminação, ou na definição de metas ou índices de comparação para assegurar uma maior representação dos grupos sub-representados. O Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP) é o organismo responsável pela elaboração e fiscalização do cumprimento das regras e regulamentos que dão execução ao Decreto Executivo n.º 11246 (Igualdade de Oportunidades no Acesso ao Emprego), o pilar dos esforços desenvolvidos pelos EUA no sentido de estabelecer uma ligação entre os contratos públicos federais e a igualdade de oportunidades no acesso ao emprego.³²

244. Ao longo das décadas, foram aplicados diferentes métodos para avaliar o impacto das políticas de contratos públicos sobre os objectivos em matéria de igualdade. Inicialmente, o principal indicador utilizado para este efeito era o âmbito e conteúdo dos programas formais de acção positiva estabelecidos pelos adjudicatários. No início da década de 80, procurou-se avaliar o impacto da legislação mediante a análise de alterações nos dados sobre os grupos sub-representados em todas as categorias profissionais das empresas. Mais tarde, o critério de referência passou a ser o número de avaliações efectuadas pelo OFCCP, o número de vítimas indemnizadas e o montante das indemnizações recebidas.

245. O cumprimento parece estar estreitamente relacionado com o nível de compromisso da Administração: quanto maior for o empenho dos órgãos de administração e dos presidentes das empresas na prossecução dos objectivos de igualdade no acesso ao emprego, maior será o impacto das políticas de contratos públicos. A dimensão da empresa também é um factor importante: as empresas mais pequenas, ainda que estejam dispostas a observar a lei, dispõem de menos recursos e estão sujeitas a outras restrições

30. O número 3 da Recomendação estabelece que cada Membro deve promover a observância dos princípios da não discriminação sempre que possível e necessário, através de métodos como, por exemplo, a definição da observância desses princípios como condição de participação em concursos que envolvam a realização de despesas públicas, bem como da atribuição de subsídios a instituições de formação e de concessão de licenças para o exercício da actividade de agências de emprego privadas ou serviços privados de orientação profissional.

31. OIT: Equal remuneration, Estudo geral da Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e Recomendações, Relatório III(4B), Conferência Internacional do Trabalho, 72.ª sessão, Genebra, 1986, n.º 158. Idem: Equality in employment and occupation, Estudo geral da Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e Recomendações, Relatório III(4B), Conferência Internacional do Trabalho, 75.ª sessão, Genebra, 1988, n.º 177.

32. Este parágrafo e os seguintes baseiam-se em J. DuBray: “Use of public procurement policies in the United States to combat discrimination and to promote equal employment opportunities”, documento de base elaborado para o presente Relatório Global.

Caixa 3.6.

A Business Unity South Africa (BUSA) e a capacitação económica da população negra BEE (Black Economic Empowerment)

No âmbito do seu contributo para a concretização dos objectivos de capacitação económica da população negra, a BUSA elaborou um guia detalhado destinado aos seus constituintes sobre a formulação de “cartas” para mudar um sector (acordos voluntários que visam assegurar a concretização dos objectivos de capacitação económica da população negra num determinado sector). Este guia explica o processo subjacente a estas “cartas”, os critérios a incluir no *scorecard* para determinar os progressos das empresas em matéria de capacitação económica da população negra, as etapas da identificação das questões de transformação substantiva a tratar, contendo, ainda, orientações sobre a monitorização e avaliação da eficácia da implementação das “cartas”.

Fonte: Business Unity South Africa (BUSA): A guide on BEE sector transformation charter facilitation and formulation, em www.busa.org.za.

competitivas que não lhes permitem afectar pessoal ao tratamento de questões relacionadas com a igualdade no acesso ao emprego.

246. Em casos de não cumprimento, são celebrados acordos de conciliação entre os empregadores em causa e o OFCCP. No início dos anos 80, foi dado um passo muito importante com a criação de grupos de ligação, constituídos por grupos de empresas de vários sectores e representantes do OFCCP, que se reuniam regularmente com o objectivo de partilhar informações sobre questões relacionadas com a igualdade no acesso ao emprego em contexto amigável. As reuniões destes grupos ajudaram a estabelecer um sentimento de confiança entre as partes e levaram à criação do programa EVE (Exemplary Voluntary Efforts), no âmbito do qual o Ministro do Trabalho distingue, todos os anos, entre 3 e 12 empresas que adoptaram medidas de acção positiva que vão muito além do exigido por lei.

247. Na África do Sul, a utilização dos contratos públicos para transformar o panorama social do país é um fenómeno muito mais recente, que ocupa agora um lugar de destaque na agenda pública nacional. A “contratação preferencial” faz parte da estratégia adoptada ao abrigo da Lei da Capacitação Económica Geral da População Negra (Broad-based Black Economic Empowerment Act), de 2003.³³ Esta estratégia baseia-se num conjunto de leis e políticas aprovadas

desde meados da década de 90 com o objectivo de “desracializar” a propriedade e o controlo das empresas. A contratação preferencial, em especial, visa alterar a composição racial dos fornecedores das entidades públicas e das grandes empresas privadas, contribuindo, desta forma, para o desenvolvimento do espírito empresarial da população negra.

248. A contratação preferencial é um elemento-chave de muitas das “cartas” de transformação do sector em matéria de capacitação económica da população negra previstas na lei supramencionada. Estas cartas correspondem a acordos voluntários negociados entre as principais partes interessadas de um determinado sector, que estabelecem indicadores, metas e prazos para avaliar os progressos alcançados no cumprimento das obrigações estabelecidas em matéria de capacitação económica da população negra (caixa 3.6). Muitas das cartas vão além das obrigações impostas por lei. A contratação preferencial prevê, por exemplo, a consideração de aspectos relacionados com a raça e o sexo na definição dos critérios de adjudicação dos contratos, permitindo a atribuição adicional de 10 a 20 pontos percentuais às propostas apresentadas por empresas detidas por negros ou mulheres.³⁴

249. Embora ainda seja demasiado cedo para avaliar o impacto da contratação preferencial na África do Sul, as suas potencialidades são evidentes: só em 2004, o Estado e as empresas públicas gastaram mais de \$123

33. Nos termos da Lei, os objectivos da capacitação económica geral da população negra são: aumentar a proporção de empresas detidas e geridas por membros da população negra; alterar substancialmente a composição racial das profissões qualificadas nas novas empresas e nas empresas já existentes; facilitar a detenção de empresas e de meios de produção pela comunidade e pelos trabalhadores, aumentar o número de mulheres negras que detêm ou gerem novas empresas e empresas já existentes; e incentivar o investimento em empresas detidas por membros da população negra (definidos como africanos e pessoas de cor). A capacitação económica complementa as actividades destinadas a fomentar a igualdade no emprego dentro das empresas, conforme exigido pela Lei da Igualdade no Emprego (Employment Equity Act), de 1998. Esta última visa assegurar a representação equitativa e a igualdade de oportunidades dos grupos desfavorecidos.

34. Algumas destas cartas exigem que as empresas afectem até 50 por cento das suas despesas discricionárias totais a empresas detidas por membros da população negra e mulheres até 2010: L. Mbabane: “Preferential procurement in South Africa’s Black Economic Empowerment Policy and its prospects for combating discrimination and reducing economic inequalities”, documento de base elaborado para o presente Relatório Global.

Quadro 3.3. Modelos europeus que associam as políticas de contratos públicos à prossecução dos objectivos de igualdade

Modelos e objectivos	Exemplos	Vantagens	Desvantagens
<p>Modelo da qualificação dos concorrentes: centra-se na fase de pré-qualificação e proíbe a adjudicação de contratos públicos a empresas que não cumpram ou não tenham cumprido os requisitos em matéria de igualdade</p>	<p>West Midlands (Reino Unido): seis autoridades locais estabeleceram um “padrão comum” para determinar se a política de uma empresa em matéria de relações raciais cumpria os requisitos legais nacionais sobre igualdade racial</p>	<p>Minimiza o risco de contratar empresas não habilitadas ou dúbias</p> <p>Todos os concorrentes, não apenas aqueles a quem é adjudicado o contrato, são incentivados a adoptar medidas anti-discriminatórias</p>	<p>Utilizado para objectivos anti-discriminatórios de âmbito mais limitado, não para fins de promoção da igualdade em geral</p> <p>Limita a concorrência ao excluir potenciais concorrentes que poderão ter a capacidade financeira e técnica exigida, mas não são idóneos de uma perspectiva anti-discriminação</p> <p>Trata-se mais de um meio de disciplinar uma empresa do que um incentivo para melhorar as suas práticas em matéria de recursos humanos</p>
<p>Modelo das condições contratuais: centra-se na fase posterior à adjudicação do contrato; exige o cumprimento de determinadas condições na execução do contrato</p>	<p>Desde 2001, um município Dinamarquês exige que os adjudicatários definam uma política de igualdade de tratamento de pessoas de diferentes origens étnicas e que estabeleça objectivos mensuráveis para o período de vigência do contrato</p> <p>O não cumprimento destas condições equivale ao incumprimento do contrato</p>	<p>Não reduz a concorrência, dado que não exclui concorrentes com base nas suas actividades anteriores</p>	<p>É relativamente inflexível, na medida em que são aplicadas as mesmas condições a todos, não estabelece incentivos para fazer mais do que é exigido</p> <p>As condições são apenas aplicáveis ao contrato</p> <p>A aplicação depende totalmente da fiscalização da execução do contrato. Para que a fiscalização seja eficaz, as questões de igualdade têm de merecer a mesma atenção que as relacionadas com o objectivo principal do contrato</p> <p>Implica a criação de um instrumento de controlo para avaliar o cumprimento e definir uma sanção adequada em caso de violação do contrato (sanções financeiras ou impedimento de participação em futuros concursos)</p>
<p>Modelo dos critérios de adjudicação: os concorrentes que, para além de possuírem capacidade financeira e técnica, cumpram os requisitos em matéria de igualdade, estão em vantagem face aos restantes</p>	<p>Um sistema-piloto implementado na Irlanda do Norte exigia que os concorrentes utilizassem pessoas desempregadas na execução dos contratos públicos. Entre concorrentes em igualdade de circunstâncias, o critério de adjudicação é a abordagem às questões de igualdade</p>	<p>Promove a concorrência entre concorrentes com base em questões de igualdade</p>	<p>A importância atribuída à igualdade pode provocar um aumento do custo total do concurso, prejudicando financeiramente a entidade adjudicante</p>
<p>Modelo das especificações técnicas: os adjudicatários cumprem as especificações técnicas estabelecidas pela entidade adjudicante e propõem igualmente mecanismos de promoção da igualdade</p>	<p><i>Office of Government Commerce</i> (Reino Unido): As propostas que não prevêem mecanismos de promoção do comércio justo não são excluídas ou consideradas não conformes</p> <p>Uma proposta que preveja mecanismos de promoção do comércio justo será escolhida se o preço não for substancialmente superior ao apresentado nas propostas que não incluem estes mecanismos</p>	<p>Poderá reduzir os custos associados ao modelo dos “critérios de adjudicação”</p>	<p>Os procedimentos de conformidade são complicados, as peças do procedimento têm de convidar os concorrentes a apresentarem propostas sobre mecanismos de promoção da igualdade e especificar os requisitos mínimos obrigatórios em matéria de igualdade, bem como a forma como essas propostas deverão ser apresentadas</p>

Fonte: C. McCrudden: Public procurement: How effective is it in combating discrimination?, Maio de 2006, documento de base elaborado para o presente Relatório Global

mil milhões na aquisição de bens e serviços.³⁵ No entanto, o sucesso da contratação preferencial depende de diversos factores: a existência de fornecedores de bens e serviços competentes e fiáveis que promovam a diversidade racial e de género, e um controlo rigoroso das normas de qualidade e da corrupção. A disponibilidade de um conjunto diversificado de fornecedores exige um investimento considerável na educação e no reforço de competências, bem como a adopção de medidas destinadas a apoiar o espírito empresarial da população negra e a facilitar a sua transição de micro para pequenas e médias empresas. Por outro lado, a implementação de um sistema rigoroso e independente de controlo dos fornecedores, previsto em muitas cartas, é importante para evitar que as empresas controladas por brancos usem a população negra ou mulheres como fachadas para terem acesso aos concursos.

250. Na Europa, a utilização das políticas de contratos públicos para promover a igualdade no local de trabalho é um fenómeno mais recente e não tem a visibilidade alcançada nos países supramencionados por vários motivos. Um factor importante são os limites que a legislação europeia impõe sobre as medidas de acção positiva, mais rigorosas do que na África do Sul ou nos Estados Unidos. Outro motivo é a complexidade dos requisitos legais estabelecidos na legislação europeia e no Acordo sobre Contratos Públicos da Organização Mundial do Comércio (OMC), bem como a dúvida sobre se os mesmos permitem a utilização das políticas de contratos públicos para a prossecução de objectivos sociais.³⁶

251. Para dar resposta a esta situação, a Comissão Europeia emitiu uma comunicação, em 2001, clarificando a sua posição sobre a utilização dos contratos públicos para fins relacionados com a política social. Desde então, a Comissão tem procurado, através da disponibilização de informação, harmonizar as normas no domínio dos contratos públicos, a fim de evitar a criação de novos obstáculos ao comércio no mercado interno europeu.³⁷ Um exemplo deste esforço é o *Build-for-All Reference Manual*, emitido em 2006, que contém orientações sobre a utilização de critérios de acessibilidade nos contratos públicos para eliminar as barreiras arquitectónicas que impedem ou dificultam o acesso de pessoas com deficiência.³⁸

252. São cinco as questões que dominam o actual debate europeu sobre a utilização das políticas de contratos públicos para promover a igualdade: (a) que grupos devem ser visados (por ex., minorias raciais ou étnicas, pessoas com deficiência) – esta decisão afectaria as abordagens e os instrumentos utilizados; (b) em que domínios da igualdade se deverão centrar – apenas no emprego ou também em domínios como a habitação e a prestação de serviços essenciais; (c) onde as políticas de contratos públicos devem procurar produzir os seus efeitos – no território sob jurisdição das autoridades públicas competentes ou no estrangeiro; (d) em que medida podem ser impostas às empresas obrigações mais exigentes do que as previstas nas disposições legais em vigor; e (e) que níveis da administração pública devem estar envolvidos na utilização das políticas de contratos públicos para a promoção da igualdade.³⁹

253. Os quatro modelos de concursos públicos que visam promover a igualdade actualmente implementados na Europa (quadro 3.3) reflectem estas preocupações.

254. Os modelos examinados mostram que a utilização dos contratos públicos para a prossecução dos objectivos de igualdade pode contribuir significativamente para promover a igualdade no local de trabalho, incluindo ao longo das cadeias de abastecimento, desde que sejam cumpridas determinadas condições. A importância política atribuída à eliminação da discriminação e à promoção da igualdade pela sociedade em geral é o principal factor da aceitação e do impacto da utilização dos contratos públicos para a construção de uma sociedade mais igual.

255. Outra condição essencial é a clareza e transparência das regras e consequências da utilização dos contratos públicos para prosseguir objectivos de igualdade. Uma abordagem útil é a prestação e disseminação de informações práticas sobre o modo de associar os contratos públicos à igualdade, o tipo de cláusulas que serviriam este objectivo, o tipo de questões sobre a raça, o género ou outros factores de discriminação que deveriam ser abordados e a experiência e resultados alcançados por empresas a nível nacional e no estrangeiro. Os fora de partilha de conhecimentos estabelecidos na África do Sul e nos Estados Unidos,

35. Bureau for Economic Research, Stellenbosch University, 2005, citado *ibid*.

36. C. McCrudden: “Public procurement: How effective is it in combating discrimination?”, Maio de 2006, documento de base elaborado para o presente Relatório Global.

37. Comunicação interpretativa da Comissão sobre o direito comunitário aplicável aos contratos públicos e as possibilidades de integrar aspectos sociais nesses contratos, COM/2001/0566 final, Jornal Oficial 333, 28 Nov. 2001, em eur-lex.europa.eu.

38. O *Build-for-All Reference Manual* (Luxemburgo, Info-Handicap e o Projecto “Build-for-All”, 2006), em www.build-for-all.net.

39. C. McCrudden: “Public procurement”, *op. cit.*

Caixa 3.7.

**A integração da perspectiva de género e a Estratégia Europeia para o Emprego (EES):
avaliação da primeira fase**

A EES tem desempenhado um papel determinante na integração das questões sobre igualdade de oportunidades nas políticas de emprego. Com a conclusão da primeira fase da EES, é possível constatar progressos notáveis na redução das desigualdades existentes entre homens e mulheres a nível de emprego, no alargamento dos direitos a licenças e na disponibilização de estruturas de apoio à infância, mesmo em países onde a cobertura já era relativamente boa, como na França. No entanto, as iniciativas destinadas a reduzir as desigualdades salariais entre homens e mulheres foram pouco eficazes; por outro lado, os dados disponíveis ainda não permitem avaliar o impacto das medidas sobre a segregação profissional em razão do sexo. Os resultados variam significativamente de um Estado-Membro para outro, dado que os pontos de partida eram também muito diferentes. Porém, os países que registaram progressos mais visíveis foram aqueles sem qualquer tradição de integração da perspectiva de género. As mudanças políticas a nível nacional, por exemplo em Itália e em Portugal, também contribuíram para um abrandamento dos esforços de integração da perspectiva de género.

Na primeira fase da EES, as orientações sobre integração da perspectiva de género relativas ao pilar da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres apelavam aos governos para criarem e reforçarem sistemas de consulta com os organismos de promoção da igualdade entre homens e mulheres; desenvolverem indicadores para avaliar os progressos alcançados neste domínio e aplicarem procedimentos de avaliação do impacto das políticas sobre as questões de género. Foram desenvolvidos esforços para promover a integração da perspectiva de género, através da formação de agentes em matéria de igualdade, nomeadamente na Grécia, onde os funcionários participantes foram incentivados a tomar em consideração questões de género na utilização do Fundo Social Europeu (FSE). Têm-se registado melhorias contínuas na qualidade e alcance dos indicadores de avaliação da igualdade de género, mas, devido à qualidade deficiente e à falta de dados desagregados por sexo, estes indicadores nem sempre estão disponíveis para todos os países. A maioria dos países não integrou as questões de género nos outros três pilares da EES, mas alguns conseguiram fazê-lo em relação às políticas activas do mercado de trabalho. Entre estes encontram-se a Áustria, que exigiu que todos os serviços públicos de emprego (SPE) gastassem 50 por cento do seu orçamento em iniciativas para as mulheres, e a Dinamarca, que introduziu uma estratégia de integração da perspectiva de género nos SPE, tendo também lançado projectos-piloto que visam eliminar a segregação entre os sexos e reforçar a presença das mulheres em sectores-chave para ultrapassar os estrangulamentos a nível da oferta de mão-de-obra e das competências. Na Áustria, Bélgica, França e Alemanha, os candidatos a emprego passaram a ter acesso às políticas do mercado de trabalho, independentemente de terem ou não direito a prestações de desemprego. O desenvolvimento do espírito empresarial tem sido a área onde mais países incorporaram metas relacionadas com a igualdade de género nos programas existentes ou desenvolveram sistemas específicos. Por outro lado, as políticas de aprendizagem ao longo da vida e as medidas destinadas a resolver problemas de escassez de competências prestaram pouca ou nenhuma atenção às questões de género.

Fontes: J. Rubery: “Gender mainstreaming and gender equality in the EU: The impact of the EU employment strategy”, *Industrial Relations Journal*, 33:5, p. 500-522; J. Rubery; D. Grimshaw; C. Fagan; H. Figueiredo; M. Smith: “Gender equality still on the European agenda – but for how long?”, *Industrial Relations Journal*, 34:5, p. 484-486.

ou outros mecanismos semelhantes, constituem meios adequados para disseminar o *know-how* necessário, ganhando desse modo a legitimidade.

256. Uma área que exige um exame mais aprofundado é a das consequências das políticas de contratos públicos com fins sociais para as PME envolvidas nos processos de concurso. É igualmente importante mostrar às empresas de que modo o tratamento de questões de igualdade as pode beneficiar, eliminado assim a alegada contradição entre promoção da igualdade e “rentabilidade”.⁴⁰

Redução das restrições à oferta de mão-de-obra através de políticas activas do mercado de trabalho que promovam a inclusão

257. As políticas activas do mercado de trabalho abrangem diversos tipos de medidas: actividades de procura de emprego, recrutamento e colocação, formação, subsídios à contratação, programas de criação de emprego e vários serviços de apoio. Muitos países adoptaram este tipo de políticas, embora existam diferenças em relação ao seu âmbito, às medidas que

40. Ver IRIS Consulting; Department for Work and Pensions: Review of race equality and public sector procurement, Set. 2005.

contemplam e à sua eficácia.⁴¹ Dada a representação desproporcionada dos grupos vulneráveis à discriminação na população desempregada, subempregada e inactiva, estas políticas podem contribuir consideravelmente para aumentar ou estabilizar as suas oportunidades de emprego, reduzindo, desta forma, as desigualdades entre os diferentes grupos.

258. No entanto, os dados disponíveis demonstram que, não obstante participarem em programas de formação e colocação profissional, muitos dos constituintes dos grupos discriminados não atingem os mesmos níveis de sucesso que aqueles que pertencem a grupos não discriminados. É importante reconhecer e corrigir a desigualdade estrutural existente no mercado de trabalho.

259. Os programas e as políticas activas do mercado de trabalho podem combater a discriminação de três formas:

- desenvolvendo políticas abrangentes para combater a discriminação no local de trabalho;
- melhorando os serviços de colocação nos sectores público e privado; e
- reforçando a empregabilidade dos grupos vulneráveis à discriminação.

Desenvolvimento de políticas de combate à discriminação no local de trabalho

260. A experiência da integração da perspectiva de género e da promoção da igualdade de género no âmbito da Estratégia Europeia para o Emprego (European Employment Strategy – EES), é única no mundo e permite compreender um pouco melhor as vantagens e as dificuldades da integração da perspectiva de género (caixa 3.7). Lançada em 1997, a EES impõe aos Estados-Membros a obrigação de desenvolver Planos de Acção Nacionais sobre o emprego com base em metas definidas por mútuo acordo. A igualdade de género foi incorporada neste processo através da exigência de tomar em consideração questões de género e respectivos impactos nos planos de acção, da adopção de uma meta específica para a taxa de emprego feminino (60 por cento) até 2010 (Cimeira de Lisboa de 2000), e da introdução de um pilar específico – um de quatro – sobre a promoção da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no período de 1997-2002. Na fase seguinte da EES, a igualdade de género tornou-se numa das dez áreas de acção prioritárias, mas foi mantida a exi-

gência de integrar a perspectiva de género nas restantes áreas. Alguns países definiram metas nacionais e prazos para reduzir substancialmente as desigualdades entre homens e mulheres a nível de emprego, desemprego e remuneração, mas nem todos especificaram as políticas que seria necessário adoptar para atingir este objectivo. Em muitos países, o contributo dos parceiros sociais para reduzir estas desigualdades tem sido muito importante.

Melhoria dos serviços de colocação nos sectores público e privado

261. A eficácia dos serviços de colocação prestados por agências de emprego privadas e serviços públicos de emprego é avaliada com base em critérios como as taxas de colocação e os custos de colocação. A pressão a que estão submetidos ambos os sectores para satisfazer determinados padrões de avaliação do desempenho, leva as organizações que se ocupam da colocação a recrutarem os indivíduos mais qualificados e mais bem preparados. Desta forma, os indivíduos menos qualificados, que enfrentam mais obstáculos reais ou percebidos como tal no acesso ao emprego, encontram-se em desvantagem.

262. No sector público, procura-se frequentemente encontrar um equilíbrio entre os objectivos de eficiência económica e os objectivos de igualdade social, como acontece na EES.

263. São várias as actividades desenvolvidas para promover a igualdade no apoio à procura de emprego e na colocação das pessoas que delas mais necessitam (caixa 3.8). A formação com tutoria (job coaching) destinada a facilitar a integração directa de pessoas com deficiência no local de trabalho (Austrália, Noruega, Reino Unido e Estados Unidos) tem produzido bons resultados.

264. Outro exemplo é a iniciativa Ethnic Minority Outreach (EMO), lançada em 2002 pelo Governo britânico no âmbito do programa *New Deal Next Phase*, que visa facilitar a transição de pessoas desempregadas pertencentes a minorias étnicas para o mercado de trabalho. As suas principais características são o seu carácter territorial (foi implementada em cinco regiões onde vivem 75 por cento dos adultos em idade de trabalhar, pertencentes a minorias étnicas), e a criação de parcerias entre instituições privadas locais e o *Jobcentre Plus* (o serviço público de emprego) e/ou outros prestadores de serviços locais. Graças à panóplia de

41. P. Auer; U. Efendioglu; J. Leschke: Active labour market policies around the world: Coping with the consequences of globalization (Genebra, OIT, 2005).

Caixa 3.8

ACCEDER: aumentar as oportunidades de emprego para a população cigana desempregada em Espanha

O ACCEDER é um programa espanhol frequentemente apontado como exemplo de boa prática. Este programa, que foi lançado em Madrid em 1998 e posteriormente implementado em 13 regiões de Espanha, visa aumentar as oportunidades que a comunidade cigana tem de integrar o mercado de trabalho. A meta estabelecida para o período de 2000-06 era a celebração de 2500 contratos de trabalho com pessoas desempregadas, 70 por cento das quais, aproximadamente, seriam de etnia cigana. O programa foi concebido para responder às necessidades individuais dos candidatos a emprego, prestando orientação na escolha de empregos compatíveis com as suas qualificações, facilitando a recolha de informações sobre empresas e o contacto com as mesmas, e disponibilizando formação para melhorar a empregabilidade. Em 1999, estavam inscritos no ACCEDER 304 candidatos a emprego, 63 por cento dos quais encontraram trabalho. Porém, a taxa de retenção de emprego não é conhecida. Os pontos fortes do programa são a sua abordagem personalizada à avaliação de competências e à identificação de um emprego adequado e o recurso a mediadores que estabelecem a ligação entre a população cigana e não cigana. Os seus pontos fracos residem, sobretudo, na dificuldade de prestar uma formação adequada a indivíduos com baixos níveis de instrução e e aos persistentemente discriminados no mercado de trabalho. O programa não responde ao o problema criado pela possibilidade de os participantes não estarem dispostos a aceitar empregos mal remunerados e, conseqüentemente, perderem o direito às prestações sociais.

Fontes: D. Ringold; M. Orenstein; E. Wilkens: Roma in an expanding Europe: Breaking the poverty cycle (Washington, DC, Banco Mundial, 2005), caixa 6.3, p. 166; Fundación Secretariado Gitano (FSG): “The Multiregional Operational Program Fight against Discrimination ACCEDER: Actions aimed at the Romani community in Spain”, Roma Rights Quarterly, n.º 1, 2006, em www.errc.org.

técnicas (que vão desde mensagens SMS e publicidade na televisão e na rádio a visitas ao domicílio e deslocação aos mercados locais) utilizadas pelos profissionais da EMO, e às suas competências linguísticas, é possível chegar àqueles que nunca tinham contactado o *Jobcentre Plus*, especialmente mulheres indianas e paquistanesas.⁴²

265. No âmbito das suas actividades de recrutamento e colocação, os serviços de colocação profissional têm um importante papel a desempenhar no combate às práticas de contratação discriminatórias dos empregadores. Os empregadores poderão dar instruções explícitas ou implícitas sobre as qualificações que devem possuir os candidatos a emprego a recrutar; por vezes, as qualificações exigidas não têm qualquer relevância para o trabalho a executar. O programa *Red CIL PROEmpleo*, implementado no Peru, identificou casos de práticas discriminatórias em serviços públicos de emprego (caixa 3.9).

266. Para combater estas práticas discriminatórias, o *JobCentre Plus* do Reino Unido estabeleceu um procedimento para registo e tratamento de casos de discriminação directa e indirecta pelos empregadores

(o guia intitulado “Dealing with Discrimination” contém orientações sobre o procedimento). Se forem detectadas tentativas de discriminação por parte de um empregador, ou se os candidatos a emprego apresentarem queixas formais alegando discriminação por parte dos empregadores, os funcionários do *Job-Centre Plus* devem ter uma conversa com estes sobre o seu comportamento e as normas legais aplicáveis. Porém, este procedimento tem sido pouco utilizado. Um dos motivos é o reduzido número de queixas formais apresentadas pelos candidatos a emprego, seja por desconhecerem que o procedimento existe, seja por duvidarem do interesse dos funcionários em dar andamento à queixa. Outros factores relevantes incluem a natureza subtil e dissimulada que muitas vezes assume a discriminação dos empregadores, e que é difícil de provar, a falta de clareza na explicação dos trâmites do procedimento de apresentação de queixas e, por último, o facto dos funcionários evitarem enviar os candidatos para locais de trabalho onde provavelmente serão vítimas de discriminação.⁴³ A discriminação na selecção de candidatos poderá assumir a forma de entrevistas ou testes que exijam

42. H. Barnes et al.: “Ethnic Minority Outreach: An evaluation”, Department for Work and Pensions, relatório de investigação n.º 229 (2005), em www.dwp.gov.uk.

43. M. Hudson; H. Barnes; K. Ray; J. Phillips: “Ethnic minority perceptions and experiences of JobCentre Plus”, relatório de investigação n.º 349, Department for Work and Pensions, 2006, p. 108–118, em www.dwp.gov.uk.

Caixa 3.9.
O programa Red CIL PROEmpleo (Red) no Peru

O programa *Red* foi criado com o objectivo de melhorar significativamente as oportunidades de emprego, especialmente para os grupos sociais desfavorecidos. O seu funcionamento é assegurado por uma rede de agências públicas e privadas situadas nas principais cidades do país, mas a maior parte das operações está concentrada em Lima. O desempenho é avaliado em função do número de: (a) candidatos a emprego registados; (b) empresas que recorrem ao *Red*; e (c) vagas que são preenchidas. Em 2004, 80 064 indivíduos, representando 5,4 por cento do desemprego total, recorreram ao *Red* e, destes, 24 por cento encontraram trabalho, preenchendo 80 por cento das vagas existentes. Mais de 60 por cento dos candidatos eram do sexo masculino, tal como acontece fora do âmbito do *Red*, mas mais jovens, com mais instrução e menos experiência profissional. 82 por cento das vagas não exigem qualquer tipo de instrução ou exigem apenas o ensino primário, dado que, quando necessitam de trabalhadores qualificados, as empresas recorrem a outros meios, tais como agências de emprego privadas ou contactos pessoais. A proporção de empresas do sector da produção é mais elevada entre as empresas participantes no *Red* do que entre as empresas que não participam no programa (43 por cento e 28 por cento, respectivamente), o mesmo acontecendo com a proporção de empresas com mais de 100 trabalhadores (27 por cento, em comparação com 15 por cento para empresas não participantes no *Red*). Os salários propostos aos candidatos a emprego do *Red* são muito inferiores à média do mercado. Os funcionários do *Red* utilizam dois tipos de formulários: um com os dados pessoais dos candidatos a emprego (idade, sexo, estado civil e se são ou não chefes de família), as suas qualificações (habilitações literárias, formação, experiência profissional) e os rendimentos actuais/mais recentes e esperados, e outro formulário que contém apenas as características e os requisitos (habilitações literárias, conhecimentos de informática, competências linguísticas, experiência profissional) dos empregos anunciados. Estas informações devem ser introduzidas na base de dados do *Red* para facilitar e acelerar o processo de correspondência entre os empregos disponíveis e os candidatos, bem como para acompanhar o desempenho do programa, mas os funcionários do *Red* preferem utilizar formulários em papel para poderem acrescentar informações relevantes para os empregadores, tais como sexo, idade, altura, etc. Um estudo recente revelou que, seja qual for o nível de instrução, o “sexo” e a “idade” são dois dos requisitos mais frequentemente estabelecidos pelos empregadores, que mostram uma clara preferência por jovens do sexo masculino. Os requisitos relacionados com a “aparência” (ser “magro/a”, “ter pele clara” e “ter boa apresentação”) estão geralmente associados a profissões que implicam o contacto com o público e, neste caso, a escolha recai sempre sobre as mulheres, sobretudo mulheres jovens. Por vezes, é exigida uma “altura” mínima para postos de trabalho que admitem apenas candidatos do sexo masculino, alguns dos quais envolvem o uso de equipamento ou máquinas em posições elevadas.

Fonte: P. Vera Rojas: La discriminación en los procesos de selección de personal, documento de trabalho da DECLARAÇÃO n.º 46 (Genebra, OIT, 2006).

uma elevada capacidade analítica ou de comunicação que não é necessária para o trabalho em causa.⁴⁴ As agências de emprego podem procurar evitar este tipo de discriminação fornecendo orientações nesta matéria aos empregadores.

267. Outra forma de reduzir os obstáculos que os membros dos grupos desfavorecidos enfrentam durante o processo de selecção consiste em fornecer aos empregadores um *curriculum vitae* anónimo (que não contenha o nome, a idade ou uma fotografia do candidato). Desde 2003, a Agência Nacional de Emprego (ANPE) de França tem utilizado este sistema

para combater a discriminação racial. A identidade dos candidatos só é revelada ao empregador se este os contactar.⁴⁵ Procura-se desta forma ultrapassar os obstáculos que as minorias étnicas enfrentam desde as fases iniciais do processo de selecção, como mostram inquéritos recentes.⁴⁶

268. As agências de emprego privadas também adoptaram medidas para combater o tratamento discriminatório. Em França, por exemplo, a Manpower e a associação privada Agefiph assinaram, em 2005, um acordo com a duração de dois anos, que identifica seis prioridades: aumentar o número de pessoas

44. C. Roberts; S. Campbell: “Talk on trial: Job interviews, language and ethnicity”, sumário de investigação n.º 344, Department for Work and Pensions, em www.dwp.gov.uk.

45. R. Fauroux: La lutte contre les discriminations ethniques dans le domaine de l’emploi (Paris, Ministério do Emprego, da Coesão Social e da Habitação, 2005).

46. J.F-Amadiou: “Enquête ‘Testing’ sur CV”, Adia/Paris I Observatoire des Discriminations, em cergors.univ-paris1.fr/docsatelecharger/pr%E9sentation%20du%20testing%20mai%202004.pdf.

Caixa 3.10.

França: as agências de emprego privadas e a discriminação

Na sequência de dois casos de discriminação, a Adecco, a principal agência privada de trabalho temporário em França, introduziu, em 2001, um conjunto de medidas correctivas, entre as quais uma linha telefónica gratuita para os trabalhadores temporários que alegam ter sido vítimas de tratamento discriminatório, acções de formação sobre diversidade para 2000 dos seus 4700 funcionários, e a imposição sobre os funcionários da obrigação de não aceitarem requisitos funcionais discriminatórios estabelecidos pelos empregadores, sob pena de aplicação de medidas disciplinares, incluindo despedimento. Porém, mais recentemente, uma das filiais da Adecco foi processada por recrutar, a pedido do cliente, apenas jovens brancas de nacionalidade francesa.

Ver Y. Philippin: “L’entreprise prend des couleurs”, Le Journal du Dimanche, 14 de Maio de 2006, p. 15.

com deficiência em regime de trabalho temporário; organizar programas de formação destinados a trabalhadores com deficiência; criar mais parcerias com os organismos regionais e locais; realizar actividades de sensibilização destinadas às empresas; prestar formação ao pessoal da Manpower e prestar apoio aos trabalhadores temporários vítimas de acidentes de trabalho. Especialmente no caso das grandes agências de emprego privadas, o receio de verem a sua reputação manchada por um caso de discriminação poderá sobrepor-se ao receio de perder clientes, actuais ou potenciais, embora talvez nem sempre seja fácil aplicar eficazmente uma política anti-discriminatória (caixa 3.10).

Reforço da empregabilidade dos grupos vulneráveis à discriminação

269. A luta contra a discriminação no local de trabalho não começa na fase de apoio à procura de emprego e na colocação.

270. Existem programas de emprego e formação destinados a aumentar a empregabilidade das vítimas de discriminação, que podem ser financiados pelo Governo e geridos por serviços públicos de emprego, órgãos da administração local, organizações comunitárias, associações de empregadores ou do sector privado e sindicatos. As vantagens da participação nesses programas dependem do reconhecimento e da satisfação das necessidades específicas dos membros dos grupos discriminados a nível da própria

concepção do programa e da sua execução. Por este motivo, é fundamental consultar e envolver os grupos afectados na concepção e execução das políticas para assegurar a sua relevância e legitimidade.⁴⁷

271. A orientação profissional, quer seja assegurada pelos estabelecimentos de ensino secundário ou superior, pelo serviço público de emprego, por organizações comunitárias ou pelos empregadores,⁴⁸ pode ser uma ferramenta importante de capacitação dos trabalhadores e de combate à discriminação. Muitas vezes, são necessários programas de formação especiais para dar resposta às necessidades de membros dos grupos desfavorecidos, pois os programas convencionais não foram concebidos para pessoas com competências de escrita/leitura e de cálculo limitadas e ignoram geralmente o facto de muitas delas trabalharem no sector informal.⁴⁹

272. O programa “Trabalho doméstico cidadão” do Brasil, que faz parte do Plano Nacional de Qualificação (PNQ) do país, é particularmente interessante devido à sua abordagem pioneira. Pela primeira vez na história do Brasil, é lançado um programa que visa especificamente as trabalhadoras domésticas (essencialmente mulheres negras com pouca instrução), que totalizavam mais de 6 milhões em 2004, correspondendo a 20 por cento do emprego feminino total.⁵⁰ O programa reconhece e dá resposta às desvantagens que as trabalhadoras domésticas enfrentam em razão do sexo, raça e classe social. A novidade deste programa reside na sua abordagem integrada, que conjuga formação profissional, regularização do trabalho doméstico (dado que a maioria das trabalha-

47. E. Ogbonna; M. Noon: “A new deal or new disadvantage? British ethnic minorities and Government training”, *International Journal of Manpower* (Bradford), vol. 20, n.º 3/4 (1999).

48. Para uma comparação de diferentes sistemas, ver A.G. Watts; R.G. Sultana: “Career guidance policies in 37 countries: Contrasts and common themes”, *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, vol. 4, n.º 2-3 (2004), p. 105-122.

49. Ver I. Zoon; J. Kiers: “Report on the Council of Europe Project ‘Roma Access to Employment in SEE’” (Pacto de Estabilidade para a Europa do Sudeste, Abril de 2005), em www.coe.int/T/DG3/RomaTravellers/stabilitypact/activities/FYROM/accessemploymentregional_en.asp.

50. L. Abramo; M.E. Valenzuela: “Inserción laboral y brechas de equidad de género en América Latina”, in L. Abramo (ed.): *Trabajo decente y equidad de género en América Latina* (Santiago, OIT, 2006), p. 50.

doras não está registada), promoção da sindicalização das trabalhadoras domésticas e acesso a um programa de alojamento destinado às mesmas. São também desenvolvidas diversas actividades de carácter prático em várias frentes: campanhas de sensibilização nos meios de comunicação social sobre a situação e os problemas destas trabalhadoras; incentivos fiscais para os empregadores que lhes ofereçam contratos de trabalho regulares; cursos sobre direitos laborais e ensino básico destinados às trabalhadoras domésticas; e cursos de formação profissional que visam alargar as suas perspectivas de emprego.⁵¹ A atribuição de subsídios para cobrir os custos do transporte e dos serviços de guarda de crianças tem sido um factor importante para a sua participação nestes cursos. O programa é implementado pelo Ministério do Trabalho e Emprego em colaboração com as trabalhadoras domésticas através dos respectivos sindicatos.

273. No Camboja, durante a década de 90 e nos últimos anos, foram organizados cursos itinerantes em zonas rurais, permitindo assim que as mulheres destas regiões recebessem formação. Até então, o seu acesso às oportunidades de formação tinha sido muito limitado devido à falta de meios de transporte adequados e a dificuldades de mobilidade física fundadas em questões culturais (normas sociais que não permitem que as mulheres abandonem a casa ou as suas obrigações familiares por muito tempo e pedir boleia a um vizinho para participar num curso fora da comunidade não é considerada uma prática aceitável).⁵²

274. Os programas do mercado de trabalho, tais como obras públicas e obras comunitárias, visam criar fontes temporárias de rendimentos para os trabalhadores não qualificados e com baixos rendimentos. Estes programas são uma peça fundamental das políticas de emprego na maioria dos países em desenvolvimento e das economias em fase de transição. Eles constituem um importante instrumento estratégico para reduzir o subemprego e aumentar os salários dos trabalhadores temporários, especialmente em contextos em que as perspectivas de melhoria do emprego formal remunerado são desanimadoras, ou em que é mais provável que os novos postos de trabalho sejam ocupados por pessoas mais qualificadas – quer

estejam no desemprego quer não tenham ainda ingressado no mercado de trabalho.

275. Na Índia, a Lei da Garantia Nacional de Emprego Rural (*National Rural Employment Guarantee - NREGA*), de 2005, instituiu um salário mínimo para os trabalhadores rurais não qualificados e pretende assegurar, no mínimo, 100 dias de emprego. Prevê igualmente a atribuição de subsídios de desemprego às famílias rurais a quem não tenha sido oferecido emprego. Ainda é muito cedo para retirar conclusões quanto ao impacto deste sistema sobre a pobreza e a igualdade de género, mas alguns observadores já manifestaram a sua preocupação quanto à possibilidade de surgirem conflitos na família quanto à escolha do membro que obteria o emprego, e das mulheres serem excluídas. No entanto, a experiência de outros países indica que o nível e o modo de remuneração, o sistema de recrutamento e mobilização, as condições de trabalho e o tipo de mecanismos de criação de postos de trabalho são determinantes para a inclusão ou exclusão das mulheres destes programas e para os benefícios que podem obter.⁵³

276. No âmbito de uma iniciativa lançada pelo BIT, estão a ser realizados inquéritos num conjunto seleccionado de distritos da Índia, a fim de examinar os aspectos do Programa da Garantia Nacional de Emprego Rural (*National Rural Employment Guarantee Programme - NREGP*) relacionados com trabalho digno e igualdade de género, bem como os efeitos sobre a migração forçada. São analisadas, em particular, as dinâmicas de género em casa, na comunidade e no local de trabalho, a fim de determinar de que forma afectam o âmbito e as formas de participação das mulheres no programa. O objectivo é, em última análise, conceber os mecanismos de protecção necessários a incorporar no NREGP para que homens e mulheres possam dele beneficiar em condições de igualdade.⁵⁴

277. O exemplo do programa “A Trabajar Urbano”, cujo objectivo é criar emprego temporário através da construção de infra-estruturas sociais e económicas no Peru, é ilustrativo. Este programa é destinado a chefes de família – homens ou mulheres – com, pelo menos, um filho menor, pertencentes aos dois últimos quintis e que residam em determi-

51. S. Sanches: “Mainstreaming gender and race in active labour market policies: Some reflections and experiences in Brazil”, Maio de 2006, documento de base elaborado para o presente Relatório Global.

52. OIT, EIC e UNIFEM: Decent work for women and men in the informal economy: Profile and good practices in Cambodia (Banguecoque e Phnom Penh, OIT, 2006), p. 67.

53. A. King Dejardin: “Public works programmes, a strategy for poverty alleviation: The gender dimension”, Issues in Development, documento de discussão n.º 10 (Genebra, OIT, 1996), p. 18–20.

54. Institute of Social Studies Trust (ISST): “Women and the NREGA”, relatório da primeira fase, Junho de 2006; e Decent Work Country Programme for India 2006–09.

Quadro 3.4. Causas e dimensões das desigualdades salariais entre homens e mulheres

Causas	Dimensões
Diferenças nas características de produtividade dos homens e das mulheres	<ul style="list-style-type: none"> • Anos de instrução • Campo de especialização • Anos de experiência profissional • Antiguidade no posto de trabalho
Diferenças nas características das empresas e sectores que empregam homens e mulheres	<ul style="list-style-type: none"> • Dimensão da empresa • Tipo de sector • Sindicalização por empresas e por sectores
Diferenças nas profissões exercidas por mulheres e por homens	<ul style="list-style-type: none"> • Mulheres sub-representadas nas profissões mais bem remuneradas • Mulheres sob-rerepresentadas num grupo mais reduzido de profissões menos bem remuneradas • Mulheres e homens concentrados em segmentos diferentes das mesmas actividades profissionais • Mulheres sob-rerepresentadas no trabalho a tempo parcial
Diferenças no número de horas de trabalho remunerado	<ul style="list-style-type: none"> • Os homens trabalham mais horas (trabalho remunerado) do que as mulheres
Discriminação na remuneração	
<i>Discriminação directa</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Remuneração diferente entre homens (mais elevada) e mulheres que exercem profissões iguais ou semelhantes • Nomenclaturas (e remuneração) diferentes para profissões iguais ou semelhantes
<i>Discriminação indirecta</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Subvalorização das qualificações, competências e responsabilidades associadas a profissões “femininas” • Estereótipos de género nos métodos de avaliação de funções (dos postos de trabalho) • Estereótipos de género nos sistemas de classificação de funções • Estereótipos de género nos sistemas de remuneração

nadas zonas urbanas, criteriosamente seleccionadas. Embora, em termos globais, a maioria dos beneficiários seja constituída por mulheres, a sua participação varia ao longo do tempo e de região para região. A participação das mulheres é mais elevada em Lima do que em qualquer outra região, porque os salários pagos são muito baixos – inferiores à remuneração média médio de potenciais beneficiários do sexo masculino. Porém, noutras cidades, o mesmo salário é mais elevado do que a remuneração média, sendo, por esse motivo, mais atractivo para os homens, que constituem a maioria dos participantes. A mudança

no tipo de projectos financiados pelo programa levou também a uma súbita mudança na proporção de homens e mulheres participantes. O programa passou a visar quase exclusivamente projectos de requalificação em Lima e dos seus espaços verdes, através da construção de infra-estruturas sociais ou económicas e a exigir a selecção de candidatos “adequados”, o que conduziu à contratação massiva de homens para trabalhar nestas obras públicas. Posteriormente, o programa rectificou este requisito alegando que era susceptível de ser mal interpretado e que resultaria numa exclusão involuntária das mulheres.⁵⁵

55. M. Tostes: “Igualdad de oportunidades y promoción del empleo en el Perú: Una radiografía” (documento não publicado, 2006), p. 49.

Políticas destinadas a eliminar as desigualdades entre homens e mulheres a nível de emprego e de remuneração

278. Os factos indicam que, na maior parte das regiões do mundo, as oportunidades de trabalho remunerado oferecidas às mulheres têm vindo a aumentar, embora com diferenças consideráveis de região para região, como também é cada vez maior o número de mulheres que exercem profissões tradicionalmente reservadas aos homens (Parte II, Capítulo 1). Não obstante terem alcançado progressos extraordinários ao nível da formação académica, as mulheres continuam a ganhar, em média, menos que os homens em todos os países e, para muitas mulheres (e também para alguns homens), especialmente para aquelas que exercem profissões pouco qualificadas, a conciliação entre a maternidade (ou paternidade) e o trabalho remunerado continua a ser um desafio diário.

279. Quando entram em conflito com as exigências profissionais, as responsabilidades familiares podem constituir uma desvantagem no mercado de trabalho, devido à forma como a sociedade está organizada e como as tarefas familiares estão distribuídas.⁵⁶ Uma vez que a grande maioria das responsabilidades familiares continua a estar a cargo das mulheres, elas contribuem também para as desigualdades de género. O conflito entre a família e o trabalho condiciona as opções das mulheres em relação à sua decisão de ingressar no mercado de trabalho ou mesmo quanto aos, e aos tipos de emprego. Esta situação afecta, por sua vez, a sua antiguidade e experiência profissional, bem como as suas perspectivas de formação e de carreira, o que contribui para a manutenção de baixos níveis de remuneração. No entanto, mesmo quando as mulheres com responsabilidades familiares conseguem progredir no mercado de trabalho e desempenham cargos importantes, as suas remunerações são inferiores às dos seus homólogos do sexo masculino. Este facto traduz uma discriminação a nível da remuneração.

280. Por conseguinte, a promoção da igualdade de género no local de trabalho passa pela definição de um conjunto de políticas a curto e a longo prazo que prevejam um tratamento integrado de todas estas questões.

Promoção da igualdade de remuneração

281. A desigualdade salarial entre homens e mulheres tem várias causas, entre as quais a discriminação em função do sexo. O quadro 3.4 resume as razões subjacentes às desigualdades salariais entre homens e mulheres, indicando os diferentes factores de discriminação.

282. A persistência da discriminação sexual a nível da remuneração confirma que é necessário adoptar medidas específicas para resolver este problema. Para tal, é fundamental assegurar a igualdade de remuneração por trabalho de igual valor, um princípio fundamental consagrado na Convenção (N.º 100) da OIT. A igualdade de remuneração não significa que os homens e as mulheres devem ganhar o mesmo, nem implica alterar o trabalho que as mulheres fazem; a igualdade de remuneração visa corrigir o fenómeno de subvalorização das profissões tipicamente exercidas por mulheres e remunerá-las de acordo com o seu valor. Esta subvalorização não é necessariamente um reflexo de factores de mercado ou de requisitos profissionais, mas poderá traduzir diferenças no poder de negociação colectiva, ideias preconcebidas sobre escassez de competências ou a tradicional subvalorização das profissões ditas “femininas”.⁵⁷

Métodos de avaliação dos postos de trabalho sem enviesamento de género: uma ferramenta eficaz para assegurar a igualdade de remuneração

283. Para assegurar a igualdade de remuneração, é necessário comparar e determinar o valor relativo de duas funções de conteúdo diferente, dividindo-as em componentes ou “factores” e “subfactores” e atribuindo pontos a cada um. De acordo com os métodos analíticos de avaliação, esses factores incluem geralmente as competências/qualificações, a responsabilidade, o esforço e as condições de trabalho.⁵⁸ Duas funções que obtenham o mesmo valor numérico devem ter a mesma remuneração. A avaliação respeita ao conteúdo funcional e não às características ou ao desempenho das pessoas.

56. C. Hein: Reconciling work and family responsibilities: Practical ideas from global experience (Genebra, OIT, 2005), p. 10–11.

57. Ver Women and Work Commission (Reino Unido): Shaping a fairer future (Fev. 2006), em www.womenandequalityunit.gov.uk/research/index.htm.

58. Existem dois grandes tipos de métodos de avaliação dos postos de trabalho sem enviesamento de género: os métodos de avaliação global e os métodos analíticos de avaliação. Os métodos de avaliação global examinam a função no seu conjunto, ao invés dos seus componentes individuais, levando assim a uma correspondência entre as características da pessoa e as características da função. Consequentemente, os avaliadores tendem a deixar-se influenciar pelo valor tradicionalmente atribuído à função. Estes métodos são difíceis de aplicar nos casos em que existem mais de dez categorias profissionais. O processo de comparação e de classificação tem de ser repetido sempre que é criada uma nova categoria profissional. Ver Pay Equity Task Force: Pay equity: A new approach to a fundamental right, relatório final, 2004 (Otava, 2004), em www.payequityreview.gc.ca e www.canada.justice.gc.ca.

Caixa 3.11.

Principais fases de uma avaliação dos postos de trabalho sem enviesamento de género

Criação e prestação de formação a uma comissão de avaliação: Geralmente, é criada uma comissão de avaliação. Esta comissão deve ser composta por um número igual de homens e mulheres; as mulheres não devem pertencer todas a categorias profissionais não qualificadas e os homens não devem exercer todas as funções de chefia; e os representantes da empresa com funções de chefia e sem funções de chefia devem ser em igual número. A comissão deve receber formação sobre os aspectos técnicos do método de avaliação a utilizar e sobre discriminação em razão do sexo a nível da remuneração.

Seleção das funções objecto de avaliação: esta fase implica a identificação de funções dominadas por mulheres e por homens. Um dos critérios-chave é a proporção de mulheres ou homens que desempenham uma determinada função: uma função em que 60 por cento ou mais das pessoas é do sexo feminino ou masculino é considerada uma função dominada por mulheres ou por homens. Para efeitos de seleção das funções a comparar, devem ser tomados em consideração todos os regimes de trabalho: a tempo parcial ou a tempo inteiro, a termo ou por tempo indeterminado.

Seleção do método: os métodos analíticos de avaliação são mais adequados para identificar e corrigir casos de discriminação em razão do sexo a nível da remuneração. Depois de escolhido o método, devem ser identificados os factores e subfactores ou requisitos funcionais. Devem ser descritos todos os aspectos relevantes das profissões – “masculinas” ou ditas “femininas” –, pois não é possível avaliar ou contabilizar aquilo que não é identificado. Além disso, cada subfactor tem de ser associado a uma escala de avaliação com um determinado número de níveis de intensidade ou frequência que ajudam a diferenciar as categorias profissionais. Na definição dos níveis, é importante evitar os estereótipos de género e a atribuição automática de uma escala mais alargada a subfactores normalmente associados a profissões ditas masculinas.

Recolha de informações sobre a função/profissão: É fundamental conhecer o conteúdo das funções seleccionadas para efeitos de comparação. As informações necessárias podem ser obtidas através das descrições formais de funções e/ou questionários, de perguntas abertas ou fechadas, a que os trabalhadores deverão responder, bem como de entrevistas ou uma combinação de ambos. É importante que a linguagem utilizada no questionário ou nas entrevistas não contribua para perpetuar os estereótipos de género como, por exemplo, a utilização do termo “coordenar” em vez de “gerir” para descrever tarefas associadas a profissões ditas femininas ou da voz passiva em vez da voz activa. Os trabalhadores, bem como os seus superiores hierárquicos directos, devem participar na recolha de dados e as informações devem merecer a aprovação de ambas as partes. As eventuais divergências devem ser discutidas e resolvidas.

Exame dos resultados da avaliação: com base nas informações recolhidas e no conjunto acordado de factores, subfactores e escalas de avaliação correspondentes, a comissão elabora a descrição de funções das profissões avaliadas.

Determinação do valor das funções/profissões avaliadas: esta determinação consiste na atribuição de uma ponderação aos diversos factores e subfactores, dado que nem todos têm a mesma importância para o trabalho da empresa. A ponderação dos factores deve reflectir estas diferenças, ser transparente e não ser afectada por estereótipos de género. Com base nesta ponderação, são atribuídos pontos às funções avaliadas. Estes pontos são agrupados em intervalos.

Análise e ajustamento da classificação: concluído o trabalho de avaliação e de cálculo dos pontos, é necessário avaliar as classificações. Durante esta avaliação, importa verificar se existem diferenças sistemáticas na classificação das profissões ditas “masculinas” e ditas “femininas” e nos respectivos escalões remuneratórios.

Avaliação e correcção das desigualdades salariais: após a identificação da parte da desigualdade salarial que se deve a discriminação, o salário da função/profissão subavaliada é aumentado em conformidade.

Fonte: BIT: “Promoting pay equity through job evaluation free from gender bias: A step-by-step guide” no prelo.

284. Para que a avaliação de profissões ditas “masculinas” e ditas “femininas” seja justa, não pode estar contaminada por estereótipos de género; caso contrário, os requisitos-chave das profissões de predominância femininas serão ignorados ou terão uma pontuação mais baixa do que os das profissões masculinas, perpetuando assim a desvalorização das primeiras.⁵⁹ O processo de desenvolvimento e aplicação dos métodos de avaliação dos postos de trabalho sem enviesamento de género é, pelo menos, tão importante quanto os aspectos metodológicos e o seu conteúdo técnico (caixa 3.11). Poderão surgir involuntariamente estereótipos de género em qualquer fase da sua concepção e aplicação.

285. Vários países industrializados desenvolveram uma série de métodos de avaliação dos postos de trabalho sem enviesamento de género, tais como o “Steps to Pay Equity” na Suécia,⁶⁰ os métodos ABAKABA e EVALFRI na Suíça e o método ISOS em Espanha.

286. A experiência mostra que é importante que a avaliação seja realizada em conjunto por dirigentes e trabalhadores, homens e mulheres. No Quebeque, Canadá, por exemplo, todas as empresas com 100 ou mais trabalhadores são obrigadas a criar uma comissão para a igualdade de remuneração, sendo que dois terços dos seus membros devem ser representantes dos trabalhadores, que poderão ser ou não membros de sindicatos, e 50 por cento destes devem ser mulheres. A transparência sobre os salários ou as componentes variáveis da remuneração é igualmente importante para que os trabalhadores considerem os resultados justos e conformes à lei.

287. As comissões para a igualdade de remuneração ou as comissões com competências mais alargadas no domínio do combate à discriminação podem desempenhar um papel muito importante para garantir a igualdade de remuneração, especialmente nas PME. Na Suécia, por exemplo, foi criada, em 2001, a figura do Provedor para a Igualdade de Oportunidades, [Ombudsman] cuja missão consiste em desenvolver acções de informação e formação para apoiar os parceiros sociais no cumprimento das obrigações estabelecidas na Lei da Igualdade de Oportunidades, especialmente no que respeita à definição das tabelas

salariais. Também no Reino Unido, a Comissão para a Igualdade de Oportunidades desenvolveu um conjunto de materiais importantes para a promoção de práticas eficazes no domínio da igualdade de remuneração no local de trabalho, nomeadamente nas pequenas empresas. A criação de comissões tripartidas para desenvolver ferramentas de avaliação dos postos de trabalho destinadas a um determinado sector é particularmente relevante para as PME. Estas comissões ajudam a reduzir os custos administrativos dos processos de avaliação (ver secção sobre o plano de acção da OIT sobre a eliminação da discriminação na Parte IV, Capítulo 1 projecto EQUAL em Portugal).

288. Existe uma clara tendência, especialmente nos países industrializados, para incorporar as questões relativas à igualdade de remuneração nas convenções colectivas de trabalho. Não obstante esta abordagem representar um progresso, se a questão da igualdade de remuneração for tratada exclusivamente no âmbito dos processos de negociação colectiva, corre o risco de ficar subordinada a outras questões (ver secção sobre a negociação colectiva no Capítulo 2).

289. Os métodos e processos de avaliação dos postos de trabalho contribuem para a igualdade de remuneração na medida em que permitem a identificação e correcção de desigualdades que traduzem uma discriminação ao nível da remuneração. Na prática, porém, tal nem sempre acontece, pois cada país tem a sua interpretação sobre princípio da igualdade de remuneração, que podem ir desde a eliminação de práticas discriminatórias em matéria de remuneração à eliminação parcial dessas práticas, associada a medidas destinadas a combater outras causas da desigualdade salarial em termos gerais (quadro 3.5).

290. Para muitos países em desenvolvimento, a avaliação analítica continua a apresentar grandes dificuldades e muitos países não dispõem de métodos para realizar uma avaliação objectiva. Algumas leis e regulamentos nacionais, incluindo diplomas aprovados recentemente, fazem apenas referência a trabalho “idêntico” ou “semelhante”, omitindo o conceito mais amplo de “trabalho de igual valor”.⁶¹ Além disso, em muitos casos, as disposições sobre igualdade de remuneração só são aplicáveis à remuneração base ou normal, à re-

59. Os métodos analíticos convencionais de avaliação dos postos de trabalho ou de funções atribuem grande importância às competências, ao esforço mental e à responsabilidade, favorecendo cargos de nível superior geralmente ocupados por homens, e subestimando aspectos como a prestação de cuidados a terceiros, que caracterizam as profissões femininas. Ver C. Katz ; C. Baitsch: *L'égalité des salaires en pratique – Deux outils d'évaluation du travail non discriminatoire à l'égard des sexes: ABAKABA et VIWIV* (Genebra, vdf e Georg Éditeur, 1996), p. 27.

60. A. Harriman; C. Holm: *Steps to pay equity: An easy and quick method for the evaluation of work demands* (Provedor para a Igualdade de Oportunidades, 2001).

61. Por exemplo, Burkina Faso, Congo, Cuba, Egipto, Eslováquia, Estónia, Fiji, Honduras, Índia, Jamaica, México, Nepal, Nicarágua, Nova Zelândia, Panamá, Peru, Quirguizistão, República Centro-Africana, República Democrática do Congo, Roménia, Ruanda e

Quadro 3.5. Diferentes métodos de promoção da igualdade de remuneração

Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3
Abordagem abrangente destinada a eliminar práticas discriminatórias de remuneração e a desigualdade salarial fundada na discriminação	Abordagem parcial destinada a eliminar práticas discriminatórias de remuneração	Abordagem mista destinada a eliminar determinadas práticas discriminatórias e a desigualdade salarial entre homens e mulheres em termos gerais
Suécia e Quebeque, Canadá	Reino Unido, Países Baixos	França, Suíça
Obrigatório	Voluntário	Obrigatório
<ul style="list-style-type: none"> Exige o desenvolvimento de um método de avaliação de postos de trabalho sem enviesamento de género Centra-se na comparação entre funções dominadas por mulheres e por homens Avalia a desigualdade salarial entre funções/profissões de igual valor Ajusta os salários das funções dominadas por mulheres para eliminar a desigualdade num determinado prazo 	<ul style="list-style-type: none"> Exige o desenvolvimento de um método de avaliação dos postos de trabalho sem enviesamento de género Não estabelece orientações concretas sobre a avaliação das desigualdades salariais Não estabelece orientações concretas sobre a eliminação das desigualdades salariais 	<ul style="list-style-type: none"> Exige a realização de uma análise de regressão dos salários em função do sexo; caso a desigualdade residual seja superior a 5 por cento, é realizada uma nova análise conducente à adopção de medidas correctivas (Suíça) Avaliação da distribuição salarial por sexo, da remuneração média mensal por sexo e da proporção de mulheres nos dez cargos mais bem remunerados (França) Não exige o desenvolvimento de um método de avaliação dos postos de trabalho sem enviesamento de género Não estabelece orientações concretas sobre a avaliação das desigualdades salariais Não estabelece orientações concretas sobre a eliminação das desigualdades salariais

Source: M.-T. Chicha: *A comparative analysis of promoting pay equity: Models and impacts*, DECLARATION Working Paper No. 49 (Geneva, ILO, 2006).

muneração pecuniária ou a determinados subsídios, permitindo assim a discriminação sexual em relação a componente variável da remuneração.⁶²

291. Esta situação traduz a ideia de que o princípio da igualdade de remuneração por trabalho de igual valor é um “luxo” a que apenas se podem dar os países mais industrializados, especialmente nos países com uma elevada incidência de trabalho informal, excedente de mão-de-obra e pobreza. Porém, alguns países, tais como o Líbano, a Mauritânia e a Nigéria, solicitaram expressamente o auxílio da OIT neste domínio.

292. Desde 2001, a *Public Services International* (PSI) tem tentado demonstrar, com alguns resultados promissores, que os programas destinados a promover a igualdade de remuneração contribuem para a prossecução de objectivos de âmbito mais vasto, tais como a redução da pobreza, a inclusão social e a melhoria da qualidade dos serviços públicos.⁶³ Esta iniciativa tem facilitado a aceitação social e política dos objectivos em

matéria de igualdade de remuneração. Outros benefícios decorrentes da igualdade de remuneração incluem a melhoria dos conhecimentos sobre os requisitos funcionais, formação mais adequada a nível da empresa, maior eficiência na remuneração e nos processos de recrutamento e de selecção (ver caixa 4.1 na Parte IV).

293. É cada vez maior o número de países que reconhecem que as medidas e políticas destinadas a promover a igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres no emprego e na actividade profissional em geral ajudam a reduzir as desigualdades salariais. As medidas de promoção da igualdade de género no trabalho, tais como aquelas que procuram facilitar a conciliação entre trabalho e família, podem ajudar a eliminar a desigualdade salarial, pois permitem que as mulheres atinjam uma posição mais favorável a nível de antiguidade e de experiência profissional, melhorando igualmente as suas oportunidades de formação e perspectivas de carreira.

62. Por exemplo, Ilha Norfolk (Austrália), Eslováquia, Paquistão, Quirguizistão, República Democrática do Congo, Ruanda e Tailândia; *ibid.*, p. 2.

63. A. Hegewisch; S. Hammond; K. Valladares: “Report of the evaluation of the PSI Pay Equity Campaign”, 31 Out. 2006, em www.world-psi.org.

Políticas adoptadas no local de trabalho para facilitar a conciliação das com responsabilidades familiares e profissionais

294. A criação de condições favoráveis aos trabalhadores com responsabilidades familiares não se destina apenas a mulheres e o conceito de “família” abrange não apenas os filhos, mas também qualquer outro familiar dependente de um membro da família – seja homem ou mulher (por exemplo, um idoso dependente ou um cônjuge deficiente).

295. Segundo estimativas, em todo o mundo, existem 340 milhões de crianças com menos de seis anos e 930 milhões com menos de quinze anos que pertencem a agregados familiares em que todos os adultos trabalham. Esta situação resulta da integração global das mulheres no mercado de trabalho, que não foi compensada por uma redução correspondente da mão-de-obra masculina, bem como de políticas adoptadas pelo Estado e pelas empresas que ignoram as responsabilidades familiares dos trabalhadores.⁶⁴

296. As actuais tendências em matéria de horários de trabalho, tanto nos países industrializados como nos países em desenvolvimento e em transição, dificultam cada vez mais a conciliação da vida profissional com as responsabilidades familiares. O mundo industrializado assistiu a uma intensificação e “densificação” do horário de trabalho, ou seja, a eliminação de períodos improdutivos durante o dia de trabalho, especialmente no caso dos dirigentes e dos trabalhadores independentes.⁶⁵ Uma característica comum aos dez novos Estados-Membros da UE parece ser os longos horários de trabalho, e as horas extraordinárias, especialmente para os trabalhadores não qualificados e com baixos salários, norma na Tailândia⁶⁶ e em países como a Argentina, o Brasil, a Colômbia, o Chile e o México.⁶⁷

297. Os horários de trabalho longos afectam sobretudo as mulheres, dado que ainda são elas que assumem normalmente a prestação de cuidados à família, reduzindo, assim, as suas opções quanto à decisão de ingressar no mercado de trabalho, e quanto aos tipos de emprego a que se podem candidatar. Nos países industrializados, os horários de trabalho excessivamente longos representam um obstáculo à

contratação e manutenção de mulheres em cargos de direcção, o que reforça a segregação profissional em razão do sexo e, conseqüentemente, as desigualdades salariais entre homens e mulheres. No Canadá, por exemplo, as mulheres, especialmente aquelas com responsabilidades familiares, estarão mais dispostas a aceitar um trabalho regular ao fim-de-semana, em regime de tempo parcial, temporário ou sazonal, numa tentativa de tentar conciliar o seu horário de trabalho com o dos seus cônjuges, que trabalham durante a semana (de segunda a sexta-feira).⁶⁸

298. Na economia informal, os horários de trabalho são particularmente duros para determinadas categorias de pessoal, como é o caso dos vendedores ambulantes, muitas vezes mulheres, que são forçadas a levar os filhos para o trabalho, têm de lidar com padrões de procura sazonal e alterações nas condições climáticas, mas também com uma organização da actividade que pode significar começar cedo ou acabar muito tarde o seu dia de trabalho.

299. Estes padrões de trabalho acentuam as desigualdades na divisão de trabalho remunerado e não remunerado entre homens e mulheres, prejudicando as perspectivas de emprego, a carreira e a remuneração para além de aumentar em termos globais o seu trabalho. (figura 3.1).

300. As medidas públicas destinadas a apoiar os trabalhadores com responsabilidades familiares podem contribuir para ultrapassar estas dificuldades, desde que tenham também em consideração questões relacionadas com a igualdade de género (caixa 3.12). Estas medidas podem igualmente contribuir para combater o alarmante decréscimo das taxas de fertilidade em vários países industrializados, tais como o Japão e a Itália. Estudos realizados pela OCDE demonstram que, em alguns países, o lançamento de um conjunto de iniciativas destinadas a reduzir os conflitos entre trabalho e família, tais como o acesso a uma vasta gama de serviços de apoio à infância, a redução dos custos directos associados às crianças, o aumento das oportunidades de trabalho a tempo parcial e licenças mais longas, permitiram inverter a correlação negativa entre a participação das mulheres no mercado de trabalho e a taxa de fertilidade total.⁶⁹

64. J. Heymann: *Forgotten families: Ending the growing crisis confronting children and working parents in the global economy* (Nova Iorque, Oxford University Press, 2006), p. xi e 7.

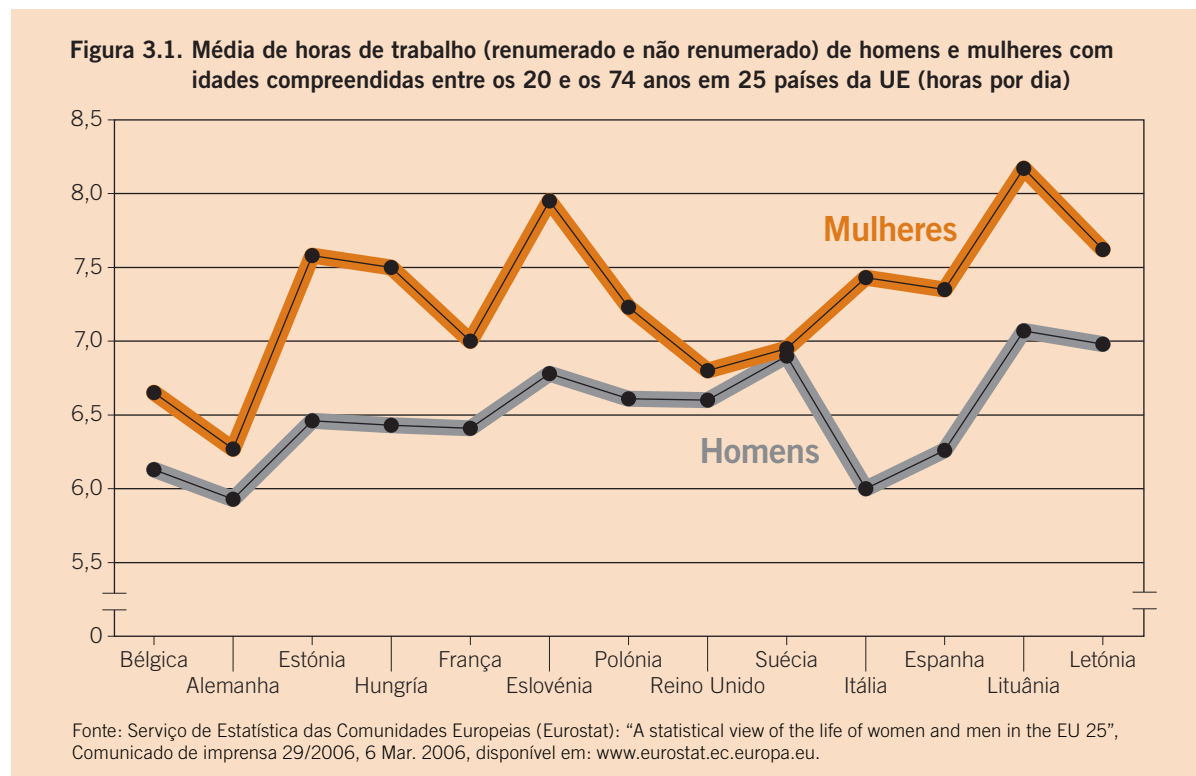
65. J.-Y. Boulin; M. Lallement; F. Michon: “Decent working time in industrialized countries: Issues, scopes and paradoxes”, in J.-Y. Boulin; M. Lallement; J.C. Messenger; F. Michon (eds.): *Decent working time: New trends, new issues* (Genebra, OIT, 2006), p. 32.

66. K. Kusakabe: *Reconciling work and family responsibilities: Issues and policies in Thailand*, *Conditions of Work and Employment Series n.º 14* (Genebra, OIT, 2006).

67. M. L. Vega Ruiz (ed.): *La Reforma laboral en América Latina: 15 años después – Un análisis comparado* (Lima, OIT, 2005), p. 41–43.

68. I.U. Zeytinoglu; G.B. Cooke: “Who is working at weekends? Determinants of regular weekend work in Canada”, in J.-Y. Boulin et al. (eds.): *Decent working time*, op. cit., p. 411–412.

69. A.C. D’Addio; M. Mira d’Ercole: *Trends and determinants of fertility rates in OECD countries: The role of policies*, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers n.º 27* (Paris, OCDE, 2005).



Trabalho a tempo parcial

301. O trabalho a tempo parcial nos países da OCDE e da UE-15 tem registado um crescimento estável e regular ao longo dos últimos dez anos, graças ao aumento das taxas de participação das mulheres no mercado de trabalho. No entanto, não obstante esta tendência, existem diferenças significativas quanto à dimensão relativa, nos países da OCDE, do trabalho a tempo parcial, sua incidência por sectores e actividades profissionais (figura 3.2), resultantes das dife-

renças a nível das políticas e instituições nacionais. Porém, na maioria dos países, o trabalho a tempo parcial continua a ser dominado pelas mulheres e, para além de ser geralmente subvalorizado, está associado a oportunidades de formação e de carreira limitadas, apesar de ser frequentemente apresentado como um regime de que podem beneficiar tanto mães como pais que trabalham. Além disso, o trabalho a tempo parcial é, muitas vezes, involuntário, no sentido de que é a melhor alternativa a seguir quando não existe a possibilidade de um trabalho a tempo inteiro.

Caixa 3.12.

Requisitos-chave para garantir a igualdade de género nas medidas destinadas a apoiar os/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares

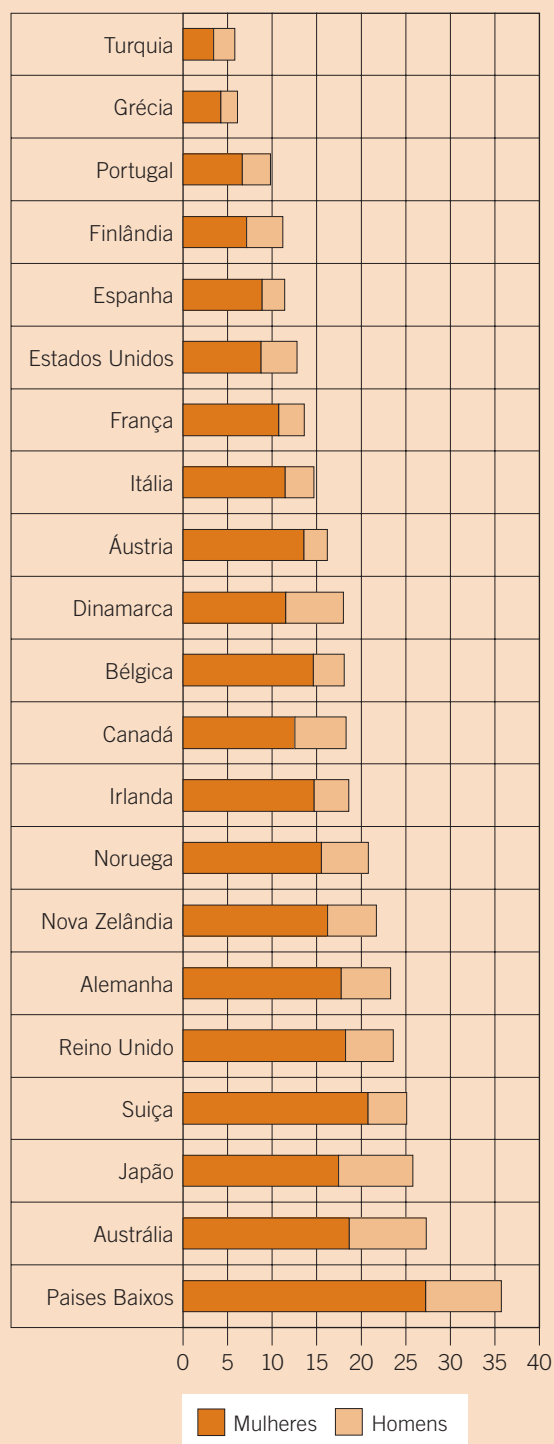
Reconhecer o papel dos homens na prestação de cuidados familiares: prever a licença por paternidade e atribuir uma licença parental não transferível a homens e mulheres após a licença por maternidade.

Tornar o trabalho "normal" mais compatível com a vida familiar: regimes flexíveis em matéria de horário de trabalho, períodos de descanso e férias; previsão de uma licença anual e licenças de curta duração para situações de emergência; (boas condições de) trabalho a tempo parcial, horários flexíveis, bancos de tempo, teletrabalho, redução das horas de trabalho diário e das horas extraordinárias.

Tornar as responsabilidades familiares mais compatíveis com a vida profissional: disponibilizar serviços de apoio à infância acessíveis e de boa qualidade para crianças pequenas e em idade pré-escolar.

Promover uma distribuição mais equitativa das responsabilidades familiares entre homens e mulheres.

Figura 3.2. Proporção do trabalho a tempo parcial(*) no emprego total por sexo, países seleccionados, 2005 (em percentagem)¹



¹ Menos de 30 horas por semana; Japão: menos de 35 horas por semana.

Fonte: *Perspectives de l'Emploi de l'OCDE, 2006 Annexe statistique*, p.p.284.

302. No entanto, o trabalho a tempo parcial pode ajudar a conciliar o trabalho e as responsabilidades familiares sem acentuar as desigualdades de género a nível do emprego, da remuneração e da família. Um estudo que comparou o trabalho parcial na Alemanha, nos Países Baixos e no Reino Unido constatou que os Países Baixos conseguiram eliminar algumas das desvantagens do estatuto das mulheres no mercado de trabalho normalmente associado a esta forma de emprego. Em primeiro lugar, procedeu-se a uma “normalização” do trabalho a tempo parcial eliminando as diferenças entre os trabalhadores a tempo parcial e a tempo inteiro em termos de direitos, benefícios e remuneração; na Alemanha e no Reino Unido, a duração semanal do trabalho a tempo parcial é muito reduzida (menos de 16 horas no Reino Unido) e os custos com salários são mais baixos, pois trata-se de um trabalho mais mal remunerado e que não beneficia das prestações sociais. Em segundo lugar, os Países Baixos conseguiram introduzir o trabalho a tempo parcial em todos os sectores e actividades profissionais e, ao contrário do que acontece nos outros dois países, este regime de trabalho está uniformemente distribuído por todos os grupos de mulheres. Consequentemente, a proporção de trabalho a tempo parcial involuntário é muito baixa e afecta mais os homens do que noutros países.⁷⁰

303. Estes resultados podem ser atribuídos a uma maior regulamentação do mercado de trabalho, à mobilização de grupos de defesa dos direitos das mulheres e ao empenho dos parceiros sociais. Ainda assim, os trabalhadores a tempo parcial dispõem de menos oportunidade de formação e de carreira e a falta de estruturas de apoio à infância constitui ainda um problema.

304. Além disso, embora os três países supramencionados tenham levado a cabo reformas legislativas recentes no sentido de atribuir aos trabalhadores o direito de, em determinadas situações, pedir a alteração do seu horário de trabalho, a proporção de trabalhadores que exerce este direito tem sido muito baixa. Este facto poderá ser explicado pelo receio de que os pedidos de horários mais reduzidos comprometam as suas perspectivas de carreira.

Sistemas de guarda de crianças

305. A existência de estruturas de apoio à infância acessíveis e de confiança é fundamental para aumentar

70. M. Yerkes; J. Visser: “Women’s preferences or delineated policies? The development of part-time work in the Netherlands, Germany and the United Kingdom”, in J.-Y. Boulin et al., op. cit., p.

a taxa de emprego feminino, manter as mulheres com filhos no mercado de trabalho e permitir que os pais solteiros ou casados conciliem o trabalho remunerado com os deveres familiares. Os sistemas e estruturas de apoio à infância têm de dar resposta às necessidades dos diferentes grupos de crianças, desde crianças pequenas a crianças em idade pré-escolar e escolar que precisam de assistência depois das aulas.

306. Têm-se registado progressos encorajadores por todo o mundo no que respeita à cobertura do ensino pré-primário, ou seja, entre os 3 anos e a idade de entrada na escola primária.⁷¹ Porém, o desenvolvimento dos serviços de apoio à primeira infância, isto é, destinados a crianças com menos de 3 anos, tem sido pouco significativo nos países industrializados e marginalizado em muitos países em desenvolvimento e em transição.⁷² Após o colapso do bloco soviético, alguns países como a República Checa, a Hungria,⁷³ a Polónia, a Bielorrússia e a Ucrânia⁷⁴ mantiveram o direito a licenças por maternidade de longa duração, remuneradas e não remuneradas. O gozo de licenças prolongadas tem sido utilizado para reduzir a procura de serviços de apoio à infância e o investimento nos mesmos.⁷⁵ Nos países da Europa Central e Oriental, o declínio na oferta de serviços de apoio à infância acessíveis e de confiança, especialmente fora das grandes cidades, parece ter sido responsável por uma maior discriminação das mulheres no local de trabalho.⁷⁶

307. As parcerias público-privado podem revelar-se extremamente importantes para reduzir os subsídios de creche e educação pré-escolar. Na China, assiste-se a uma tendência no sentido da privatização e cooperação com o sector privado no domínio da prestação de serviços pré-escolares. Uma vez que os jardins de infância explorados por empresas foram encerrados ou transferidos para serviços locais de educação, as creches e os jardins de infância para crianças com idades entre os 3 e os 5 anos passarão a ser geridos

por instituições não estatais, sendo o financiamento assegurado por empresas, cidadãos e comunidades, entre outros. É igualmente necessário adoptar medidas para fornecer uma orientação mais adequada aos prestadores de cuidados à primeira infância nas zonas rurais.⁷⁷

308. No Quénia, as famílias e as comunidades são os principais parceiros na gestão dos estabelecimentos de ensino pré-escolar que, em 2000, acolhiam 34 por cento das crianças com idades entre os 3 e os 5 anos. Embora 80 por cento destes estabelecimentos sejam públicos e o Estado suporte os custos de exploração dos estabelecimentos pré-escolares situados na cidade, as famílias e as comunidades disponibilizam terrenos e verbas para a construção de instalações e fornecem mobiliário e materiais, assegurando também os salários do pessoal docente. A descentralização e o respeito pela diversidade e riqueza cultural do país são também características-chave do programa.⁷⁸

309. Os sindicatos e as empresas também podem unir forças para ajudar a resolver os conflitos entre a família e o trabalho. Um exemplo desta colaboração é uma creche situada em Banguecoque, na Tailândia, criada para dar resposta às necessidades dos funcionários da empresa TOT PLC com filhos pequenos. A empresa disponibilizou as instalações e o sindicato paga os salários do pessoal docente, enquanto as famílias levam os cobertores, fraldas e biberões de água e de leite para as crianças. A creche recebe crianças com idades compreendidas entre os 18 meses e os 5 anos.⁷⁹

310. A situação e as necessidades específicas dos trabalhadores da economia informal com responsabilidades familiares merecem uma atenção especial. Os custos associados à falta de iniciativas neste domínio são bem conhecidos: crianças que são levadas pelos pais para locais de trabalho perigosos ou deixadas sozinhas em casa, correndo o risco de se magoarem ou adoecerem, ou crianças que são forçadas a abandonar

71. UNESCO: *Education for All: Global Monitoring Report 2006: Literacy for life* (Paris, 2005), p. 40.

72. Soo-Hyang Choi: *Pre-primary education: The valid investment option for EFA*, UNESCO Policy Brief On Early Childhood, n.º 31, Mar.–Abr. 2006.

73. Ver E. Fultz; M. Ruck; S. Steinhilber (eds.): *The gender dimensions of social security reform in Central and Eastern Europe: Case studies of the Czech Republic, Hungary and Poland* (Budapeste, OIT, 2003).

74. Ver Comissão Económica das Nações Unidas para a Europa (UNECE): “Employability policies in transition countries: Issues, good practices, and policy options”, documento de base apresentado no Simpósio Regional sobre a Integração das Questões de Género nas Políticas Económicas, 28–30 Jan. 2004, Genebra, p. 12.

75. L. Haddad: *An integrated approach to early childhood education and care*, UNESCO Early Childhood and Family Policy Series, n.º 3, Out. 2002, p. 7.

76. S. Steinhilber: “Women’s views on social security reform: Qualitative survey”, in E. Fultz et al. (eds.), op. cit., p. 319–320.

77. L. Haddad, op. cit., p. 9–10.

78. *ibid.*, pp. 15–16.

79. K. Kusakabe, op. cit., p. 58.

a escola para tomarem conta dos irmãos mais novos ou confiadas à guarda de pessoas que não dispõem de instalações adequadas para o efeito.⁸⁰

311. A experiência mostra que é possível inverter esta situação: as medidas que visam categorias específicas de trabalhadores da economia informal e sectores específicos parecem produzir resultados encorajadores. Na Índia, foram estabelecidas creches móveis destinadas aos filhos dos trabalhadores migrantes da construção civil. Actualmente, este sistema funciona através de uma rede de 450 creches instaladas em estaleiros de construção civil e bairros da lata em Nova Deli, Mumbai e Pune, prestando cuidados a 600 000 crianças.⁸¹ Na África do Sul, a *StreetNet*, uma organização que representa os vendedores ambulantes, colocou na sua agenda de negociação com as autoridades locais a inclusão de infra-estruturas de abastecimento de água e de centros de apoio à infância nos projectos dos novos mercados. Este aspecto faz parte de um pacote de exigências mais vasto, que inclui a simplificação dos procedimentos de licenciamento e o fim da intimidação dos vendedores sem licença e da apreensão das suas mercadorias.

Licença por paternidade e licença parental

312. O direito à licença para assistência aos filhos é uma área que sofreu profundas alterações em vários países ao longo dos últimos anos. Estas alterações visam, entre outros aspectos, incentivar o pai a gozar uma licença para assistência aos filhos menores através da concessão de uma licença por paternidade ou da modificação da licença parental. Nos sistemas adoptados recentemente, a licença por paternidade, uma licença de curta duração imediatamente após o nascimento da criança, pode ser de gozo opcional ou obrigatório: em Itália, o pai tem o direito, mas não a obrigação, de gozar duas semanas de licença após o nascimento do filho ou filha, enquanto, em Portugal, a licença por paternidade tem a duração de 5 dias, de gozo obrigatório e mais 15 dias de licença parental, remunerada se gozada a seguir à licença por paternidade, num total de 20 dias. A duração desta licença varia de país para país (desde um dia no Chile, na

Tunísia e na Arábia Saudita a 90 dias na Islândia e na Eslovénia), pode ser remunerada ou não remunerada (embora este último sistema seja mais comum) e ser financiada pelo empregador, pela segurança social ou por ambos.⁸²

313. Desde a reforma legislativa de 2001, a Islândia não faz qualquer distinção entre licenças por paternidade e por maternidade, sendo estas substituídas por uma licença remunerada (80 por cento do salário) com a duração de nove meses após o nascimento da criança. Esta licença é dividida em três partes iguais pela mãe, pelo pai (que não pode transferir o seu direito à licença) e pelo casal.

314. Alguns países prevêem uma licença parental para homens e mulheres, que corresponde a um período relativamente longo após o termo da licença por maternidade. Esta licença pode corresponder a um direito que assiste a qualquer um dos progenitores (por exemplo, em Cuba, na Estónia, na Hungria e no Vietname), a um direito individual não transferível (por exemplo, na Bélgica, na Islândia e na Irlanda) ou a um direito misto com componentes individuais e familiares (na Noruega e na Suécia). Na Europa, a Directiva do Conselho relativa ao acordo-quadro sobre a licença parental⁸³ contribuiu para o aumento do número de países que concedem o direito individual a uma licença parental, encorajando assim os pais a gozarem esta licença e promovendo uma maior igualdade de género.

315. Infelizmente, uma grande parte dos pais e mães trabalhadores vêem negados estes direitos de jure, especialmente os trabalhadores independentes, aqueles com contratos temporários e aqueles que trabalham para empresas pequenas (Estados Unidos), ou a atribuição destes direitos está dependente dos seus antecedentes profissionais (Japão).

316. No que respeita à taxa de utilização destes direitos, os dados indicam que, em todo o mundo, as mães continuam a gozar mais licenças do que os pais, embora se verifiquem algumas alterações positivas no comportamento deste últimos, por exemplo na Islândia, onde o número médio de dias gozados por homens aumentou de 39 para 83 em três anos, ou em Portugal, onde um quarto dos pais com direito a licença gozaram mais do que os cinco dias obriga-

80. J. Heymann: Social transformations and their implications for the global demand for ECCE, UNESCO Policy Brief on Early Childhood, n.º, Nov.–Dez. 2002.

81. Ver www.mobilecreches.org.

82. I. Öun e G. Pardo Trujillo: Maternity at work: A review of national legislation – Findings from the ILO's Conditions of Work and Employment Database (Genebra, OIT, 2005), p. 37–38.

83. Directiva 96/34/CE do Conselho, de 3 de Junho de 1996, relativa ao Acordo-quadro sobre a licença parental celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES, Jornal Oficial L 145, 19 de Junho de 1996, p. 4–9. Segundo esta directiva, deverá ser concedido a ambos os pais um direito individual à licença parental por um período de, pelo menos, três meses.

tórios da licença por paternidade.⁸⁴ Por toda a parte, o principal incentivo ao gozo da licença parental por homens e mulheres é o facto de ser remunerada e relativamente bem remunerada.⁸⁵

317. Na República Checa, na Hungria e na Polónia, a partir da década de 90, as mulheres e os homens passaram a ter direitos iguais no domínio da assistência a menores, na sequência da revogação do regime anterior, que impunha requisitos mais rigorosos aos homens ou não lhes atribuía quaisquer direitos nesta matéria. Porém, os dados empíricos indicam que o número de pais que optaram por exercer estes direitos nestes países tem sido, até agora, insignificante. São vários os factores que explicam este fenómeno, nomeadamente o baixo nível das prestações concedidas durante o período de assistência aos filhos, valores culturais que atribuem à mulher a responsabilidade principal pelo cuidado dos filhos e a desigualdade salarial entre homens e mulheres, que desencoraja os homens de abandonarem um trabalho remunerado para prestar cuidados aos filhos.⁸⁶ Uma alteração interessante introduzida nos países da Europa Central e Oriental (Lituânia, República da Moldávia e Federação Russa) foi a atribuição do direito de licença para assistência a menores a outra pessoa que não os progenitores (por ex., avós, avós ou outro familiar).

318. Porém, muitas das mães trabalhadoras destes países parecem optar por não gozar o seu direito à licença parental com receio de perderem o emprego ou de serem transferidas contra a sua vontade.⁸⁷ De qualquer modo, mesmo que não sejam gozadas ou apenas sejam gozadas parcialmente, as licenças parentais de longa duração concedidas às mulheres reforçam a ideia de que estas são “um custo acrescido” e pouco fiáveis, contribuem para uma desvalorização de competências que afecta geralmente mais as mulheres do que os homens⁸⁸ e dificulta a sua reintegração profissional.

319. A possibilidade de encurtar a licença parental para evitar reforçar as desigualdades de género no emprego e em casa tem sido objecto de uma forte controvérsia naquela região. Para contrariar esta tendência, seria aconselhável adoptar legislação anti-discriminatória de forma mais siste-

mática, associada a uma divisão mais equilibrada das responsabilidades familiares.⁸⁹ Seria também importante adoptar medidas de apoio aos progenitores que regressam ao emprego após a licença parental.⁹⁰

320. A natureza, a persistência e as ramificações da discriminação exigem a adopção de estratégias integradas de desenvolvimento, que incluam medidas específicas de combate à discriminação no local de trabalho e no mercado de trabalho, em geral, bem como noutras esferas sociais, como a comunidade, a escola e a família.

Evolução recente a nível internacional

321. Embora a acção do Estado e das organizações de trabalhadores e de empregadores seja fundamental para a criação de locais de trabalho mais inclusivos, as instâncias internacionais desempenham um papel igualmente importante. Não obstante a discriminação ser muito anterior à globalização, esta transformou o seu âmbito e as suas características. Por este motivo, as medidas correctivas não se podem limitar a intervenções nacionais, devendo igualmente visar contextos internacionais e globais de uma forma que garanta o reforço mútuo.

322. As instituições internacionais – públicas e privadas – e os processos de integração económica regional, entre outros, podem determinar se a globalização é um factor de igualdade e de paz ou se agrava as desigualdades e os conflitos. A seguir, são examinados o âmbito e o impacto de várias iniciativas relevantes.

Promoção de boas práticas através das políticas de crédito

323. Nos últimos anos, as instituições financeiras para o desenvolvimento (que abrangem as instituições financeiras internacionais – globais e regionais – e as instituições financeiras nacionais) começaram a analisar o impacto ambiental e social das suas actividades

84. Islândia: I. Öun; G. Pardo Trujillo, op. cit., p. 38; Portugal: F. Deven; P. Moss (eds.): *Leave policies and research: Reviews and country notes*, documento de trabalho do CBGS 2005/3.

85. Observatório Europeu das Relações Laborais on-line (EIROOnline): *Family-related leave and industrial relations*, Set. 2004, em eurofound.europa.eu/eiro/2004/03/study/tn0403101s.html.

86. E. Fultz; S. Steinhilber: “The gender dimensions of social security reform in the Czech Republic, Hungary and Poland”, in E. Fultz et al. (eds.): op. cit., p. 27.

87. *ibidem*

88. J. Rubery; D.P. Grimshaw; H. Figueiredo: *The gender pay gap and gender mainstreaming pay policy in EU Member States*, Relatório de síntese da Unidade para a Igualdade de Oportunidades da Comissão Europeia, 2002, p. 7.

89. UNECE, op. cit., p. 12.

90. C. Hein, op. cit., p. 118.

de crédito e, em especial, a promover a incorporação dos princípios consagrados nas normas internacionais do trabalho nas práticas de emprego dos seus clientes. A Sociedade Financeira Internacional (SFI), a instituição financeira do Grupo do Banco Mundial para o desenvolvimento internacional, adoptou recentemente Padrões de Desempenho (Performance Standards – PS) e Notas de Orientação sobre normas ambientais e sociais, que incluem o compromisso assumido pela SFI de aplicar as normas fundamentais do trabalho da OIT, bem como normas sobre segurança, saúde e contenção de despesas. Os PS estabelecem determinados requisitos que o cliente terá de cumprir para receber apoio da SFI, incluindo o compromisso de cumprir a legislação nacional aplicável, tendo por referência normas internacionais. Os PS foram desenvolvidos em consulta com um vasto leque de intervenientes, entre os quais a OIT, e com a participação activa da Confederação Internacional dos Sindicatos Livres (CISL).

324. O Padrão de Desempenho 2 sobre os trabalhadores e as condições de trabalho inclui as seguintes disposições sobre não discriminação:

O cliente não tomará decisões em matéria de emprego com base em características pessoais não relacionadas com as exigências inerentes à função. O cliente aplicará o princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento à relação de emprego e não adoptará práticas discriminatórias em relação aos diferentes aspectos desta relação, incluindo o recrutamento e a contratação, a remuneração (incluindo salários e benefícios), as condições de trabalho e os termos de contratação, o acesso à formação, a promoção, a rescisão do contrato de trabalho ou a reforma e as questões disciplinares. Nos países onde a legislação nacional proíba a discriminação no emprego, o cliente cumprirá essa legislação. Quando a legislação nacional for omissa quanto à não discriminação no emprego, o cliente respeitará o presente padrão de desempenho. A adopção de medidas especiais de protecção ou assistência destinadas a corrigir um tratamento discriminatório anterior ou a selecção para um determinado emprego com base nos requisitos inerentes à função não serão consideradas práticas discriminatórias.

325. A SFI publicou ainda um documento intitulado “Good Practice Note: Non-Discrimination and Equal Opportunity” (“Nota sobre Boas Práticas: Não Discriminação e Igualdade de Oportunidades”), que descreve as vantagens da diversidade de um ponto de vista empresarial.⁹¹ A esta publicação seguiu-se a adopção dos “Princípios do Equador” por cerca de 40 bancos nacionais de desenvolvimento, representando cerca de 85 por cento do crédito global a projectos de desenvolvimento, que se comprometeram a aplicar os Padrões de Desempenho da SFI ao financiamento de projectos de valor igual ou superior a 10 milhões de dólares.⁹²

326. A nível dos bancos regionais de desenvolvimento, as perspectivas são igualmente encorajadoras. Em Junho de 2006, o Banco Inter-Americano de Desenvolvimento aprovou requisitos ainda mais abrangentes sobre a aplicação de normas internacionais do trabalho a projectos de infra-estruturas, enquanto o Banco Europeu de Investimento assumiu um compromisso semelhante em 2006 e, em Dezembro de 2006, o Banco Asiático de Desenvolvimento publicou um manual sobre as normas fundamentais do trabalho (Core labor standards handbook), elaborado em estreita colaboração com a OIT.⁹³ Paralelamente, o presidente do Banco Mundial, durante discussões encetadas com uma delegação sindical de alto nível em Dezembro de 2006, manifestou o desejo de garantir que todos os projectos de infra-estruturas financiados pelo Banco cumprissem as normas fundamentais do trabalho da OIT, nomeadamente no domínio da não discriminação e da igualdade. Se forem adoptadas medidas neste sentido, todos os projectos de infra-estruturas financiados anualmente pelo Banco, que ascendem a cerca de 8 mil milhões de dólares, terão de cumprir este novo requisito.

Integração económica regional e acordos de comércio livre: uma situação heterogénea

327. A integração económica regional e a multiplicação de acordos de comércio livre alteraram os padrões de emprego entre os diversos países e no interior dos mesmos. Nos últimos anos, foram desenvolvidos esforços em várias frentes para minimizar os impactos

91. Os Padrões de Desempenho e a Nota sobre Boas Práticas podem ser consultadas no website da SFI em www.ifc.org.

92. O primeiro conjunto de Princípios do Equador foi adoptado por um pequeno grupo de bancos e a SFI em Outubro de 2002 e lançado em Washington, DC, em 4 de Junho de 2003. Em Julho de 2006, foi divulgada uma nova versão revista dos Princípios do Equador no website www.equator-principles.com.

93. Banco Inter-Americano de Desenvolvimento (BIAD): Managing labor issues in infrastructure projects, em www.iadb.org; Banco Europeu de Investimento (BEI): The social assessment of projects outside the European Union: The approach of the European Investment Bank, em www.eib.org; Banco Asiático de Desenvolvimento (BasD): Core labor standards handbook (Manila, 2006), em www.adb.org.

sociais negativos da intensificação do comércio global. Porém, até agora, a discriminação mereceu apenas um tratamento parcial, ao contrário de outros princípios e direitos do trabalho.

328. Os acordos de comércio livre, definidos como acordos internacionais celebrados entre dois ou mais países que têm por objecto o tratamento de questões comuns no domínio do comércio ou dos serviços, distinguem-se dos acordos de integração económica regional (tais como o Mercado Comum do Sul [Mercosul] e a UE), que abrangem um leque de questões mais diversificado, têm efeitos de integração mais profundos sobre a região e um âmbito de aplicação geográfica mais vasto. Como os dois conceitos e os seus impactos têm uma natureza semelhante, serão analisados em conjunto.

329. A abordagem à questão da discriminação varia de um acordo de comércio para outro. Na América do Norte, por exemplo, o Acordo Norte-Americano sobre Cooperação no Domínio do Trabalho (NAALC), o Acordo Canadá-Chile sobre Cooperação no Domínio do Trabalho (CCALC) e o Acordo Canadá-Costa Rica sobre Cooperação no Domínio do Trabalho (CCRALC) referem expressamente a não discriminação e a igualdade de remuneração entre os princípios e direitos que as partes se comprometem a promover.⁹⁴

330. Por outro lado, nos acordos bilaterais de comércio livre celebrados entre os Estados Unidos e outros países, tais como a Jordânia, Singapura e o Chile, as partes reafirmam os compromissos assumidos ao abrigo da Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho e respectivo acompanhamento,⁹⁵ subscrevendo assim o princípio da não discriminação e da igualdade no trabalho, mas não incluem uma referência expressa ao mesmo na lista de princípios e direitos que as partes devem respeitar através do cumprimento da legislação nacional neste domínio. No entanto, alguns destes mesmos acordos identificam a não discriminação e a igualdade como áreas de cooperação técnicas (ver mais à frente).

331. Outros acordos actualmente em fase de negociação parecem também negligenciar a discriminação. A omissão quanto à questão da discriminação no local

de trabalho tem sido apontada como uma das principais falhas dos acordos de parceira económica (APE) que estão a ser negociados entre a UE e 77 países da África, Caraíbas e Pacífico e cuja entrada em vigor está prevista para Janeiro de 2008.⁹⁶

332. A possibilidade de submeter a apreciação de casos de violação de direitos dos trabalhadores a instâncias supranacionais é fundamental para garantir o respeito pelos direitos fundamentais do trabalho. Alguns analistas salientaram que, no NAALC e no CCALC, a não discriminação e a igualdade são tratadas como direitos secundários no que respeita à garantia da sua aplicação. Embora estes acordos contenham disposições sobre a resolução de litígios e a aplicação de multas por violações relacionadas com trabalho infantil, salários mínimos e saúde e segurança, este regime não é aplicável à não discriminação e à igualdade de remuneração, nem a outros princípios e direitos fundamentais no trabalho.⁹⁷

333. As discrepâncias no tratamento da discriminação entre as várias regiões podem resultar de diferenças nos sistemas jurídicos nacionais e nas estruturas de poder em que se baseiam os acordos regionais. Esta discrepância está bem patente no tratamento das questões de género no quadro da UE, do Acordo de Comércio Livre da América do Norte (NAFTA) e do Mercosul: a UE, ao contrário do Mercosul e do NAFTA, adoptou um vasto conjunto de disposições em matéria de não discriminação e igualdade.⁹⁸

334. O facto de a UE ter sido constituída há mais tempo permitiu a consolidação destes princípios legais. Além disso, graças à acção e influência dos grupos de defesa dos direitos das mulheres, os responsáveis asseguraram a transposição de normas jurídicas nacionais comuns para as disposições regionais.⁹⁹

335. No caso do Mercosul, a agenda dos direitos das mulheres não estava claramente definida e os grupos de defesa destes direitos não possuíam a representação regional necessária para influenciar as disposições do acordo.¹⁰⁰ No entanto, registaram-se alguns progressos ao abrigo do acordo Mercosul com a constituição de uma comissão tripartida supranacional, cuja missão consiste em sensibilizar os grupos de trabalho do Mercosul sobre questões de género. As

94. Em www.naalc.org e www.hrsdc.gc.ca, respectivamente.

95. Em www.ustr.gov.

96. K. Ulmer: "Are trade agreements with the EU beneficial to women in Africa, the Caribbean and the Pacific?", *Gender and Development*, vol. 12, n.º 2 (Julho de 2004).

97. S. Polaski: "Protecting labor rights through trade agreements: An analytical guide", *Journal of International Law and Policy*, Julho de 2004, em www.carnegieendowment.org/publications/index.cfm?fa=view&id=15796.

98. F. Duina: *The social construction of free trade: The European Union, NAFTA and MERCOSUR* (Princeton, N.J., Princeton University Press, 2006), p. 146.

99. *ibidem*

100. *ibidem*

comissões tripartidas nacionais existentes nos países do Mercosul estão actualmente a avaliar a sua capacidade para integrar a perspectiva de género através dos respectivos ministérios do trabalho.

336. Relativamente ao NAFTA, embora o quadro legislativo fosse relativamente sólido, os grupos de defesa dos direitos das mulheres dos Estados Unidos e do México demonstraram pouco interesse e este desinteresse traduz-se na falta de disposições substantivas.¹⁰¹ Assim, à medida que estes acordos se multiplicam, é importante ter o cuidado de evitar transpor os desequilíbrios existentes a nível nacional para os acordos regionais. Os grupos de interesses devem ter em conta esta tendência e a necessidade de garantirem a sua influência num contexto supranacional.

337. Outros aspectos a considerar são o desenvolvimento de competências e melhorias sustentáveis a nível da garantia da aplicação das leis do trabalho. Vários acordos (por ex., o NAALC, o Acordo de Comércio Livre entre os EUA e o Chile e o CCALC) estabelecem mecanismos que visam o desenvolvimento de competências, com alguns resultados positivos. No caso do CCALC, as partes concordaram em reunir-se todos os anos para desenvolver um programa de actividades de cooperação, tais como seminários, workshops técnicos, conferências públicas e visitas. Foram já realizadas conferências sobre temas relacionados com a discriminação no local de trabalho, tais como o combate à discriminação sistémica

e à segregação profissional, bem como sobre melhores práticas no domínio da legislação, das políticas, do planeamento e da garantia de aplicação.¹⁰²

338. No contexto do NAALC, registaram-se algumas melhorias a nível das práticas discriminatórias. Um exemplo esclarecedor foi a apresentação de uma queixa por parte de organizações não governamentais (ONG) mexicanas e norte-americanas devido ao facto de algumas trabalhadoras grávidas terem sido submetidas a testes obrigatórios e despedidas. Na sequência desta queixa, foram organizados vários workshops transfronteiriços para discutir o problema e formular possíveis soluções. Posteriormente, o Governo mexicano proibiu esta prática em relação ao sector público.¹⁰³

339. Embora o compromisso para com a Declaração e a cooperação técnica seja uma expressão clara da intenção de proteger os direitos fundamentais do trabalho, é igualmente importante assegurar a inclusão expressa da não discriminação e da igualdade em todas as áreas relevantes dos acordos de comércio, bem como em todas as disposições relativas à garantia da sua aplicação. Da mesma forma, é fundamental dedicar maior atenção à assistência técnica e o ao reforço das capacidades, bem como à criação de incentivos e de mecanismos eficazes. Em conjunto, estas medidas contribuirão para que os direitos fundamentais do trabalho sejam integralmente tomados em consideração no processo de integração económica regional.

101. *ibidem*

102. Governo do Canadá: Ministerial Council Report on the three-year review of the Canada-Chile Agreement on Labour Cooperation, Dez. 2002, em www110.hrdc-drhc.gc.ca/psait_spila/aicdt_ialc/2003_2004/report_english.htm.

103. S. Polaski, *op. cit.*

2. A acção dos parceiros sociais

340. O relatório *Time for equality at work* salientou que a concretização do objectivo da igualdade no local de trabalho para todos depende, em grande parte, de um empenho efectivo e de uma intervenção sistemática por parte das organizações de empregadores e de trabalhadores. Os parceiros sociais podem desempenhar um papel muito importante na promoção da igualdade no local de trabalho e noutras áreas, através do seu envolvimento na formulação de políticas económicas e sociais de âmbito mais vasto que influenciam profundamente as estruturas dos mercados de trabalho, bem como a inclusão social e a redução da pobreza.

341. Tal como qualquer outra instituição social, os parceiros sociais têm tendência para reproduzir e perpetuar as práticas discriminatórias que os rodeiam. O reconhecimento da existência dessas práticas e o combate às mesmas no seio das suas próprias estruturas e através da negociação colectiva é um passo essencial na direcção certa.

Organizações de empregadores

342. Os empregadores, as suas associações e as políticas e práticas de desenvolvimento e gestão de recursos humanos que implementam no local de trabalho são peças fundamentais no combate à discriminação no trabalho.

343. As políticas e práticas de recrutamento que garantem a selecção da pessoa certa para um determinado posto de trabalho são determinantes para o bom desempenho das empresas. Além disso, nos casos de escassez de competências, estas práticas facilitam o acesso a um grupo diversificado e subexplorado de talentos. Dado que os anúncios de emprego são uma componente importante das práticas de recrutamento, a redacção de anúncios adequados é um dos primeiros passos para atrair as pessoas mais qualificadas e simultaneamente evitar dispendiosos processos de discriminação. A Federação Nacional de Empregadores de Singapura (Singapore National Employers Federation - SNEF) fornece um exemplo interessante da forma como estes problemas podem ser tratados através da cooperação tripartida. No âmbito de uma campanha nacional mais vasta sobre anúncios de em-

prego responsáveis, a SNEF procede à divulgação de orientações tripartidas sobre anúncios de emprego não discriminatórios. A Federação convida os constituintes a divulgarem na sua página web modelos de anúncios não discriminatórios para diferentes categorias profissionais e diferentes tipos de contratos (a tempo parcial, temporários, a tempo inteiro).¹⁰⁴

344. As organizações de empregadores também podem contribuir para a eliminação de preconceitos em razão do sexo, idade ou deficiência nos serviços de colocação. Na Nova Zelândia, por exemplo, o Equal Employment Opportunities Trust, uma iniciativa conjunta lançada em 1992 por alguns dos principais empregadores do sector privado e público com o objectivo de divulgar as vantagens comerciais da igualdade de oportunidades no local de trabalho, criou, em conjunto com a Recruitment and Consulting Services Association, uma publicação destinada às agências de recrutamento, que visa eliminar práticas discriminatórias.¹⁰⁵

345. É cada vez maior o número de organizações de empregadores em todo o mundo que estão a preparar orientações e ferramentas para ajudar os seus constituintes a formularem planos e políticas para o local de trabalho destinadas a assegurar a igualdade de oportunidades para diferentes grupos. Um exemplo interessante é a Disability Standard 2005 e 2007 lançada pelo Employers' Forum on Disability, uma associação de empregadores com cerca de 400 constituintes, que empregam aproximadamente 20 por cento da mão-de-obra do Reino Unido.¹⁰⁶ A Disability Standard é uma ferramenta de benchmarking que permite avaliar o comportamento dos empregadores e prestadores de serviços em matéria de deficiência: o objectivo consiste em ajudar as empresas a avaliarem as suas situações actuais, identificarem as melhorias necessárias e desenvolverem planos para esse efeito. O exercício de benchmarking tem a duração de oito semanas, durante as quais os participantes recebem um relatório de diagnóstico detalhado sobre o seu desempenho, que é comparado ao de outros participantes. Em 2005, dos 80 constituintes participantes, 26 avaliaram também o seu desempenho em matéria de raça e de sexo. Os resultados deste exercício foram publicados num relatório que conclui que as empresas investem consideravelmente menos em deficiência do que na promoção da igualdade racial e de género.¹⁰⁷

104. Ver www.sgeemployers.com.

105. Top Drawer Consultants: Tools for tapping into talent: A training resource for recruitment consultants (Auckland, EEO Trust).

106. Ver www.employers-forum.co.uk.

107. Employers' Forum on Disability: *The Disability Standard 2005: Benchmark report*.

346. A igualdade de género, especialmente questões como o assédio sexual, a conciliação da vida profissional e familiar e a promoção da igualdade de acesso e de oportunidades de progressão na carreira entre mulheres e homens, tem merecido uma atenção cada vez maior por parte das organizações de empregadores. No Sri Lanka, esta tendência está patente nas Orientações sobre a Política das Empresas em Matéria de Igualdade de Género (Guidelines for Company Policy on Gender Equity/Equality) elaboradas pela Federação de Empregadores do Ceilão (Employers Federation of Ceylon EFC) em colaboração com a OIT, em 2006 (ver Parte IV, Capítulo 1, secção sobre a promoção da igualdade de oportunidades no local de trabalho). Também no Quénia, a Federação de Empregadores do Quénia (Federation of Kenya Employers FKE), que se apresenta a si própria e aos seus constituintes como empregadores que promovem acções positivas, procura incentivar uma participação mais equilibrada de homens e mulheres na composição do seu Conselho de Administração, embora reconheça que tal não é tarefa fácil, dado o reduzido número de mulheres que exercem cargos de direcção. A FKE aconselha ainda os seus constituintes a adoptarem uma política sobre assédio sexual e presta orientação sobre os principais objectivos e elementos dessa política. Esta prática vai além do que é exigido pela Lei da Ética dos Funcionários Públicos (Public Officers Ethics Act), de 2003, que qualifica o assédio sexual como crime, mas apenas é aplicável à função pública.¹⁰⁸

347. Por seu lado, a Confederação de Empregadores das Filipinas (Employers' Confederation of the Philippines ECOP) implementou um conjunto de iniciativas, que incluem a documentação e divulgação de boas práticas de medidas de conciliação entre vida profissional e familiar, a realização de análises custo-benefício destes programas e o trabalho em rede com agências como a Associação de Gestão de Pessoal das Filipinas (Personnel Management Association of the Philippines¹⁰⁹ PMAP). Estas iniciativas visam vencer as organizações-constituintes das vantagens que a adopção de medidas de conciliação do trabalho e da família traria aos trabalhadores visados e às respectivas

famílias, bem como às empresas e aos próprios clientes. Na Nova Zelândia, o EEO Trust acima mencionado promove medidas que visam reduzir os conflitos entre o trabalho e a família, atribuindo anualmente os prémios EEO Trust Work and Life aos empregadores com um desempenho notável nesta área.¹¹⁰

348. A Organização Internacional de Empregadores (OIE) está a desenvolver um vasto corpo de conhecimentos no domínio da igualdade de género e das convenções da OIT sobre esta matéria. Na sua publicação intitulada *Approaches and policies to foster entrepreneurship: A guide for employers' organizations*, a OIE identifica os obstáculos que as mulheres empresárias enfrentam na criação e expansão das suas empresas e explica de que forma as organizações de empregadores as podem apoiar.¹¹¹

Tendências em matéria de sindicalização

349. O aumento da representação dos grupos tradicionalmente sub-representados entre os membros e os dirigentes dos sindicatos é um indício da existência de estratégias de organização mais inclusivas e de estruturas mais democráticas. Porém, os dados disponíveis nesta matéria são fragmentados e, muitas vezes, pouco precisos, incidindo principalmente sobre as desigualdades de género a nível da sindicalização e da representação sindical e não sobre as desigualdades associadas a questões raciais ou de deficiência.

350. As informações disponíveis indicam uma tendência contínua no sentido do aumento da sindicalização das mulheres em alguns países e em sectores específicos. Um estudo da OIT publicado em 2005, que analisava a sindicalização e a cobertura da negociação colectiva num grupo de países, conclui que as taxas de sindicalização das mulheres eram superiores às dos homens em várias regiões de cerca de metade dos países analisados (os dados relativos aos países seleccionados são apresentados no quadro 3.6).¹¹² Outro estudo recente confirma esta tendência no mundo industrializado: enquanto o Canadá, o Reino Unido e a Irlanda apresentam taxas de sindicalização masculina/feminina aproximadamente

108. OIT: Employers' organizations taking the lead on gender equality: Case studies from 10 countries (Genebra, 2005), ACT/EMP n.º 43, p. 36-37.

109. *ibidem*, p. 62-66.

110. Ver www.eeotrust.org.nz.

111. Contributo da OIE para a Revisão Anual de 2007 no quadro do acompanhamento da Declaração; ver também www.ioe-emp.org/en/policy-areas/gender/index.html.

112. S. Lawrence; J. Ishikawa: Social dialogue indicators – Trade union membership and collective bargaining coverage: Statistical concepts, methods and findings, documento de trabalho n.º 59, Departamento de Integração de Políticas, Departamento de Estatística e Departamento do Diálogo Social, Legislação do Trabalho e Administração do Trabalho (Genebra, OIT, 2005).

Quadro 3.6. Taxa de sindicalização por sexo e por sector, países seleccionados (em percentagem)

País	Ano	Sexo	Sindicalização global (total de membros /emprego) ¹	Por sector (total de membros/emprego)			
				Agricultura	Produção	Construção	Serviços públicos
Maurícia	2002	M	44.5	76.1	11.5	4.3	47.3
		F	26.6	68.9	7.3	0.2	18.2
		Total	38.0	74.6	9.2	4.1	38.3
Brasil	2001	M	30.0	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
		F	25.1	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
		Total	27.9	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Canadá	2003	M	30.5	15.8	33.9	36.5	16.8
		F	30.0	5.3	19.2	5.2	12.0
		Total	30.3	13.1	29.7	32.9	14.4
Egipto	2003	M	45.2	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
		F	32.5	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
		Total	42.8	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Hungria	2003	M	12.2	6.0	13.4	2.4	10.3
		F	16.3	7.7	14.0	7.6	9.2
		Total	14.1	6.4	13.6	2.8	9.8
Irlanda	2003	M	39.0	11.0	42.7	34.4	71.0
		F	36.0	5.0	36.3	14.3	27.1
		Total	37.6	10.0	40.7	33.3	41.6
Filipinas	2003	M	3.6	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
		F	2.7	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
		Total	3.2	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.

¹ O padrão de referência de emprego é o trabalho remunerado, excepto no caso da Hungria, onde apenas estão disponíveis dados sobre emprego declarado para a sindicalização por sector; no caso da sindicalização global, o padrão de referência utilizado foi o emprego total. n. d.: não disponível. Fonte: S. Lawrence; J. Ishikawa: *Social dialogue indicators – Trade union membership and collective bargaining coverage: Statistical concepts, methods and findings*, documento de trabalho n.º 59, Departamento de Integração de Políticas, Departamento de Estatística e Departamento do Diálogo Social, Legislação do Trabalho e Administração do Trabalho (Genebra, OIT, 2005).

iguais, na Suécia, Noruega e Finlândia as taxas de sindicalização das mulheres são ainda mais elevadas.¹¹³

351. Este rápido aumento do número de mulheres sindicalizadas e da taxa de sindicalização feminina em determinados países e sectores reflecte uma maior representação das mulheres no trabalho remunerado, uma proporção mais elevada de mulheres nos serviços públicos, tanto nos países em desenvolvimento como nos países industrializados e a adopção de po-

líticas sobre igualdade de oportunidades. O crescimento da actividade sindical no sector dos serviços, anteriormente menos sindicalizado, juntamente com o declínio das taxas de sindicalização no sector da produção, dominado por homens, poderão ter contribuído também para o aumento das taxas de sindicalização feminina.¹¹⁴

352. Para que os sindicatos possam maximizar os benefícios da sindicalização das mulheres, terão ne-

113. J. Visser: "Union membership statistics in 24 countries", *Monthly Labor Review*, Jan. 2006, quadro 4, p. 46.

114. Statistics Canada: "Study: The union movement in transition", *The Daily*, 31 Ago. 2004, em www.statcan.ca/Daily/English/040831/d040831b.htm.

cessariamente de abordar as questões que afectam especificamente as mulheres trabalhadoras, tais como os estereótipos de género nas estruturas salariais e nos sistemas de fixação de salários ou a desigualdade no tratamento dos trabalhadores ocasionais e a tempo parcial, constituídos na sua maioria por mulheres.¹¹⁵ A campanha global sobre a igualdade de remuneração lançada pela PSI em Outubro de 2002, que terá a duração de cinco anos, mostra que a igualdade de remuneração, ao aumentar os rendimentos das mulheres sindicalizadas, pode ser utilizada como uma estratégia eficaz de organização das trabalhadoras, com consequências positivas para todo o sindicato.¹¹⁶

353. É encorajante o empenho dos representantes através de estratégias e formas de organização não tradicionais, em particular por beneficiar os trabalhadores não organizados que se encontram particularmente vulneráveis à discriminação, como é o caso dos trabalhadores informais. O exemplo desta iniciativa é a da recente afiliação da Associação das Mulheres que Trabalham por Conta Própria (Self Employed Women's Association SEWA) na CISL, em 2006.¹¹⁷ A SEWA é agora membro da nova Confederação Sindical Internacional.

354. Em alguns países industrializados, as minorias raciais e étnicas parecem estar mais bem representadas. No Reino Unido, por exemplo, ao longo da última década, os membros da população negra registaram as taxas de sindicalização mais elevadas (33 por cento) em comparação com todos os outros grupos, incluindo a população branca (29 por cento).¹¹⁸ Em virtude do elevado diferencial salarial (32 por cento) entre trabalhadores negros sindicalizados e não sindicalizados, existe um forte empenho na representação dos trabalhadores pertencentes a minorias.¹¹⁹ Nos Estados Unidos, em 2003, as taxas de sindicalização dos afro americanos – tanto homens (18 por cento) como mulheres (15 por cento) – eram mais elevadas do que as dos trabalhadores brancos (14 por cento para os homens e 11 por cento para as mulheres).¹²⁰

355. Em França, em resposta aos distúrbios ocorridos nos subúrbios de várias cidades no final de

2005, os sindicatos procuram agora aumentar a representação das minorias étnicas nas suas estruturas internas, a fim de reforçar a sua capacidade para combater as dificuldades que estes grupos enfrentam no local de trabalho. A Confederação Geral do Trabalho (CGT) adoptou medidas que visam aumentar o número de imigrantes no seu Conselho Executivo, a Confederação Francesa Democrática do Trabalho (CFDT) realizou um estudo sobre a dimensão da discriminação racial no local de trabalho a fim de sensibilizar os seus membros para este problema e começar a mudar as suas percepções, e a União Nacional de Sindicatos Autónomos (UNSA) alterou os seus estatutos e realizou formação sobre não discriminação e igualdade para os seus membros.¹²¹

356. Em São Paulo, no Brasil, o sindicato que representa os trabalhadores do comércio assinou uma convenção colectiva com uma das maiores empresas da cidade no sector do comércio, que prevê a atribuição de 20 por cento dos postos de trabalho a pessoas de raça negra.

Negociação colectiva: o que há de novo?

Trabalho e família

357. É cada vez maior o número de sindicatos, especialmente nos países industrializados, que colocam as medidas de conciliação entre o trabalho e a família nas respectivas agendas de negociação colectiva, dado que as consideram um mecanismo eficaz para aumentar a sindicalização (caixa 3.13). Na América Latina, começam a ser visíveis progressos nesta área, com a introdução de cláusulas nas convenções colectivas de trabalho que vão além do que é exigido pela legislação nacional (caixa 3.14)

358. Porém, em muitos outros países, nomeadamente nos novos Estados-Membros da UE, tais como Chipre, a República Checa, a Estónia e a Roménia, estas questões estão ausentes das agendas de negociação colectiva.¹²²

115. J. Visser, op. cit., p. 47.

116. Ver A. Hegewisch; S. Hammond; K. Valladares, op. cit.

117. Self Employed Women's Association (SEWA): "SEWA Joins the ICFTU", newsletter electrónica, n.º 8, Julho de 2006, em www.sewa.org/newsletter/enews8.htm.

118. H. Grainger: Trade union membership 2005 (Londres, Ministério do Comércio e da Indústria, 2006); H. Grainger; H. Holt: Trade union membership 2004 (Londres, Ministério do Comércio e da Indústria, 2005), ambos em www.dti.gov.uk.

119. Ver Commission for Racial Equality (CRE): "TUC Black Workers Conference – Trevor Phillips' speech", 12 Abr. 2003, em www.cre.gov.uk/Default.aspx?LocID=0hgnew04y.RefLocID=0hg00900c002.Lang-EN.htm.

120. American Federation of Labor-Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO): "The union difference: Unions are important for minorities", em www.aflcio.org/joinaunion/why/uniondifference/uniondiff12.cfm.

121. Novethic.fr: Les syndicats cherchent à mieux représenter les minorités ethniques, em www.novethic.fr/novethic/site/dossier/index.jsp?id=99341.

122. Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (Eurofound): "Reconciliation of work and family and collective bargaining in the European Union" (Dublin, 2006), em www.eurofound.eu.int.

Caixa 3.13.
Disposições sobre assistência à família nas convenções colectivas

Finlândia

Algumas convenções sectoriais prevêm o alargamento do direito dos trabalhadores a dispensas temporárias do trabalho em caso de doença de filhos menores de dez anos.

Grécia

A convenção colectiva de trabalho nacional de 1999, que abrange 4000 trabalhadores de todos os cartórios notariais, concede às mães trabalhadoras o direito a uma dispensa remunerada de duas horas por dia durante os dois primeiros anos após o nascimento do filho ou da filha e de uma hora nos dois anos seguintes; o pai poderá gozar este direito se a mãe optar por não o fazer. A Cosmote, uma operadora de telemóveis, concede aos seus funcionários uma licença anual de 32 horas para acompanhamento escolar dos filhos.

Itália

Os acordos de empresa atribuem aos funcionários o direito a licença para assistência a familiares doentes ou a filhos deficientes ou toxicodependentes.

Canadá

Algumas convenções colectivas, tanto no sector público como no privado, prevêm a dispensa dos trabalhadores para acompanhamento de familiares a consultas médicas, cerimónias de entrega de diplomas ou audiências em tribunal.

Fontes: Finlândia, Grécia, Itália – Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho: “Reconciliation of work and family and collective bargaining in the EU” (Dublin, 2006), em www.eurofound.eu.int; Canadá – K. Ben-
tham: “Labour’s collective bargaining record on women and family issues”, in G. Hunt; D. Rayside (eds.): *Equalizing labour: Union response to equity in Canada* (University of Toronto Press, no prelo).

359. O financiamento de serviços de apoio à infância (creches/infantários) ou a prestação directa desses serviços é cada vez mais comum nos países com sistemas institucionalizados de negociação colectiva, começando a ir além das exigências legais, incluindo na América Latina (caixa 3.14). Porém, no Brasil, a disponibilização de serviços de creche só está a aumentar nas grandes empresas, onde existe uma maior actividade sindical. Na UE, um acordo de empresa que abrange 18 500 trabalhadores do sector grego das telecomunicações prevê o financiamento de serviços de apoio à infância.¹²³ Um estudo sobre as convenções colectivas em Itália identificou um vasto número de empresas com creches/infantários para os filhos dos funcionários, especialmente grandes organizações com uma elevada proporção de trabalhadoras, tais como hospitais, centros de atendimento telefónico e companhias de seguros.¹²⁴ Um estudo realizado em 2003 nos Países Baixos constatou um aumento significativo do número de convenções colectivas que contêm disposições sobre apoio à infância: 85 por cento das con-

venções colectivas que abrangem grandes empresas conterão provavelmente disposições nesta matéria, o mesmo acontecendo com 40 por cento das convenções que abrangem pequenas empresas, o que significa que este número quadruplicou desde a década de 90.¹²⁵

360. Em Itália, vários acordos de empresa prevêm o acompanhamento dos funcionários em licença por maternidade ou paternidade por profissionais especializados ou a organização de cursos de formação individual para funcionários que regressam ao trabalho após a licença por maternidade ou licenças parentais de longa duração.¹²⁶

361. O trabalho a tempo parcial, o trabalho ocasional, o teletrabalho e outros regimes flexíveis são cada vez mais comuns nos países industrializados, trazendo consigo as vantagens da conciliação entre a vida profissional e familiar e potenciais desvantagens a nível da segurança de emprego e da organização sindical. No Canadá, verificaram-se progressos com o alargamento das prestações de saúde, das faltas por doença e do direito a férias remuneradas aos traba-

123. *ibidem*, p. 23.

124. *ibidem*, p. 37.

125. *ibidem*, p. 43–44.

126. *ibidem*, p. 37.

Caixa 3.14.

Cláusulas sobre medidas de conciliação entre trabalho e família nas convenções colectivas de trabalho, países seleccionados da América Latina, 1996–2001

Gravidez

- Alargamento do período durante o qual as mulheres grávidas estão protegidas contra o despedimento (Brasil).
- Redução do horário de trabalho das mulheres grávidas (Brasil).
- Dispensa para consultas pré-natais (Brasil).
- Direito a licença e protecção contra o despedimento em caso de aborto espontâneo (Brasil).

Licença por maternidade

- Pagamento de um complemento salarial (Paraguai) e garantia do pagamento integral do salário durante a licença por maternidade (Uruguai).
- Extensão da licença por maternidade por um período adicional, que pode ir até 36 dias, para além do período legal (Paraguai).
- Licença por maternidade em caso de “filho não nascido” (Argentina).
- Extensão da licença em caso de nascimentos múltiplos e filhos com deficiência (Argentina).

Amamentação/aleitação

- Extensão das dispensas diárias para amamentação/aleitação (Argentina, Paraguai, Uruguai).
- Extensão do período durante o qual são permitidas as dispensas diárias para amamentação/aleitação (Brasil, Uruguai).

Assistência aos filhos

- Dispensa para acompanhar os filhos por motivos de saúde ou escolares (Brasil).
- Dispensa até quatro horas por dia em caso de doença de filho(a) com menos de um ano (Chile).
- Extensão da duração do direito de licença para assistência aos filhos (Brasil e Paraguai).

Licença por paternidade

- Estabelecimento da licença por paternidade (Uruguai e República Bolivariana da Venezuela).
- Extensão da duração da licença por paternidade (Brasil, Chile, Paraguai).
- Protecção no despedimento em caso de nascimento de um filho ou filha (Brasil).
- Atribuição do direito de licença para assistência aos filhos (Brasil).

Adopção

- Atribuição dos mesmos direitos aos pais e mães adoptivos (Brasil, Paraguai).

Licença para prestação de cuidados

- Licença em caso de doença grave de um familiar próximo (Chile, Paraguai).

Fonte: L. Abramo; M. Rangel: Negociação coletiva e igualdade de género na América Latina (Brasília, OIT, 2005), p. 49.

lhadores a tempo parcial, mas a situação a nível de pensões, segurança de emprego e remuneração não sofreu alterações significativas.¹²⁷

362. Em muitos países da UE, nomeadamente na Noruega, em Espanha e no Reino Unido, o teletrabalho passou a figurar na agenda de negociação colectiva dos parceiros sociais. Os sindicatos irlandeses e

portugueses manifestam algumas reservas em relação ao teletrabalho e aos regimes de trabalho flexível, rezeando que estes gerem ainda mais empregos precários. Embora os regimes de teletrabalho sejam raros na Irlanda, alguns sindicatos desenvolveram orientações para a negociação de sistemas de teletrabalho com os empregadores.¹²⁸

127. Ver Manitoba Federation of Labour: Brief to the House of Commons Federal Labour Standards Review Commission (Set. 2005), em www.flis-ntf.gc.ca/en/sub_fb_25.asp.

128. Ver Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho: op. cit., p. 28 e 47.

363. No domínio da licença por maternidade e parental, foram recentemente adoptadas medidas no sentido de alargar o âmbito das disposições sobre assistência à família, nomeadamente em matéria de licença para assistência à família, licença parental e licença por paternidade, para além das exigências legais. No Canadá, por exemplo, embora a lei preveja o pagamento de 55 por cento do salário do trabalhador, muitas convenções colectivas estabelecem uma cobertura até 93 por cento.¹²⁹ As licenças para assistência às crianças ou a familiares idosos também são cada vez mais comuns. Estas disposições são particularmente importantes para a geração que necessita de cuidar simultaneamente das crianças e dos pais idosos.¹³⁰

364. Outra tendência evidente é o alargamento das disposições que atribuem licenças ao pai. No Brasil, no Chile e no Paraguai, as disposições das convenções colectivas sobre a licença por paternidade vão muito além das exigências legais. Tal como referido anteriormente, os pais não exercem tanto este direito como as mães porque, devido à desigualdade salarial, o gozo da licença por estas últimas é uma opção economicamente mais viável para a família.¹³¹ O facto das disposições sobre a atribuição de uma licença parental ao pai não estarem bem concebidas pode reforçar a ideia de que a mulher é a principal responsável pela criação dos filhos e, desta forma, agravar a segregação profissional em razão do sexo, tal como aconteceu na Irlanda.¹³²

365. O reforço das disposições que atribuem licenças ao pai, os incentivos ao gozo dessas licenças, a eliminação da desigualdade salarial entre homens e mulheres e da segregação profissional são fundamentais para que as referidas disposições alcancem os seus objectivos.

Igualdade de remuneração

366. Tal como mencionado anteriormente, existe uma clara tendência, especialmente nos países industrializados, para incorporar as questões relativas à igualdade de remuneração nas convenções colectivas de trabalho (caixa 3.15).

367. A inclusão de obrigações em matéria de igualdade de remuneração nestas convenções é um factor importante, pois reflecte o reconhecimento de que a eliminação da discriminação sexual a nível da remuneração, é determinante para alcançar a igualdade de género no local de trabalho. No entanto, se a igualdade de remuneração for exclusivamente tratada no contexto da negociação colectiva, corre o risco de ficar subordinada a outras questões. Uma análise do sistema de igualdade de remuneração realizada em 2004 no Canadá, concluiu que o sindicato ou o empregador poderá fazer concessões ou abandonar totalmente os objectivos de igualdade de remuneração para que seja possível chegar a um “acordo”.¹³³ Estudos mais recente chamam a atenção para o facto de as convenções colectivas Canadianas serem quase omissas em relação às garantias de neutralidade dos sistemas remuneratórios em razão do sexo.¹³⁴

368. Outro factor que também contribui para a dimensão da desigualdade salarial entre homens e mulheres, é o nível de negociação das convenções colectivas a nível da empresa ou do sector – e o grau de coordenação entre os diferentes níveis de negociação. Quanto mais descentralizada for a negociação colectiva, maiores serão as disparidades salariais e, conseqüentemente, mais profunda será a desigualdade salarial entre homens e mulheres.¹³⁵

369. Com o reforço do compromisso para com o princípio da igualdade de remuneração por trabalho de igual valor, os parceiros sociais terão de explorar novos mecanismos para assegurar a aplicação deste direito tanto no contexto da negociação colectiva como fora dele. A Campanha para a Igualdade de Remuneração lançada pela PSI em 2002, avaliada recentemente,¹³⁶ proporciona algumas orientações úteis nesta matéria (caixa 3.16).

Deficiência

370. Na maioria dos países europeus, algumas convenções colectivas a nível do sector ou da empresa contêm disposições sobre deficiência. No Reino Unido,

129. Ver Governo do Canadá: “Work and family provisions in Canadian collective agreements”, Cap. II, A. Maternity leave, em www.hrsdc.gc.ca/asp/gateway.asp?hr=/en/lp/spila/wlb/wfp/11Maternity_Leave.shtml&hs=.

130. K. Bentham: “Labour’s collective bargaining record on women and family issues”, in G. Hunt; D. Rayside (eds.): *Equalizing labour: Union response to equity in Canada* (University of Toronto Press, no prelo).

131. *ibidem*

132. Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho: op. cit., p. 29.

133. Pay Equity Task Force, op. cit.

134. K. Bentham, op. cit.

135. J. Plantenga; C. Remery: “The gender pay gap. Origins and policy responses”, relatório de síntese dos coordenadores destinado à Unidade para a Igualdade da Comissão Europeia (Grupo de Peritos da UE sobre Género, Inclusão Social e Emprego, Julho de 2006), em www.retepariopportunita.it/Rete_Pari_Opportunita/UserFiles/news/report_pay_gap_economic_experts.pdf.

136. A. Hegewisch; S. Hammond; K. Valladares: op. cit.

Caixa 3.15.

Negociações sobre igualdade de remuneração: últimos desenvolvimentos

No Chipre, o Ministério do Trabalho e da Segurança Social enviou uma circular a todos os parceiros sociais, solicitando que examinassem e alterassem as disposições das convenções colectivas contrárias à Lei da Igualdade de Remuneração, de 2002.

Na França, a Lei n.º 340/2006, de 23 de Março de 2006, sobre a igualdade de remuneração entre homens e mulheres, estabelece um prazo de cinco anos (que termina em 31 de Dezembro de 2010), para eliminar a desigualdade salarial. Esta lei reforça a obrigação, actualmente imposta sobre os empregadores, de conduzirem negociações sobre a igualdade profissional, introduzindo disposições que, por exemplo, autorizam o ministro do Trabalho a intervir e a dar início às negociações nos casos em que estas não tenham ocorrido, bem como a definir essas negociações como condição de eficácia das convenções colectivas. A lei procura igualmente conciliar o trabalho e as responsabilidades familiares e melhorar o acesso das mulheres à formação profissional como meio de promover a igualdade de remuneração.

Na Singapura, a Declaração Tripartida sobre a Igualdade de Remuneração entre Homens e Mulheres que Realizam um Trabalho de Igual Valor, reafirma o compromisso do Governo e dos parceiros sociais para com o princípio consagrado na Convenção (n.º 100). As partes na Declaração Tripartida concordaram, ainda, em introduzir uma cláusula nas convenções colectivas que garanta o respeito do princípio da igualdade de remuneração por trabalho de igual valor pelos empregadores.

as questões relativas à deficiência são frequentemente tratadas no local de trabalho com base em sistemas consultivos, que prevêem a formulação conjunta das políticas sobre igualdade de oportunidades. A nível nacional, a maioria das convenções do sector público contém uma cláusula sobre igualdade de oportunidades que abrange as pessoas com deficiência. Na Noruega, muitas convenções estabelecem cláusulas específicas sobre a adaptação do trabalho às necessidades dos trabalhadores mais idosos e com problemas de saúde e, nos Países Baixos, um terço das convenções inclui disposições sobre questões relacionadas com a reintegração e a selecção de pessoas com deficiência.¹³⁷

371. Na Bélgica, quatro convenções sectoriais de âmbito nacional contêm disposições sobre questões relacionadas com deficiência e, na Irlanda, os parceiros sociais manifestaram um forte empenho na utilização das convenções colectivas para dar resposta às necessidades das pessoas com deficiência (caixa 3.17).¹³⁸

Trabalhadores migrantes, de raça negra e pertencentes a minorias étnicas

372. No Reino Unido, registaram-se progressos visíveis em relação às disposições sobre trabalhadores mi-

grantes, de raça negra e pertencentes a minorias étnicas. De facto, 50 por cento dos sindicatos abrangidos pela auditoria sobre a igualdade, realizada pelo Congresso de Sindicatos (*Trades Union Congress* TUC) em 2005, afirmaram ter negociado algumas melhorias neste domínio: 35 por cento dos sindicatos examinados mencionaram disposições que garantem a igualdade de acesso à promoção, formação e progressão na carreira, enquanto 31 por cento referiram acordos sobre o combate ao racismo no local de trabalho. Uma percentagem menor, mas significativa, de sindicatos conseguiu negociar disposições que autorizam os trabalhadores a reorganizar os seus períodos de férias de modo a poderem visitar a família no estrangeiro (27 por cento), que prevêem a formação linguística (13 por cento) e o reconhecimento de qualificações estrangeiras (10 por cento) – todas elas extremamente importantes para os trabalhadores migrantes.¹³⁹

373. Nos Estados Unidos, o sindicato UNITE HERE, que representa sobretudo os trabalhadores dos sectores têxtil, hoteleiro e da restauração, lutou pela inclusão nas convenções colectivas de uma disposição que obrigasse os empregadores a informarem imediatamente o sindicato assim que tivessem conhecimento de uma visita do Serviço de Imigração e Naturalização.¹⁴⁰ Apesar das questões relativas aos

137. EIROOnline: “Workers with disabilities: Law, bargaining and the social partners”, 2001, em www.eiro.eurofound.eu.int/2001/02/study/tn0102201s.html.

138. *ibidem*

139. Trades Union Congress (TUC): TUC Equality Audit 2005 (Londres, TUC, 2005), em www.tuc.org.uk, p. 32–33.

140. N. David: “Migrants get unions back to basics”, Labour Education (Genebra, OIT), 2002/4, n.º 129, em www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/publ/129/12.pdf.

Caixa 3.16.

Campanha para a Igualdade de Remuneração da PSI

Lançada pela Public Services International em 2002 com o objectivo de promover a igualdade de remuneração entre os seus constituintes, a Campanha para a Igualdade de Remuneração prestou um vasto apoio sob a forma de recursos: formação, orientação especializada, apoio a campanhas locais para a igualdade de remuneração e uma newsletter especializada sobre a matéria. As recomendações formuladas no seguimento da recente avaliação da Campanha são as seguintes:

- continuar as acções de formação e de desenvolvimento de capacidades destinadas aos constituintes nacionais, reforçando a componente de formação pedagógica de formadores;
- reforçar as capacidades em matéria de avaliação de funções, através da criação de uma base de dados de materiais, desenvolvendo materiais para ajudar os sindicatos a seleccionarem os consultores contratados para apoiarem os programas de avaliação dos postos de trabalho sem enviesamento de género, e fornecendo uma lista de consultores qualificados em várias línguas;(alargar a agenda sobre a igualdade de remuneração, dedicando maior atenção à avaliação e remuneração em função do desempenho, ao desenvolvimento de competências e monitorização do recrutamento, às decisões de selecção e promoção, e prestar apoio à constituição de comissões bipartidas e tripartidas;
- aumentar a sensibilização para a desigualdade salarial entre homens e mulheres através de campanhas educativas, da negociação de orientações sobre a recolha e partilha de informação, da cooperação contínua com a OIT e do apoio às iniciativas de investigação de organismos externos;
- assegurar uma partilha sistemática de conhecimentos, por exemplo através de newsletters, fora de discussão online e debates estratégicos a nível global e regional;
- partilhar conhecimentos especializados através da celebração de acordos de geminação entre países em desenvolvimento e constituintes da PSI com experiência no domínio da igualdade de remuneração (por exemplo: Austrália, Canadá, Nova Zelândia, Reino Unido e Suécia);
- manter uma cooperação contínua com a OIT para reforçar os mecanismos de cooperação a nível nacional, apoiar as consultas técnicas sobre métodos de avaliação de funções sem estereótipos de género, a fim de ajudar os sindicatos que desejem apresentar comentários no âmbito dos mecanismos de monitorização da OIT, e aumentar as oportunidades de formação apoiadas pela OIT;
- demonstrar a ligação entre a igualdade de remuneração e a agenda de combate à pobreza, particularmente no que respeita aos ODM, desenvolvendo orientações, lançando campanhas e incentivando os constituintes a realizarem campanhas com base nos ODM nacionais.

Fonte: A. Hegewisch; S. Hammond; K. Valladares: Report of the evaluation of the PSI Pay Equity Campaign, Out. 2006, em www.world-psi.org.

Caixa 3.17.

Programa para a Prosperidade e Equidade – acção dos parceiros sociais Irlandeses a favor das pessoas com deficiência

Assinado em Maio de 2002, o Programa para a Prosperidade e Equidade (Programme for Prosperity and Fairness) é um acordo nacional tripartido com a duração de três anos, que visa ajudar as pessoas com deficiência através das seguintes medidas:

- um grupo de trabalho para tratar de questões relevantes a nível do local de trabalho, incluindo o regime contratual e a remuneração;
- preparação e publicação de uma proposta de lei sobre pessoas com deficiência;
- compromisso do Governo no sentido de adoptar medidas para melhorar o acesso aos serviços;
- melhoria das estatísticas;
- melhoria dos programas de formação profissional;
- um compromisso no sentido de aumentar a taxa de emprego das pessoas com deficiência nos serviços públicos para 3 por cento;
- financiamento de iniciativas conjuntas lançadas pelos parceiros sociais com o objectivo de aumentar a sensibilização e promover o emprego;
- subsídios aos empregadores para a adaptação de instalações no local de trabalho;
- subsídio de programas de formação em matéria de sensibilização para a deficiência;
- subsídio de cursos de formação/reciclagem profissional destinados a pessoas com deficiência adquirida no trabalho.

Fonte: EIROOnline: “Workers with disabilities: Law, bargaining and the social partners”, 2001, em www.eiro.euroworld.int/2001/02/study/tn0102201s.html.

trabalhadores migrantes comecem a adquirir mais visibilidade nas agendas de negociação colectiva, o facto da subcontratação ser muito comum entre estes trabalhadores dificulta a tarefa dos sindicatos.

374. Com a intensificação da migração laboral, é provável que disposições como as supramencionadas assumam uma importância cada vez maior. No entanto, os trabalhadores migrantes podem ser vistos como uma ameaça aos empregos dos trabalhadores nacionais e como fonte de distúrbios sociais. A Federação Internacional dos Trabalhadores da Construção e da Madeira (International Federation of Building and Wood Workers - IFBWW) elaborou uma lista de estratégias e acções para dar resposta a estes desafios.¹⁴¹

Responsabilidade social das empresas: um instrumento de promoção da igualdade

375. Os programas de responsabilidade social das empresas (RSE), que surgiram em resposta à expansão dos mercados globais de trabalho, constituem um mecanismo através do qual as empresas tomam em consideração o impacto das suas actividades sobre a sociedade e afirmam os seus princípios e valores tanto na aplicação dos seus métodos e processos internos, como nas suas relações com outros intervenientes. A RSE é uma iniciativa voluntária orientada pelas empresas e refere-se a actividades que se considera irem além do simples respeito pela lei.¹⁴²

376. Até à data, as iniciativas de RSE têm assumido diversas formas, desde códigos de conduta das empresas e procedimentos de certificação e auditoria a quadros de gestão ou iniciativas intergovernamentais lançadas individualmente ou em conjunto com associações comerciais, ONG, organismos governamentais e/ou organizações internacionais.

377. A multiplicação dos programas de RSE levou a uma intensificação do debate sobre RSE e sobre o papel das empresas na sociedade. Embora a RSE não possa substituir o Estado,¹⁴³ tem o potencial para me-

lhorar o cumprimento das normas do trabalho e para contribuir para a concretização dos objectivos de não discriminação e de igualdade. Graças à Declaração de princípios tripartida da OIT sobre as empresas multinacionais e a política social, à Global Compact das Nações Unidas e a outras iniciativas, a RSE parece ter contribuído para sensibilizar as empresas para a importância da não discriminação nas suas actividades. Segundo estudos recentes, muitas das 500 maiores empresas do mundo afirmam ter implementado políticas e práticas de gestão que tratam parcialmente de questões relacionadas com a não discriminação e a igualdade. Provavelmente, se este estudo tivesse sido realizado há cinco anos, os resultados seriam bem diferentes.¹⁴⁴

378. Uma análise do Banco Mundial¹⁴⁵ sobre os códigos de conduta de cerca de 100 multinacionais conclui que, em quatro dos cinco sectores examinados (fabrico de vestuário/calçado/iluminação, agro-indústria, petróleo/gás e extracção mineira),¹⁴⁶ praticamente todos os códigos continham algum tipo de garantia de não discriminação e de igualdade, embora o seu âmbito variasse de sector para sector e de empresa para empresa. Em alguns casos, esta garantia cobria apenas as práticas de contratação e recrutamento, enquanto noutros abrangia igualmente as políticas de progressão na carreira. Estes códigos podem tratar também questões não abrangidas pela Convenção (n.º 111) ou pela legislação nacional. Por exemplo, muitas das empresas do sector da extracção mineira e do petróleo/gás analisadas pelo Banco Mundial proíbem a discriminação em função da orientação sexual ou de factores como o peso e a condição física.

379. No entanto, as Convenções (n.º 100) e (n.º 111) da OIT são apenas mencionadas ocasionalmente e, tendo em conta a multiplicação de diferentes códigos de conduta, seria útil uma maior referência a estes instrumentos, especialmente para evitar a confusão entre as empresas quanto às normas que deverão aplicar.

380. Um estudo de avaliação de impacto recentemente realizado pela Iniciativa Ética Comercial

141. Federação Internacional dos Trabalhadores da Construção e da Madeira (IFBWW): Trade Union Responses for a better management of migrant and cross-border work (Genebra, 2004), em www.ifbww.org/files/migrantwork.pdf.

142. OIT: InFocus Initiative on Corporate Social Responsibility (CSR), doc. GB.295/MNE/2/1 do Conselho de Administração (Mar. 2006), ponto 1.

143. *ibidem*, ponto 2.

144. J. Ruggie: Human rights policies and management practices of Fortune Global 500 firms: Results of a survey, Corporate Social Responsibility Initiative Working Paper No. 28 (Harvard University, John F. Kennedy School of Government, 2006), em www.ksg.harvard.edu/m-rcbg/CSRI/publications/workingpaper_28_ruggie.pdf.

145. Grupo do Banco Mundial, Corporate Social Responsibility Practice: "Company codes of conduct and international standards: An analytical comparison", Partes I e II (Washington, DC, 2003 e 2004).

146. O sector do turismo parece encontrar-se ainda nas fases iniciais da formulação de princípios e da elaboração de códigos de conduta formais. Tal explicaria a fraca regulamentação das questões sobre não discriminação e igualdade nos códigos de conduta deste sector.

(IEC),¹⁴⁷ uma aliança de empresas, ONG e sindicatos que acompanha os progressos alcançados através de um processo anual de comunicação e análise, conclui que o impacto sobre a discriminação não tem sido tão significativo como noutras áreas, tais como saúde e segurança, trabalho infantil, horários de trabalho e salários mínimos.

381. Foram constatados alguns progressos em cinco dos 25 locais de trabalho analisados. Estes progressos incluem o reforço dos esforços para melhorar as condições de trabalho das mulheres grávidas na Costa Rica, a formulação de uma política sobre a igualdade de oportunidades no emprego numa quinta na África do Sul e a eliminação dos limites de idade dos anúncios de emprego no Vietname. O estudo refere que os progressos alcançados até à data prendem-se geralmente com necessidades de natureza prática, tais como a

muneração da licença por maternidade e de outras licenças pós-natais; no entanto, são pouco significativos os esforços desenvolvidos no sentido de influenciar aspectos estratégicos da igualdade de género, tais como a igualdade de oportunidades no emprego ao nível da promoção ou da formação. O estudo considera que o impacto ao nível da eliminação dos preconceitos raciais ou religiosos nas políticas de recrutamento e selecção da África do Sul e da Índia é reduzido, e manifesta uma preocupação quanto à discriminação dos trabalhadores locais a favor dos trabalhadores migrantes no Reino Unido. O estudo salienta ainda que, muitas vezes, os empregadores, auditores, trabalhadores e sindicatos não tomam em consideração matérias relacionadas com não discriminação e igualdade na aplicação dos códigos, propondo um conjunto de medidas práticas para corrigir esta situação.

147. S. Barrientos; S. Smith: The ETI code of labour practice: Do workers really benefit? (Institute of Development Studies, University of Sussex, 2006), em www.ethicaltrade.org; o relatório analisou casos na Índia (sector do vestuário), no Vietname (vestuário e calçado), na África do Sul (frutas), no Reino Unido (horticultura) e na Costa Rica (sector das bananas). O Código Básico da IEC proíbe a discriminação na contratação, remuneração, acesso à formação, promoção, termo do contrato de trabalho ou reforma em razão da raça, casta, nacionalidade, religião, idade, deficiência, sexo, estado civil, orientação sexual, filiação sindical ou política.





PARTE IV

Acção da OIT: balanço e perspectivas

382. Esta parte do Relatório Global faz a análise do trabalho desenvolvido pela OIT em matéria de não discriminação e igualdade desde 2003, seguida de recomendações sobre acções de acompanhamento para os próximos quatro anos.

1. Resultados e desafios da OIT

Plano de acção sobre a eliminação da discriminação no emprego e na profissão

383. Sem deixar de sublinhar a necessidade de prosseguir e consolidar a acção do Bureau Internacional do Trabalho em matéria de VIH/SIDA e deficiência, o plano de acção de acompanhamento adoptado pelo Conselho de Administração em 2003 identificou duas prioridades temáticas para 2004-07: a desigualdade salarial entre homens e mulheres e a igualdade racial/étnica, na sua dimensão de género.¹ A razão para esta escolha foi a persistência e a natureza universal da desigualdade salarial entre homens e mulheres e o enraizamento da discriminação racial e étnica, bem como a sua relação com a pobreza. A remuneração e os salários, bem como os mecanismos de fixação de salários, são aspectos centrais do mandato da OIT e correspondem reconhecidamente a uma das áreas de especialidade da Organização. Da mesma forma, a eliminação da pobreza, nomeadamente da pobreza crónica associada a práticas discriminatórias, através da promoção do tra-

balho digno constitui uma das principais prioridades da actual agenda da OIT. Por último, importa referir que, embora estas questões tenham merecido sempre a atenção da OIT, as acções desenvolvidas neste domínio nem sempre têm sido consistentes.

Reduzir a desigualdade de remuneração entre homens e mulheres

384. Tal como demonstrado anteriormente, a diferença entre homens e mulheres ao nível das remunerações continua a caracterizar os mercados de trabalho em todo o mundo e constitui uma preocupação crescente para a política pública. São vários os factores que contribuem para esta situação, entre os quais a discriminação sexual a nível da remuneração. A Convenção (N.º 100), um dos instrumentos mais ratificados da OIT, procura solucionar este problema, assegurando a igualdade de remuneração entre trabalhos de conteúdo diferente, mas de igual valor.

1. OIT: Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work: Priorities and action plans for technical cooperation, documento GB.288/TC/4 do Conselho de Administração (Nov. 2003), pontos 15-22.

Promover a igualdade salarial

385. O conceito de “igualdade de remuneração por trabalho de igual valor” é, talvez, um dos mais mal compreendidos no domínio das acções de combate à discriminação. Tal como já se observou, em alguns países, este problema resulta de leis e regulamentos que continuam a interpretar restritivamente o princípio da igualdade de remuneração, na medida em que mencionam apenas trabalho “idêntico” ou “semelhante”. Em muitos países, a falta de dados fiáveis sobre salários desagregados por sexo esconde a existência de uma desigualdade salarial entre homens e mulheres, dificultando assim o acompanhamento das tendências quanto à extensão e causas dessa desigualdade ao longo do tempo.

386. Os parceiros sociais poderão ter alguma dificuldade em compreender o conceito de trabalho de “igual valor” e a forma como as tabelas salariais e as práticas de remuneração podem conduzir a uma subvalorização das profissões femininas. Noutros casos, apesar de reconhecerem o problema, poderão considerar que as medidas de conciliação do trabalho e da família ou a tutoria de mulheres em cargos de direcção com vista a ultrapassar a barreira invisível (“glass ceiling”) são mais urgentes e relevantes para melhorar o estatuto da mulher no local de trabalho. Em qualquer caso, as consequências da igualdade de remuneração em matéria de custos são motivo de grande preocupação, especialmente para as PME, dada a noção de que esta igualdade não traria benefícios visíveis em termos de produtividade laboral.

387. Por conseguinte, esta componente do plano de acção visa essencialmente: (a) aumentar os conhecimentos sobre os custos e benefícios da promoção da igualdade de remuneração, as tendências ao nível da desigualdade salarial entre homens e mulheres e as suas causas; (b) reforçar o trabalho em rede e a colaboração com as federações internacionais de sindicatos; e (c) prestar assistência técnica a nível nacional.

388. Foram elaboradas fichas informativas sobre África, a Europa e a América Latina, a fim de fornecer informações gerais sobre: (i) as tendências a nível da desigualdade salarial entre homens e mulheres ao longo dos últimos 15 anos, discriminadas por sector e por profissão, bem como as respectivas causas e processos; (ii) os quadros institucionais e regulamentares nacionais relevantes; e (iii) os comentários da CEACR nesta matéria ao longo dos últimos 15 anos. Recentemente, foi iniciado um trabalho semelhante para a Ásia Oriental. Foi igualmente elaborado um

documento que contém uma avaliação dos custos e benefícios da igualdade de remuneração (caixa 4.1), bem como um guia sobre a realização de avaliações de funções /postos de trabalho sem enviesamento de género.²

389. Em Portugal, a OIT prestou assistência técnica a um projecto EQUAL financiado pela Comissão Europeia, que visa o desenvolvimento de um método de avaliação de postos de trabalho sem enviesamento de género destinado ao sector da restauração e bebidas. O projecto conta com a participação da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses (CGTP-IN), da Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (FESAHT), da Associação da Restauração e Similares de Portugal (ARESP), da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), do Centro de Estudos para a Intervenção Social (CESIS) e da Inspeção-Geral do Trabalho.

390. O sector português da restauração é dominado por pequenas empresas e baixos níveis de rendimentos, caracterizando-se por uma baixa produtividade, elevada rotatividade e absentismo, especialmente entre as mulheres. O “envelhecimento” da mão-de-obra feminina neste sector atraiu jovens mulheres migrantes do Brasil e de Cabo Verde, na sua maioria em situação irregular, o que fez com que o nível de salários baixasse ainda mais. Tanto as organizações de empregadores como de trabalhadores estão preocupadas com esta situação, mas têm opiniões diferentes sobre a melhor forma de resolver o problema. O projecto visa corrigir a subvalorização de determinadas profissões através do desenvolvimento de métodos de avaliação de funções/género, modernizar os sistemas de classificação profissional do sector, que remontam ao início da década de 70, e estabelecer sistemas de remuneração baseados em critérios e procedimentos transparentes e neutros. Dado que poderão surgir dificuldades ao longo do processo, o envolvimento dos parceiros sociais é fundamental para garantir que as preocupações e prioridades de ambas as partes sejam tomadas em consideração e que os resultados sejam aceites por todos.

391. Desde 2000, a Public Services International (PSI) e outras federações sindicais globais (FSG), juntamente com a OIT, têm participado todos os anos em Fóruns de Discussão sobre a Igualdade de Remuneração com a duração de um dia. Estes fora visam: (a) facilitar a partilha das últimas novidades sobre o trabalho das FSG no domínio da igualdade de remuneração e da OIT no seguimento do Relatório Global

2. M.-T. Chicha: A comparative analysis of promoting pay equity : Models and impacts, DECLARATION/WP/49/2006 (Genebra, OIT, 2006); OIT: Promoting pay equity through job evaluation methods: A step-by-step guide (a publicar brevemente).

Caixa 4.1.**Quais são os benefícios da igualdade de remuneração?**

Os poucos estudos que analisaram os custos e benefícios da igualdade de remuneração respeitam, na sua maioria, ao Canadá e à Suécia. A escassez de estudos reflecte a dificuldade de obter séries contínuas de dados sobre salários e de isolar o efeito da igualdade de remuneração ou de outros indicadores sobre a produtividade laboral ou outras variáveis. O estudo da OIT identifica benefícios ao nível da gestão de recursos humanos (melhor conhecimento dos requisitos funcionais e, conseqüentemente, formação interna mais adequada, bem como maior eficiência na remuneração e nas práticas de recrutamento e selecção), da motivação e lealdade dos funcionários, das relações entre trabalhadores e dirigentes, da ausência de custos com processos judiciais e da melhoria da reputação da empresa. Os custos incluem o aumento das despesas com salários, dos custos administrativos (associados aos processos de avaliação de funções) e uma desmoralização dos funcionários que não beneficiam directamente de igualdade de remuneração. O estudo sublinha que, enquanto o aumento das despesas com salários e dos custos administrativos é fácil e imediatamente quantificável, os benefícios, especialmente os benefícios indirectos, são mais difíceis de avaliar e materializam-se apenas a médio e a longo prazo. Os poucos dados disponíveis parecem indicar que os custos do ajustamento dos salários não são particularmente significativos (por ex., as despesas com salários aumentaram entre 0,5 e 2,2 por cento na província de Ontário e 1,5 por cento no Quebec). O estudo propõe um útil conjunto de indicadores e características associadas (directo/indirecto, frequência, quantificável) para cada custo e benefício, identificando ainda uma série de boas práticas para reduzir os custos e maximizar os efeitos positivos.

Fonte: M.-T. Chicha: *A comparative analysis of promoting pay equity: Models and impacts*, DECLARATION/WP/49/2006 (Genebra, OIT, 2006).

Time for equality at work (2003) e da resolução relativa à promoção da igualdade de género, da igualdade de remuneração e da protecção da maternidade, adoptada pela Conferência Internacional do Trabalho em 2004; (b) planear estratégias para desenvolver as capacidades e a apropriação das questões relativas à igualdade de remuneração entre as FSG e os constituintes dos sindicatos; e (c) discutir qual a melhor forma da OIT ajudar neste processo.

Incorporação da dimensão de género nas políticas de emprego

392. Tal como já foi referido, a redução da desigualdade salarial entre homens e mulheres implica a implementação de um conjunto de medidas, incluindo intervenções no domínio da igualdade de remuneração, a promoção da igualdade de oportunidades no acesso à orientação e formação profissional e a adopção de medidas de conciliação entre o trabalho e a família. As políticas e programas de emprego ignoram frequentemente as questões de género, no sentido de que não tomam em consideração a situação e as necessidades específicas das mulheres e dos homens, conduzindo, desta forma, a desigualdades nas oportunidades e nos resultados e prejudicando a eficácia da política. Em alguns casos, os programas destinados a grupos específicos de mulheres baseiam-

se numa visão estereotipada das profissões em que as mulheres poderão ter um melhor desempenho ou que serão mais “convenientes” para elas, empurrando-as para profissões sem futuro e onde existe excesso de mão-de-obra.

393. Para corrigir esta situação, a OIT procurou incorporar a dimensão de género no apoio prestado aos Ministérios do Trabalho sobre concepção e implementação das políticas nacionais de emprego. Um exemplo é o projecto financiado pelo Governo da Bélgica intitulado “Promoting Equal Opportunities for Women and Men in the Country Employment Reviews of Stability Pact Countries” (“Promoção da Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens nas Análises do Emprego nos Países do Pacto de Estabilidade”). Este projecto complementa o apoio técnico da OIT no seguimento da Declaração adoptada pela Conferência Ministerial da Europa do Sudeste sobre o Emprego (Bucarest, Outubro de 2003). Nesta Declaração, os ministros do Trabalho dos países do Pacto de Estabilidade comprometem-se a cooperar a nível regional para dar resposta aos desafios em matéria de emprego e apelam à assistência técnica da OIT e do Conselho da Europa ao longo do processo de avaliação da situação do emprego nos países em causa. Esta assistência envolve a formulação de recomendações sob a forma de Relatórios Nacionais sobre a Política de Emprego (*Country Reports on Employment Policy – CREP*). Baseados no modelo dos Do-

3. Os JAP são elaborados pela Comissão Europeia e pelos países que se preparam para a adesão.

cumentos de Avaliação Conjunta (Joint Assessment Papers JAP) em matéria de políticas de emprego da Comissão Europeia, os CREP visam contribuir para a preparação dos países do Pacto de Estabilidade com vista à sua futura integração na UE. O projecto, financiado pelo Governo da Bélgica, tinha por objectivo alertar para o problema das desigualdades de género nos mercados de trabalho dos países abrangidos pelo PEC, bem como propor possíveis soluções. A situação de emprego das mulheres agravou-se drasticamente ao longo dos últimos 15 anos em todos os países da Europa do Sudeste. O número de mulheres que se inscrevem como desempregadas nos centros de emprego é inferior ao dos homens e as mulheres desempregadas demoram mais tempo do que os homens a encontrar um trabalho remunerado, não obstante possuírem, em média, níveis de instrução e formação semelhantes. As mulheres são vítimas de discriminação na contratação e no despedimento e, por vezes, esta discriminação manifesta-se através dos anúncios de emprego e das descrições de funções. Existem relatos de uma discriminação generalizada relativamente às mulheres nos centros de emprego. Consequentemente, muitas das mulheres em situação de inactividade estariam dispostas a trabalhar se existissem oportunidades e mecanismos de apoio adequados. Relativamente às mulheres com um trabalho remunerado na economia formal, a segregação profissional contribui para uma desigualdade salarial considerável nos quatros países que já foram objecto de CREP (Albânia, Croácia, República da Moldávia e Sérvia). Geralmente, as mulheres exercem profissões e trabalham em sectores menos valorizados e menos bem remunerados do que os dominados por homens.

394. No âmbito do projecto, foram organizados seminários sobre a dimensão de género (por exemplo, na Sérvia e na República da Moldávia), onde os parceiros sociais, pessoal dos serviços nacionais de emprego e os representantes de instituições nacionais de promoção da igualdade discutiram as causas e possíveis soluções mais urgentes para tratar desta dimensão as questões de género e de emprego mais urgentes. Cada país enfrenta um conjunto específico de problemas. No seminário realizado na Sérvia, por exemplo, foram discutidas formas de incentivar o espírito empresarial das mulheres, nomeadamente através do crédito, da formação e da constituição de cooperativas. Na República da Moldávia, o debate centrou-se nas políticas sobre licença por maternidade e no seu impacto sobre a participação das mulheres no mercado de trabalho. As questões mais importantes suscitadas durante estes seminários foram apresentadas nas reuniões tripartidas que subscreveram os CREP e tomadas em consideração na revisão final dos documentos.

395. Têm sido também sistematicamente incluídas sessões sobre igualdade de género em todas as reuniões de alto nível associadas ao “processo de Bucareste”. Uma das consequências do projecto foi o lançamento de um outro projecto na Sérvia, financiado pelo Governo da Suíça, destinado a dotar o serviço nacional de emprego do know-how (conhecimento prático) necessário para aumentar o acesso das mulheres ao trabalho remunerado através da promoção de políticas activas do mercado de trabalho e da integração da perspectiva de género no funcionamento geral dos serviços de emprego.

396. O projecto conseguiu incorporar a dimensão género nos CREP e envolver os decisores políticos nos debates sobre esta matéria. No entanto, a desigualdade de género ainda é considerada um problema marginal devido, em grande parte, ao movimento de oposição às políticas de emancipação sob o antigo regime comunista. As próprias mulheres, cansadas pela sobrecarga de trabalho doméstico e trabalho fora de casa, sentem-se frequentemente desiludidas com o apelo político à igualdade de género, dado que implica, muitas vezes, responsabilidades acrescidas em comparação com o que acontecia anteriormente. Por todos estes motivos, a introdução de políticas e normas sobre a igualdade de género no mercado de trabalho é, muitas vezes, a última prioridade política.

397. No Peru, os programas de emprego do Ministério do Trabalho foram analisados do ponto de vista da igualdade de género em 2005, a pedido da Comissão para a Igualdade de Oportunidades, criada em 2004. As conclusões e recomendações desta avaliação foram partilhadas e discutidas com os constituintes da Comissão, tendo sido igualmente analisados possíveis planos de acção de acompanhamento. Foi também organizado um workshop sobre as experiências de integração da perspectiva de género nos programas de emprego desenvolvidos em países vizinhos (Bolívia, Colômbia e Equador). Porém, as frequentes mudanças na orientação do Ministério entre 2004 e 2005 e, consequentemente, nas prioridades estabelecidas, afectaram a composição da Comissão e o seu funcionamento, enfraquecendo simultaneamente a legitimidade e a sustentabilidade do seu trabalho. Experiências semelhantes em outros países confirmam que os países com governos instáveis e sujeitos a mudanças frequentes enfrentam grandes dificuldades nos seus esforços de reforço das instituições.

Luta contra o racismo e a pobreza

398. Foi prestada assistência técnica aos governos que manifestaram o interesse em desenvolver políticas sociais e de emprego destinadas a promover a igual-

Caixa 4.2. Os DERP e as populações aborígenes e tribais

Desde 1999, os Documentos de Estratégia de Redução da Pobreza (DERP), elaborados sob a égide do Banco Mundial e do FMI, têm proporcionado o quadro global para o crédito, alívio da dívida e cooperação em matéria de desenvolvimento nos países de baixo rendimento. Estes documentos pretendem adoptar uma abordagem aberta e participativa e abranger os grupos tradicionalmente marginalizados. Uma vez que as populações aborígenes e tribais se encontram geralmente na cauda de todos os indicadores sócioeconómicos convencionais, a OIT realizou uma auditoria para determinar se e de que forma as necessidades e aspirações destas populações foram tomadas em consideração e se estas participaram nas consultas conducentes aos DERP. A auditoria, que abrange 14 países de África, da Ásia e da América Latina, revela diferenças significativas de uma região para outra e no interior de cada região. Não obstante, concluiu-se que os países onde os DERP abordariam, com maior probabilidade, as causas estruturais da pauperização destas populações eram aqueles onde:

- os quadros legais reconhecem os direitos das populações aborígenes e tribais;
- as instituições e as políticas respeitam e tomam em consideração a diversidade cultural;
- as populações aborígenes e tribais se organizaram e mobilizaram para exigir uma mudança política.

A auditoria conclui que o reconhecimento – em termos jurídicos, administrativos e políticos – dos direitos das populações aborígenes e tribais, tal como consagrados na Convenção (N.º 169) da OIT, é um elemento essencial do combate à pobreza e exclusão social destes grupos. Por conseguinte, recomenda a identificação e o teste de indicadores de pobreza relevantes para a situação das populações aborígenes e tribais, incluindo os seus padrões de emprego, bem como o desenvolvimento das capacidades das organizações aborígenes e dos organismos da administração local para que possam elaborar, implementar e acompanhar planos inclusivos de desenvolvimento local.

Fonte: M. Tomei: *Indigenous and tribal peoples. An ethnic audit of selected Poverty Reduction Strategy Papers*, DECLARAÇÃO (Genebra, OIT, 2005).

dade racial e a inclusão. No Brasil, por exemplo, o projecto “Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial”, financiado pelo Governo dos Países Baixos, prestou assistência à Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR) e ao Ministério do Trabalho neste domínio em 2004-06. Um dos principais benefícios do projecto foi o aprofundamento da relação institucional entre a SEPPIR e o Ministério do Trabalho, demonstrando a importância do combate ao racismo no local de trabalho para erradicar a discriminação na sociedade. O projecto contribuiu para a racionalizar o programa federal “Brasil, Género e Raça” do Ministério e as respectivas unidades, que visa promover a igualdade de oportunidades e lutar contra a discriminação, através do desenvolvimento de uma nova metodologia de trabalho para estas unidades com base num conjunto comum de objectivos, indicadores de impacto e procedimentos e práticas normalizados (ver caixa 3.4 na Parte III, Capítulo 1). O projecto também tem participado activamente numa série de *workshops* organizados pelo Ministério do Trabalho em várias regiões do país, com vista à definição de uma plataforma de entendimento comum sobre a missão e o funcionamento das unidades.

399. Através do projecto, a OIT contribuiu financeira e materialmente para o “Diálogo Internacional

sobre a Promoção da Igualdade e da Inclusão Racial”, uma iniciativa conjunta da OIT, do Banco Inter-Americano de Desenvolvimento (BIAD), do PNUD Brasil e do DFID Brasil, que teve lugar em Brasília, em 2005. A conferência reuniu 150 representantes governamentais, na sua maioria provenientes dos ministérios do planeamento do território, profissionais no domínio da igualdade racial, académicos e representantes de grupos de defesa dos direitos da população negra ou de origem africana de todo o continente americano, com o objectivo de discutir a discriminação racial no acesso à justiça, à educação, à saúde, à habitação, aos bens económicos e ao mundo do trabalho. A participação da OIT foi determinante para a incorporação de questões relacionadas com o trabalho e com as relações laborais no programa e para a apresentação de argumentos convincentes sobre os benefícios das medidas que promovem a igualdade racial e de género no mercado de trabalho e no local de trabalho e a importância da sua inclusão nas estratégias de desenvolvimento destinadas a promover a igualdade racial e reduzir a pobreza na região.

400. Por seu lado, o plano de acção de acompanhamento da OIT promoveu o tratamento diferenciado das populações aborígenes e tribais no quadro dos processos associados à Estratégia de Redução da

Pobreza (ERP). Foi realizada uma auditoria técnica aos Documentos de Estratégia de Redução da Pobreza (DERP) orientados pelo Banco Mundial e pelo FMI em 14 países de vários pontos do globo (caixa 4.2).

401. A disseminação e a discussão dos resultados da auditoria técnica no Fórum Permanente das Nações Unidas sobre Assuntos Indígenas em Maio de 2005 e na reunião técnica de doadores organizada pela OIT em Outubro de 2005 contribuíram para um maior entendimento comum sobre as condições necessárias para que as populações aborígenes possam beneficiar das políticas de redução da pobreza e de desenvolvimento. Na Conferência sobre a Pobreza e as Populações Aborígenes, organizada pelo Banco Mundial em Maio de 2006, e na qual participou a OIT, o Banco Mundial comprometeu-se a tomar em consideração as preocupações e direitos das populações aborígenes nos futuros DERP.

402. A auditoria étnica atraiu financiamento extra-orçamental por parte do Governo da Suécia, destinado a actividades de seguimento na Bolívia, Peru e Paraguai relacionadas com o trabalho forçado e com questões de discriminação no mercado de trabalho que afectam as populações aborígenes. É claramente vantajoso tratar as questões da discriminação e do trabalho forçado em conjunto, especialmente no caso de grupos como as populações aborígenes e tribais. De facto, neste caso, o trabalho forçado pode ser considerado a pior forma de discriminação étnica.⁴ O reconhecimento e o tratamento desta ligação permitirão adoptar medidas políticas mais esclarecidas e mais eficazes em termos de custos, que visem simultaneamente as causas e os sintomas do trabalho forçado, tal como mostram os resultados preliminares do projecto.

403. Lançado pela OIT em 1996, o Projecto para Promover as Políticas da OIT sobre Populações Aborígenes e Tribais (PRO 169) é um importante contributo para a consolidação de uma abordagem à redução da pobreza destas populações baseada nos direitos humanos. Os objectivos estratégicos do PRO 169 consistem em promover, proteger e fiscalizar o respeito pelos direitos destas populações, tal como consagrados na Convenção (N.º 169) da OIT, assegurando simultaneamente a sua participação nos esforços de promoção do trabalho digno e do respeito pelas normas internacionais do trabalho, com os benefícios daí decorrentes. O PRO 169 é executado em colaboração com outras organizações, doa-

dores e intervenientes internacionais, entre os quais o Fórum Permanente das Nações Unidas sobre Assuntos Indígenas. No âmbito deste projecto, a OIT criou actividades de desenvolvimento de capacidades destinadas a parceiros aborígenes, governamentais e de desenvolvimento e apoiou iniciativas específicas de âmbito regional ou nacional. As actividades desenvolvidas ao longo dos últimos quatro anos incluem, entre outras: trabalhos de investigação em parceria com a Comissão Africana dos Direitos Humanos e dos Povos sobre a protecção jurídica das comunidades aborígenes em África; promoção dos direitos das populações aborígenes e tribais na Ásia do Sul; desenvolvimento de capacidades e a criação de legislação nacional (por exemplo, no Camboja, nos Camarões e no Congo); e assistência técnica à aplicação da Convenção (n.º 169) (América Latina).⁵

Compromissos em curso

404. Tal como já foi salientado, no plano de acção de acompanhamento foi reconhecida a necessidade de consolidar áreas tradicionais de intervenção da OIT, tais como a fiscalização e a aplicação das Convenções (N.º 100) e (N.º 111) e de outras normas do trabalho relevantes, e o apoio ao desenvolvimento de quadros regulamentares favoráveis, dando simultaneamente continuidade às acções desenvolvidas em áreas problemáticas mais recentes, tais como o VIH/SIDA, a deficiência e a igualdade de género.

Contributo para a formulação de leis eficazes

405. Para ser eliminada, a discriminação tem de ser proibida, o que exige disposições legais específicas. Por outro lado, o direito nacional, para ser verdadeiramente eficaz, tem de ser aplicado; o tratamento adequado dos casos de discriminação pelos juristas e magistrados é, assim, um passo na direcção certa.

Desenvolvimento de quadros legislativos favoráveis

406. A fiscalização da aplicação das normas de trabalho da OIT, incluindo as Convenções (N.º 100) e (N.º 111), bem como a assistência técnica aos países membros para assegurar a conformidade do direito e

4. OIT: *A global alliance against forced labour* Relatório Global no quadro do acompanhamento da Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, Relatório I(B), Conferência Internacional do Trabalho, 93.ª sessão, Genebra, 2005.

5. Ver a página web da OIT dedicada às populações aborígenes e tribais: www.ilo.org/public/english/indigenous.

da prática nacionais com as convenções da OIT são aspectos essenciais do trabalho da Organização. A assistência pode assumir diversas formas: aconselhamento jurídico sobre o conteúdo e o âmbito de uma proposta de lei sobre o trabalho, apoio ao desenvolvimento de uma estratégia para a aplicação da lei, desenvolvimento das competências dos legisladores ou dos juízes e magistrados dos tribunais do trabalho, ou uma combinação destes elementos. Na Bósnia Herzegovina, por exemplo, na sequência da discussão mantida no seio da Comissão de Aplicação das Normas da Conferência, em 2005, sobre o facto do país não ter apresentado relatórios sobre as convenções ratificadas, a OIT prestou apoio à formulação, em 2006, de uma estratégia que estabelece as prioridades das autoridades públicas e dos parceiros sociais para assegurar uma aplicação eficaz da Lei da Igualdade de Género. Esta iniciativa contribuiu para reforçar os conhecimentos das diferentes instituições envolvidas sobre as suas próprias competências e responsabilidades, o que era fundamental para realizar as mudanças pretendidas no plano prático e legislativo.

407. Nas Maurícias, na sequência da ratificação das Convenções (N.º 100) e (N.º 111) em 2002, foi lançado um projecto conjunto da OIT/PNUD denominado “Capacity building for Gender Equality and Empowerment of Women” (“Desenvolvimento de Competências para a Igualdade de Género e a Capacitação das Mulheres”) em 2005, com vista à criação de medidas e estratégias para corrigir as desigualdades de género no emprego, no acesso à formação profissional e na remuneração no quadro da Política Nacional sobre a Igualdade de Género e do Plano de Acção Nacional para a Igualdade de Género (2005–15). Para atingir este objectivo, o projecto procura prestar assistência na harmonização entre o direito nacional e estas convenções e eliminar práticas de remuneração discriminatórias em relação às mulheres.

408. A assistência da OIT neste domínio abrange ainda o desenvolvimento e disseminação de orientações para auxiliar o legislador. Por exemplo, nos casos em que se pretenda incluir disposições relacionadas com SIDA em leis sobre o trabalho ou a discriminação, a OIT recomenda a incorporação na legislação nacional dos dez princípios consagrados no Repertório de recomendações práticas do BIT sobre

o VIH/SIDA e o mundo do trabalho, bem como os resultados das consultas a várias partes interessadas realizadas a nível nacional ou regional.⁶ Recentemente, a OIT desenvolveu também orientações sobre VIH/SIDA destinadas a juízes e magistrados dos tribunais do trabalho⁷

409. Da mesma forma, a OIT elaborou orientações sobre a promoção da igualdade de oportunidades no emprego para pessoas com deficiência através da legislação⁸ e realizou estudos de impacto da legislação em países seleccionados da Ásia, do Pacífico e da África Austral. Estes estudos ilustram a variedade de formas e objectivos da legislação que regula a discriminação em razão de deficiência (quadro 4.1).

410. Um indicador da eficácia da lei é o número de casos de discriminação submetidos aos tribunais ou a outras autoridades competentes e que recebem um tratamento adequado; neste domínio, a formação de juízes e juristas é fundamental.

Reforço das competências de juízes e dos juristas para tratar de casos de discriminação

411. O poder judicial pode desempenhar um papel proactivo no reforço da aplicação da legislação anti-discriminação. Desde 1999, o Centro Internacional de Formação da OIT (o Centro de Turim) organiza actividades de formação destinadas a juízes, juristas e professores de Direito sobre Direito Internacional do Trabalho, que incluem a não discriminação e a igualdade no emprego e na profissão. Embora os tribunais estejam obrigados a aplicar as leis e regulamentos nacionais, podem atender aos princípios, conceitos e definições dos instrumentos da OIT aplicáveis para orientar a sua interpretação e aplicação da legislação nacional. Por conseguinte, esta formação dota os profissionais da justiça dos conhecimentos necessários para aplicarem as normas internacionais do trabalho na resolução de litígios laborais. Estas sessões de formação incluem uma análise detalhada de conceitos jurídicos fundamentais, tais como discriminação directa e indirecta, discriminação em razão de vários factores, incluindo os que foram reconhecidos mais recentemente, igualdade de remuneração por trabalho de igual valor e medidas adequadas para eliminar situações de discriminação.

6. Ver: J. Hodges: Guidelines on addressing HIV/AIDS in the workplace through employment and labour laws (Genebra, OIT, 2004); M.-C. Chartier: Legal initiatives to address HIV/AIDS in the world of work (Genebra, OIT, 2005).

7. OIT: Using the ILO code of practice and training manual: Guidelines for labour judges and magistrates (Genebra, OIT, 2005). Foram realizadas várias sessões de formação com base nestas orientações no Centro de Turim da OIT, bem como na África Austral, Oriental e Ocidental e no Sudeste Asiático.

8. OIT: Achieving equal employment opportunities for people with disabilities through legislation: Guidelines (Genebra, 2004).

Quadro 4.1. Fonte das disposições legais sobre deficiência em países seleccionados

	Países ou regiões	Disposições
Constituição	África do Sul, Alemanha, Brasil, Camboja, Canadá, China, Eslovénia, Fiji, Gana, Seicheles, Tanzânia, Uganda	Disposições sobre direitos humanos e liberdades fundamentais que proíbem a discriminação em razão de diversos factores, entre os quais a deficiência
Legislação penal	Espanha, Finlândia, França	Multas e prisão
Legislação específica sobre pessoas com deficiência	Camboja, China, Etiópia, Gana, Índia, Maurícias, Mongólia, República Unida da Tanzânia, Sri Lanka	Disposições sobre diferentes aspectos (assistência médica, vida social, assistência social), bem como sobre os direitos das pessoas com deficiência, nomeadamente a nível de emprego
Leis de natureza geral	Austrália, Fiji, Seicheles, Zanzibar (República Unida da Tanzânia)	Lei do Emprego (Seicheles), Leis sobre a Igualdade de Oportunidades no Emprego (Austrália)
Quotas	Alemanha, China, França, Índia, Itália, Japão, Maurícia, Mongólia, Polónia, Tailândia, Tanzânia	Disposições que impõem sobre as empresas em geral ou sobre uma categoria de empresas (por ex., empresas com mais de um certo número de trabalhadores) a obrigação de contratarem uma determinada percentagem de pessoas com deficiência A lei poderá também estabelecer uma indemnização em caso de incumprimento (Maurícias)
Medidas de promoção do emprego	África do Sul, Austrália, Canadá, Estados Unidos, Índia, Japão, Maurícia, países nórdicos, Reino Unido	Adaptação e acessibilidade do local de trabalho
	Camboja, Etiópia, Índia, Japão, Sri Lanka, Tailândia	Serviços de emprego (agências de colocação)
	China, França, Japão, Singapura, Sri Lanka, Tailândia	Incentivos financeiros para compensar os empregadores por eventuais encargos suportados devido à contratação de trabalhadores com deficiência: financiamento ao arranque de empresas (China), apoio financeiro ao auto-emprego de pessoas com deficiência e serviços de micro-crédito para ex-combatentes (Sri Lanka), apoio financeiro à formação (Tailândia, Japão) e reduções fiscais (China, Singapura)

412. Para maximizar o seu impacto, foram estabelecidas relações de cooperação com centros de formação judiciária e Faculdades de Direito, com o objectivo de garantir que os organismos parceiros nacionais incluam o Direito Internacional do Trabalho e o Direito da Igualdade nos seus programas de formação. Foram já estabelecidas relações de cooperação a longo prazo

com centros de formação judiciária e universidades da Albânia, da Argentina, do Brasil, de Madagáscar, de Marrocos e do Senegal.

413. Um estudo independente do impacto das actividades de formação desenvolvidas entre 1999 e 2003⁹ revelou que 68 por cento dos inquiridos tinham invocado expressamente normas internacionais do

9. See International Training Centre of the ILO: *Evaluation d'impact des cours sur les normes internationales du travail pour juges, juristes et professeurs de droit (1999–2003)* (Turin, 2005), at training.itcilo.org/ils/ILS_Judges/training_materials/francais/RapportFR.pdf.

Caixa 4.3.**Impacto das actividades de formação destinadas a juizes e juristas sobre a jurisprudência de Madagascar em matéria de igualdade**

Em 2002, o Centro de Turim da OIT e a Escola de Magistratura de Madagascar celebraram um acordo de cooperação de longo prazo. Em 2003, o Supremo Tribunal de Justiça de Madagascar, invocando a Convenção (N.º 111 da OIT), declarou que o facto da convenção colectiva de uma empresa estipular para as mulheres uma idade de reforma inferior à dos homens constituía discriminação sexual. O Tribunal concluiu que esta diferença de tratamento, que causava um prejuízo económico considerável às mulheres trabalhadoras, não era justificada por razões objectivas relacionadas com os requisitos inerentes ao trabalho das mulheres. Recentemente, esta jurisprudência foi aplicada na sentença proferida por um tribunal do trabalho noutro processo.

Em 2004, o Tribunal do Trabalho de Antsirabe defendeu que o despedimento de um determinado funcionário por uma instituição religiosa era discriminatório, fundamentando-se, para tal, na Convenção (N.º 111) da OIT. O trabalhador em causa, que exercia as funções de estaticista, foi despedido por se ter convertido à religião da mulher depois do casamento. O tribunal fundamentou a sua sentença no n.º 2 do artigo 1.º da Convenção (N.º 111) da OIT, considerando que a orientação religiosa não era um requisito inerente à função de estaticista. Assim, o despedimento foi declarado discriminatório.

Fonte: Tribunal do Trabalho de Antananarivo, acórdão n.º 529 de 2 de Junho de 2006, Tribunal do Trabalho de Antsirabé, Ramiaranjatovo Jean-Louis vs Fitsaboana Maso, 7 de Junho de 2004, citado em Centro Internacional de Formação da OIT: Use of international law by domestic courts: Compendium of court decisions (Turim, OIT, 2006).

trabalho em acções judiciais, influenciando assim a jurisprudência do seu país (caixa 4.3), enquanto 64 por cento referiram alterações no programa dos cursos das Faculdades de Direito e Escolas de Magistratura nacionais.

Integração da perspectiva de género para alcançar a igualdade de género no mundo do trabalho

414. Tal como já foi referido no relatório *Time for equality at work*, a OIT recorre a uma estratégia com duas vertentes para promover a igualdade entre mulheres e homens no mundo do trabalho. Esta estratégia combina: (1) a integração de uma perspectiva de género na concepção e execução de todos os programas e projectos da OIT; e (2) intervenções destinadas a eliminar as desigualdades de género, tendo como grupo-alvo os homens ou as mulheres. A experiência adquirida até à data pela OIT e por outras instituições (ver caixa 3.7 na Parte III) confirma a relevância e a importância de manter esta dupla abordagem. A integração da perspectiva de género proporciona uma mais-valia, na medida em que permite aprofundar os conhecimentos sobre as estruturas e o funcionamento do mercado de trabalho e dos locais de trabalho, melhorando, desta forma, a concepção e

a implementação das políticas. Porém, se não for complementada por medidas que visem expressamente a eliminação das significativas e persistentes desigualdades de género a nível da expressão e representação, dos resultados no mercado de trabalho e da protecção social, corre o risco de perder a sua eficácia.

415. A Gender Network da OIT, que estabelece a ligação entre especialistas em questões de género e pontos focais de género dos escritórios locais e da sede da Organização, contribuiu para a interpenetração de experiências e práticas sobre a concretização da igualdade de género. Esta rede incentivou ainda os especialistas em questões de género a actuarem de forma mais estratégica e a começarem a construir uma agenda global comum, sem negligenciarem questões programáticas e regionais específicas.¹⁰

416. Outro mecanismo que tem sido utilizado para promover a aprendizagem organizacional sobre formas de assegurar a integração de questões de género nas políticas, programas e estruturas da OIT são as auditorias participativas de género a nível dos escritórios. Entre 2001 e 2005, 25 unidades/escritórios foram submetidos a uma auditoria de género (dez unidades da sede e 15 escritórios locais no sul e sudeste da Ásia, no Médio Oriente, na Europa, em África e na América Latina).¹¹ Alguns mandatários da OIT, tais como a CISL, também solicitaram a assistência da OIT neste domínio. Se bem que esta

10. ILO: *Sharing knowledge: Gender equality in the world of work*, Bureau for Gender Equality, at www.ilo.org/gender.

11. ILO: *ILO participatory gender audit: A tool for organizational change*, at www.ilo.org/gender.

Caixa 4.4. O Fundo de Cooperação para a Igualdade de Género da OIT

Sob os auspícios do Fundo de Cooperação para a Igualdade de Género da OIT, estão em curso 13 projectos em 25 países. Todos os projectos foram lançados em resposta a pedidos de assistência de ministérios do trabalho, organizações de trabalhadores e empregadores ou grupos de mulheres que trabalham na economia informal. Embora o Fundo apoie projectos relacionados com um vasto leque de questões, todos eles têm por base uma estratégia faseada comum, que inclui o levantamento de necessidades, o desenvolvimento de capacidades, a gestão e partilha de conhecimentos e a criação de parcerias. Em Marrocos, o Fundo ajudou a conceber soluções práticas para as necessidades especiais de protecção das mulheres e a dar resposta às suas preocupações no contexto da reestruturação dos sectores têxtil e do vestuário. No Lémen, os parceiros sociais receberam formação sobre o modo de identificar e responder às diferentes oportunidades e riscos para homens e mulheres durante o processo de diálogo social e o projecto promoveu a igualdade de género não apenas durante as discussões tripartidas, mas também no âmbito do planeamento das políticas nacionais. Na Federação Russa, foram desenvolvidos quatro planos de acção para os okrugs (distritos) federais do centro, do extremo oriente, da Sibéria e do Volga, que prevêm a integração da perspectiva de género em medidas adoptadas no domínio do emprego e da protecção social. Cinquenta jornalistas que trabalham nesta área foram sensibilizados para as dimensões de género destas políticas, tendo sido lançadas, no final de 2003, mais de 100 publicações e programas de rádio/TV no âmbito de um concurso federal. Na China, mandatários da OIT e a *All-China Women's Federation* (ACWF) receberam formação sobre estratégias, mecanismos e ferramentas de integração da perspectiva de género, tendo ainda realizado estudos e avaliações de impacto com uma perspectiva de género.

Fonte: OIT, Departamento de Promoção da Igualdade de Género: ILO Gender Equality Partnership Fund: *What it is and what it does*, em www.ilo.org/dyn/gender/docs.

experiência, a primeira desta natureza a ser introduzida no sistema das Nações Unidas, tenha contribuído para aumentar a sensibilização quanto à necessidade de integrar questões de género em áreas técnicas, revelou também que o seguimento das recomendações formuladas pelas auditorias de género é problemático e que existe um défice de responsabilização devido à falta de mecanismos de fiscalização.¹² Por sua vez, tal reflecte a dificuldade de passar de uma abordagem ao género como uma questão secundária para uma integração mais profunda na Agenda do Trabalho Digno da OIT, que é determinante para o seu sucesso.

Integração da perspectiva de género na cooperação técnica

417. O Fundo de Cooperação para a Igualdade de Género (*Gender Equality Partnership Fund*) da OIT, criado em 2003, e a integração da perspectiva de género na cooperação técnica são outros meios que a OIT tem utilizado para concretizar, na prática, a igualdade de género no trabalho em diversos sectores e contextos sócio-económicos e culturais.

418. Em Março de 2005, o Conselho de Administração adoptou uma decisão exigindo que a promoção

da igualdade de género seja tomada em consideração em todas as actividades de cooperação técnica da OIT. Os acordos-quadro recentemente celebrados entre a OIT e a Dinamarca, França, Noruega, Países Baixos, Reino Unido e Suécia referem expressamente a importância da integração da igualdade de género na implementação dos programas. Os acordos celebrados com a Dinamarca, a Noruega, os Países Baixos e a Suécia vão um pouco mais longe, estabelecendo uma contribuição suplementar específica para o Fundo de Cooperação para a Igualdade de Género da OIT. Criado em 2003 com verbas do orçamento ordinário da OIT, este Fundo procura reforçar a capacidade dos mandatários da OIT para adoptarem medidas eficazes para promover a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no mundo do trabalho (caixa 4.4).

419. Desde inícios de 2006, um dos critérios-chave da selecção técnica de novas propostas de cooperação técnica da OIT é a inclusão de uma estratégia de integração da igualdade de género nas propostas sob apreciação. Graças a esta abordagem, o Departamento de Promoção da Igualdade de Género e os especialistas locais sobre questões de género têm desenvolvido um número crescente de actividades de cooperação técnica especificamente relacionadas com a igualdade de género ou relevantes neste domínio. No entanto,

12. *ibid.*

Caixa 4.5.

Integração da perspectiva de género na ajuda ao desenvolvimento prestada pela União Europeia: um projecto de desenvolvimento de capacidades

A União Europeia (UE) é um dos maiores doadores no mundo da ajuda ao desenvolvimento: a ajuda financiada pela UE representa mais de 50 por cento do apoio global ao desenvolvimento. A agenda de desenvolvimento da UE define a igualdade de género simultaneamente como um objectivo e um requisito do desenvolvimento socialmente sustentável. No âmbito do seu Programa de Acção para a integração da igualdade entre as mulheres e os homens a todos os níveis e em todos os sectores da cooperação para o desenvolvimento da Comunidade, a Comissão Europeia (CE) solicitou a ajuda do Centro de Turim para aproximar a política da prática, reforçando a sua própria capacidade para integrar a igualdade de género no diálogo político desenvolvido a montante com os países destinatários, na prestação da ajuda e na execução de projectos. Desde Janeiro de 2004, o projecto procurou, ao longo de 36 meses, facilitar o processo de mudança organizacional e aprendizagem institucional, centrando-se em três áreas de acção estreitamente relacionadas:

- (1) *Ferramentas e procedimentos*: desenvolvimento de um conjunto prático e normalizado de ferramentas, orientações e recursos de informação sobre a integração das questões de género, nomeadamente Ferramentas de trabalho para a integração das questões de género na cooperação para o desenvolvimento da CE em quatro línguas e dossiês informativos relacionados com questões de género sobre países e sectores específicos.
- (2) *Sensibilização dos decisores políticos e formação do pessoal operacional sobre “como” integrar as questões de género no seu trabalho quotidiano e estabelecimento de um diálogo a todos os níveis e em todos os sectores da assistência da Comunidade*: 1 200 funcionários da CE, representantes de governos de países terceiros e representantes de instituições doadoras, organizações internacionais e ONG de defesa dos direitos das mulheres participaram em 50 workshops e acções de sensibilização em Bruxelas e em 24 delegações da UE em África, na Ásia, na América Latina e na Europa. O recurso à aprendizagem baseada na Internet permitiu alargar o alcance do projecto e estimular o intercâmbio de ideias.
- (3) *Prestação de assistência técnica personalizada, coordenação da aprendizagem institucional, criação de redes sobre questões de género e intercâmbio de informações*: O Help Desk de Género, constituído por três especialistas em questões de género a tempo inteiro, prestou serviços de consultoria ad hoc sobre programas e projectos específicos em curso e sobre as futuras estratégias de cooperação entre a UE e países terceiros, especialmente da África, das Caraíbas e do Pacífico. Foram ainda disponibilizados serviços de informação online e uma newsletter trimestral.

Fontes: GENRE 2003/076514 E950135 Preliminary summary assessment of the results achieved over the period 1 January 2004–31 March 2006, 20 de Abril de 2006, CIT/OIT, em ec.europa.eu/comm/europeaid/projects/gender/toolkit_2006; e www.itcilo.org/ec (para a aprendizagem online).

Caixa 4.6.

A participação das mulheres nas instituições nacionais de diálogo social

Recorrendo a questionários, foram recolhidos dados de 48 organismos bipartidos, tripartidos e multipartes – aproximadamente metade das instituições de diálogo social actualmente em funcionamento a nível nacional no domínio sócio-económico. Os dados revelaram que a proporção média de mulheres participantes em todas as regiões não ultrapassava 14,68 por cento. A região com a percentagem mais elevada situava-se na Europa, com 16,76 por cento de mulheres participantes, seguida da América Latina e das Caraíbas (14,16 por cento), de África (12,34 por cento) e da Ásia (11,21 por cento). Foram identificadas diferenças substanciais dentro das regiões: enquanto a América Latina apresentava uma média de 11,46 por cento de mulheres participantes, nas Caraíbas as mulheres ocupavam, no total, 34,57 por cento dos cargos nas instituições de diálogo social. Por grupo, as mulheres constituíam 18,93 por cento dos representantes governamentais, 12,95 por cento dos trabalhadores e 10 por cento dos empregadores em todas as regiões. No Equador e na Roménia, os representantes dos parceiros sociais e do Governo nas instituições de diálogo social eram todos do sexo masculino. Na Bélgica, no Haiti e no Peru, foram desenvolvidas iniciativas destinadas a promover uma representação mais equilibrada. Uma análise dos procedimentos de nomeação dos representantes de todos os países indicou que, enquanto o Governo nomeava oficialmente os seus representantes nos organismos de diálogo social, a responsabilidade pela eleição de representantes recaía exclusivamente sobre as organizações de trabalhadores e empregadores e os próprios governos. Assim sendo, as estratégias para melhorar o equilíbrio entre a participação de mulheres e homens nas instituições de diálogo social devem ter por objectivo aumentar o número de mulheres em cargos de direcção nas organizações dos parceiros sociais, na administração pública e no Governo. Os dados revelaram ainda que 48 por cento dos organismos tinham incluído o género na agenda de diálogo social, embora não de forma sistemática. Aparentemente, não existia qualquer ligação entre a inclusão do género na agenda da instituição e a percentagem de mulheres participantes nos organismos de diálogo social. A aprovação de legislação europeia relacionada com questões de género contribuiu para o facto de 64 por cento dos organismos de diálogo social examinados na União Europeia terem incluído o género na sua agenda de diálogo.

Fonte: OIT: *Women's participation in social dialogue institutions* (a publicar brevemente).

Caixa 4.7.

Recursos da OIT sobre a protecção da maternidade e promoção do equilíbrio entre o trabalho e a família

Reconciling work and family responsibilities: Practical ideas from global experience: apresenta exemplos concretos do que está a ser feito em várias regiões do mundo para ajudar os trabalhadores a conciliarem, de um modo mais eficaz, o trabalho e as responsabilidades familiares, tais como a prestação de assistência às crianças e a familiares idosos. Estes exemplos fornecem ideias interessantes sobre as acções que os governos, as associações de empregadores e de trabalhadores e as organizações da sociedade civil podem desenvolver. Recentemente, foram elaborados documentos de trabalho que avaliam as tendências, questões, políticas e programas em matéria de conciliação do trabalho e das responsabilidades familiares em três países (Brasil, Japão e República da Coreia), e estão a ser realizados estudos em vários países em desenvolvimento.

Maternity at work: A review of national legislation: consiste numa análise muito completa das principais disposições da legislação sobre protecção da maternidade em 166 países. Esta publicação analisa disposições nacionais sobre licença por maternidade (duração da licença, prestações pecuniárias, fonte de pagamento e âmbito), outros tipos de licença (licença por paternidade, licença parental e licença por adopção), disposições sobre a protecção contra o despedimento e a discriminação e protecção da saúde das trabalhadoras grávidas e lactantes. A base de dados online sobre protecção da maternidade, que reúne informações sobre a legislação nacional relativa à protecção da maternidade em 160 países, foi recentemente actualizada.

Foi igualmente criada uma série de oito fichas informativas sobre trabalho e responsabilidades familiares, reunidas num guia intitulado *Healthy beginnings: Guidance on safe maternity at work*, que contém informações sobre os princípios básicos da Convenção (N.º 183) sobre a Protecção da Maternidade, de 2000, e ferramentas práticas para identificar riscos e perigos no local de trabalho, bem como para melhorar a protecção da maternidade e a saúde no trabalho. *How are workers with family responsibilities faring in the workplace?* é uma publicação que apresenta exemplos concretos do modo como as responsabilidades familiares afectam a capacidade dos homens e das mulheres obterem e manterem um emprego.

ainda existe um défice de competências em matéria de análises de género e planeamento de género entre o pessoal técnico e de programação da OIT.

420. No contexto do actual paradigma da ajuda ao desenvolvimento, que encoraja os países beneficiários e coordenação da ajuda, a OIT, através do Centro Internacional de Formação em Turim, ajudou a Comissão Europeia a colocar a igualdade de género no centro da sua agenda de ajuda ao desenvolvimento (Caixa 4.5).

Integrar a perspectiva de género no diálogo social

421. Ao longo dos últimos 15 anos, em resposta aos desafios dos mercados de trabalho em constante evolução, assistiu-se ao surgimento ou, em alguns casos, à consolidação de instituições nacionais de diálogo social em todas as regiões. O reforço das instituições de diálogo social está estreitamente associado ao reforço da participação e da democracia, na medida em que implica dar voz no processo de decisão aos que são directamente afectados. Em 2006, o Departamento do Diálogo Social, Legislação do Trabalho e Administração do Trabalho do BIT (DIALOGUE), realizou um estudo para obter dados de referência sobre a participação das mulheres nas instituições de diálogo social. A baixa percentagem média de participação das mulheres

nestas instituições (caixa 4.6) traduz um cenário bastante desanimador. O aumento da proporção de mulheres em cargos de direcção através de formação, quotas ou medidas de conciliação entre o trabalho e a família, ajudaria a assegurar uma participação equilibrada de mulheres e homens nos processos de decisão. Porém, o elemento mais importante para que ocorra uma mudança será provavelmente o reconhecimento de que o desequilíbrio existente traduz claramente um défice democrático.

422. Esta preocupação levou o Departamento do Diálogo Social, Legislação do Trabalho e Administração do Trabalho, a centrar os seus esforços no reforço da capacidade dos parceiros sociais para compreender e dar resposta às questões relacionadas com a desigualdade de género nas consultas conducentes à elaboração dos DERP orientados pelo Banco Mundial e pelo FMI (ver caixa 4.2).

Promover a protecção da maternidade e o equilíbrio entre o trabalho e a vida privada

423. As responsabilidades familiares afectam a capacidade de mulheres e homens obterem e manterem um emprego e de terem um nível de vida digno, enquanto que a gravidez é ainda uma das principais causas de despedimento ou de não contratação em todo o mundo. Tal como referido anteriormente, as mudanças nos horários e na organização do trabalho

provocadas pela globalização, agravaram as desigualdades nos padrões de emprego e nas condições de trabalho entre homens e mulheres e entre diferentes classes sociais, tendo igualmente afectado a forma como as mulheres e os homens prestam assistência às respectivas famílias.

424. Para dar resposta a estes desafios, ao longo dos últimos anos a OIT tem centrado os seus esforços na consolidação da sua base de conhecimentos sobre estas questões, tendo desenvolvido uma série de publicações e recursos práticos de informação (caixa 4.7).

425. Foram igualmente realizadas acções de sensibilização e de formação para ajudar os mandatários da OIT na promoção e aplicação da Convenção (N.º 183) sobre a Protecção da Maternidade de 2000, e a Convenção (N.º 156) sobre os Trabalhadores com Responsabilidades Familiares de 1981. Por exemplo, em 2005, foi prestada formação sobre trabalhadores com responsabilidades familiares a representantes de redes de mulheres da CISL e da CMT de 20 países da Europa Central e Oriental e dos novos Estados independentes, na Sexta Escola Sindical Internacional de Mulheres situada em Ohrid, na antiga República Jugoslava da Macedónia, em Setembro e Outubro de 2003. No final da acção de formação, as participantes adoptaram uma resolução apelando aos respectivos sindicatos e governos para criarem condições favoráveis às mulheres trabalhadoras e a todos os trabalhadores com responsabilidades familiares nos locais de trabalho.¹³

Combate à discriminação múltipla contra os trabalhadores domésticos

426. O trabalho doméstico proporciona milhões de empregos em todo o mundo, sobretudo para as mulheres, mas também para os homens. A procura deste tipo de trabalho é muito elevada em todos os países, independentemente do seu grau de desenvolvimento. Na América Latina, por exemplo, o trabalho doméstico é a principal fonte de emprego não agrícola para as mulheres e, em 2003, absorvia 15 por cento das mulheres economicamente activas.¹⁴

427. A falta de serviços de apoio à infância e à terceira idade acessíveis e de confiança, conjugada com a necessidade que os homens e as mulheres têm de obter um emprego pago para sobreviver, explica o au-

mento da procura de serviços de trabalho doméstico. Mesmo em situações de recessão económica, a procura não diminui significativamente, dada a natureza essencial dos serviços prestados pelos trabalhadores domésticos. Curiosamente, em épocas de recuperação económica após um período de crise, a procura de trabalhadores domésticos aumenta muito rapidamente, mas a recuperação dos níveis de remuneração é muito mais lenta.¹⁵

428. Por outro lado, o trabalho doméstico continua a ser uma das poucas fontes de rendimento e emprego para muitas mulheres jovens e mais idosas com pouca ou nenhuma escolarização. Porém, muitas vezes, o trabalho doméstico é “invisível”, subvalorizado e não goza de qualquer protecção. É executado em residências privadas que não são consideradas locais de trabalho, para particulares que não são considerados empregadores e por trabalhadores que não são considerados empregados. Considerado uma extensão das tarefas domésticas não remuneradas e responsabilidades familiares tradicionalmente assumidas pelas mulheres, o trabalho doméstico é pouco valorizado em termos monetários. Isto explica por que razão esta categoria de trabalhadores é geralmente objecto de um tratamento diferente e mais desfavorável na legislação nacional. Além disso, em muitos casos, a lei não é efectivamente aplicada.

429. É cada vez mais reconhecido que a discriminação directa e indirecta em razão do sexo e da idade, muitas vezes agravada pelo estatuto de migrante ou pela etnia, é uma das causas primárias da situação de desvantagem em que se encontram os trabalhadores domésticos. Por este motivo, os escritórios da OIT desenvolveram diversas iniciativas regionais e sub regionais direccionadas a estes trabalhadores. Embora o objectivo comum seja combater o tratamento discriminatório de que são vítimas, os motivos subjacentes à sua realização variam consoante o contexto nacional. No Médio Oriente, na Ásia e em África, as acções de apoio aos trabalhadores domésticos foram enquadradas na necessidade de contribuir para uma melhor regulamentação da migração laboral internacional. Um dos elementos mais importantes das iniciativas desenvolvidas nesta parte do mundo é a prestação de aconselhamento aos governos sobre a forma de impedir que as práticas de recrutamento das agências de emprego privadas penalizem os trabalhadores domés-

13. ICFTU-WCL, Central and Eastern Europe and Newly Independent States Women’s Network: “Declaration on globalization and fair transition for working families”, Ohrid, 1 October 2005.

14. L. Abramo; M.E. Valenzuela: “Inserción laboral y brechas de equidad de género en América Latina”, in L. Abramo (ed.): *Trabajo decente y equidad de género en América Latina* (Santiago, ILO, 2006), pp. 29–62.

15. R. Cortés: “Salarios y marco regulatorio del trabajo en el servicio doméstico”, *Série Documentos de Trabajo* n.º 9 (Buenos Aires, OIT, 2004).

ticos migrantes. Na Ásia do Sul, as iniciativas destinadas a eliminar as piores formas de trabalho infantil e o trabalho forçado incluem medidas que visam especificamente estes trabalhadores. Na América Latina, foram desenvolvidos esforços para combater a ligação entre a feminização da pobreza e as desigualdades de género no emprego.

430. No entanto, em todas as regiões, a estratégia centrou-se em: (a) documentar a dimensão do fenómeno e a situação concreta dos trabalhadores domésticos; (b) revelar o facto de terem menos direitos e corrigir esta situação; (c) incentivar o diálogo entre os governos e as associações de empregadores e trabalhadores sobre estas questões; e (d) promover a associações dos trabalhadores domésticos. No Líbano, por exemplo, foi criada uma Comissão Orientadora Nacional, que reúne representantes do Governo, organizações de empregadores, representantes de embaixadas e ONG's, com vista à criação de um plano de acção nacional para promover o trabalho digno entre os trabalhadores domésticos migrantes. A Comissão tem três grupos de trabalho que se dedicam às seguintes áreas: reforma legislativa (a legislação libanesa do trabalho não abrange os trabalhadores domésticos); elaboração de uma brochura sobre os direitos dos trabalhadores; e criação de um contrato-tipo de trabalho. No Uruguai, a OIT prestou aconselhamento jurídico sobre a elaboração de uma proposta de lei sobre trabalho doméstico, que foi apresentada ao Parlamento pelo Governo em Abril de 2006. Foram igualmente desenvolvidos esforços para estabelecer ligações entre as associações de trabalhadores domésticos, nomeadamente entre a Confederação de Trabalhadores Domésticos da América Latina e das Caraíbas (CON-LACTRAHO) e respectivas associações nacionais, e os sindicatos regionais e nacionais, incluindo a Organização Regional Interamericana de Trabalhadores (ORIT). Em Dezembro de 2005, em Montevideo, foi adoptada uma Declaração Conjunta solicitando à OIT para, entre outras medidas, adoptar novas normas sobre a protecção dos trabalhadores domésticos.¹⁶

431. Embora tenham sido produtivas, a maioria destas iniciativas foi desenvolvida em pequena escala e o seu âmbito era pontual. Por exemplo, o facto da regulamentação abranger apenas o trabalho doméstico de menores ou trabalhadores migrantes ou de visar essencialmente os casos mais graves leva à exclusão de milhões de trabalhadores domésticos jovens e mais idosos que, em muitos casos, emigraram de zonas rurais para zonas urbanas em busca de emprego. A OIT deve adoptar uma abordagem e acções globais coerentes nesta matéria.

Promoção da igualdade de oportunidades no emprego no local de trabalho

432. O local de trabalho é um ambiente estratégico para combater a discriminação no emprego e criar uma força de trabalho mais diversificada e equitativa. As associações de empregadores e de trabalhadores, bem como os órgãos de direcção das empresas e os sindicatos, desempenham um papel central neste domínio. A OIT prestou apoio técnico a iniciativas lançadas pelos governos e pelos empregadores com o objectivo de formular políticas sobre a igualdade de oportunidades no emprego nas empresas. Nesta matéria, importa destacar as recomendações práticas do BIT sobre o VIH/SIDA e o mundo do trabalho, que produziu resultados muito promissores. A experiência revela que o conteúdo e o âmbito destas políticas são tão importantes quanto o seu processo de criação: quanto mais alargado for o processo de consulta, maior será a probabilidade dessas políticas serem aceites.

433. Na Indonésia, por exemplo, o Ministério da Mão-de-Obra e das Migrações, através de um processo de consulta que envolveu os sindicatos e as organizações de empregadores, e com a assistência técnica da OIT, desenvolveu, entre 2003 e 2005, um conjunto de orientações sobre a igualdade de oportunidades no emprego para o sector privado.¹⁷ Embora, numa fase inicial, o grupo de trabalho tripartido constituído pelo Ministério se tenha centrado na discriminação em razão do sexo, dado que as mulheres representam o maior grupo de pessoas sujeitas a discriminação e a situações de desvantagem, acabou por se dedicar também a questões de âmbito mais vasto, tais como práticas ilegais baseadas na raça, etnia ou deficiência. As referidas orientações visam ajudar as empresas a aplicar, na prática, a legislação nacional nesta matéria. Para além de explicarem o significado da igualdade de oportunidades no emprego e os benefícios que dela resultam para as empresas, descrevem igualmente as condições necessárias para o sucesso dos programas lançados neste domínio e identificam práticas que se traduzem numa maior igualdade no local de trabalho, tanto ao nível do recrutamento e da colocação, como ao nível dos salários e das condições de trabalho. Os três parceiros adoptaram as orientações em finais de 2005 e, desde então, têm procedido à sua divulgação.

434. No Chile, a OIT prestou apoio técnico à elaboração do Código de boas práticas laborais em ma-

16. Disponível para consulta em www.oitchile.cl/especial.php?id=193.

17. Ministério do Emprego e da Transmigração: Guidelines: Equal employment opportunity in Indonesia (Jakarta, OIT, 2005), em www.ilo.org/public/english/region/asro/jakarta/download/eeoguidelines.pdf.

téria de não discriminação para a Administração Pública Central, que foi aprovado por uma Instrução Presidencial de 15 de Junho de 2006. O Código é de aplicação obrigatória no sector público e as empresas privadas são encorajadas a implementá-lo voluntariamente. O Código visa reforçar os princípios da não discriminação e da igualdade de oportunidades e de tratamento, ajudando simultaneamente os homens e as mulheres a conciliarem o trabalho e as responsabilidades familiares, tomando em consideração as constantes mudanças nos padrões sociais e familiares. Nele são abordados todos os aspectos da relação de trabalho, desde o recrutamento às condições de trabalho. O Código salienta a importância de implementar processos de progressão e promoção profissional transparentes e baseados no mérito, bem como de assegurar a igualdade no acesso à formação e à obtenção de qualificações. É incentivada a adopção de medidas adequadas para que as pessoas com deficiência possam competir com outros candidatos em condições de igualdade. Chama-se também a atenção para a necessidade de melhorar o acesso das mulheres a cargos de responsabilidade e de direcção. O Código reafirma igualmente a importância da protecção da maternidade e a necessidade de adoptar medidas específicas destinadas a mulheres grávidas e lactantes. São também de salientar o reconhecimento dos direitos de paternidade e as medidas de conciliação entre o trabalho e as responsabilidades familiares, tais como horários de trabalho flexíveis, bem como a atenção dedicada à prevenção do assédio no trabalho, especialmente do assédio sexual, em conformidade com a Lei n.º 20.005 de Março de 2005 (Parte III, Capítulo 1, secção sobre discriminação e reformas legislativas). Está prevista a criação de um plano de boas práticas pela Direcção Nacional do Serviço Público, segundo o qual todos os serviços e departamentos terão de elaborar anualmente um relatório sobre as medidas adoptadas para a sua implementação.

435. Em 2004, no Sri Lanka, a Federação de Empregadores do Ceilão (EFC) e a OIT realizaram, em conjunto, um estudo para avaliar a situação relativa das trabalhadoras e dirigentes no local de trabalho, identificar os obstáculos à progressão das mulheres na carreira e formular um conjunto de possíveis soluções. O estudo baseou-se num inquérito a 100 empresas privadas de diversos sectores, incluindo dos sectores das plantações e do vestuário,¹⁸ tendo revelado um cepticismo generalizado entre os directores das empresas quanto à necessidade de implementar uma política sobre igualdade de oportunidades nas respectivas or-

ganizações. A maioria considerava que esse tipo de política seria discriminatório e apenas seria relevante em locais de trabalho com uma grande proporção de mulheres trabalhadoras, como as fábricas. Foi organizado um workshop para discutir as conclusões e recomendações do estudo, que conduziu à formulação e à adopção, em 2005, de orientações relativas à política das empresas em matéria de igualdade de género (*Guidelines for company policy on gender equity/equality*). Estas orientações procuram criar locais de trabalho mais atentos e sensíveis às diferenças entre as necessidades e limitações dos homens e das mulheres, apresentando sugestões sobre as mudanças ao nível da organização do trabalho, das estruturas do local de trabalho, da política de recursos humanos, das atitudes mentais dos dirigentes das empresas, bem como sobre a monitorização do processo de mudança. O quadro 4.2 contém uma lista das questões que os dirigentes das empresas devem tomar em consideração ao formularem uma política sobre igualdade de género.

436. Para responder aos crescentes pedidos de assistência técnica neste domínio, o Departamento das Actividades dos Empregadores (ACTEMP), em estreita colaboração com o Programa para o Emprego e as Condições de Trabalho (TRAVAIL), o Departamento das Normas Internacionais do Trabalho (NORMES) e o Departamento das Qualificações e da Empregabilidade (EMP/SKILLS), desenvolveu um pacote de formação destinado às associações de empregadores sobre questões fundamentais relacionadas com igualdade de género e diversidade, tais como o equilíbrio entre o trabalho e a família, assédio sexual, protecção da maternidade, deficiência e envelhecimento. O pacote inclui, para cada tema, fichas informativas, fichas de actividades para utilização nos cursos de formação, fichas de exercícios práticos, estudos de casos, exemplos de boas práticas e notas para os formadores.

437. O Better Factories Cambodia (Melhores Fábricas para o Camboja), um programa único da OIT, é um exemplo de como o tripartismo, associado a uma estratégia integrada desenvolvida inicialmente através da cooperação técnica da OIT, pode ajudar a melhorar a gestão dos mecanismos privados de autorregulamentação e dos sistemas globais de produção.¹⁹ Lançado em 2001, o programa Better Factories Cambodia conjuga monitorização, medidas correctivas e formação num círculo virtuoso de melhoria. Para além de beneficiar os trabalhadores, os empregadores, as respectivas organizações e os consumidores nos países ocidentais, contribui para a redução da pobreza

18. M. Wickramasinghe; W. Jayatilaka: *Beyond glass ceilings and brick walls: Gender at the workplace* (Colombo, OIT, 2005).

19. S. Polaski: *Cambodia blazes a new path to economic growth and job creation*, Carnegie Paper n.º 51 (Carnegie Endowment for International Peace, Outubro de 2004), em www.CarnegieEndowment.org/publications.

Quadro 4.2. Lista recapitulativa da inclusão da dimensão de género

Campanhas publicitárias	Iluminação	Lavabos
Subsídios e bónus	Espaço para grávidas ou de apoio à maternidade	Reestruturação
Progressão/mobilidade na carreira	Cuidados médicos e de saúde	Aposentação
Mecanismos de comunicação	Reuniões	Segregação
Indemnização	Trabalho nocturno	Assédio sexual
Creches	Período de amamentação	Desenvolvimento profissional
Tomada de decisão	Linguagem	Supervisão
Código de vestuário	Organização do espaço	Despedimento
Entrevistas de saída	Circulares internas	Formação e bolsas de estudo
Eventos sociais e cerimónias	Relações afectivas entre colegas de trabalho	Transferências
Mobiliário e decoração	Cultura organizacional	Transporte
Estereótipos de género	Responsabilidades parentais e familiares	Serviços de transporte
Resolução de conflitos	Incentivo à produtividade	Uso de equipamento e reagentes
Assédio	Promoção	Férias
Saúde e segurança	Actividades recreativas	Visão
Imagem	Recrutamento	Horário de trabalho
Emissão de instruções	Despedimento por facto não imputável ao trabalhador	Ambiente de trabalho
Seguro	Remuneração	Teletrabalho
Licença		

Fonte: OIT e Federação de Empregadores do Ceilão: *Guidelines for company policy on gender equity/equality* (Colombo, OIT, 2005).

num dos países mais pobres do mundo. Para tal, procede ao acompanhamento e elaboração de relatórios sobre as condições de trabalho nas fábricas de vestuário do Camboja, com base nas normas internacionais do trabalho mais importantes e no direito nacional, ajuda as fábricas a melhorarem as condições de trabalho e a produtividade através da cooperação no local de trabalho ao nível das medidas correctivas e da formação, e colabora com o Governo, os produtores nacionais e os compradores internacionais para assegurar um ciclo rigoroso, transparente e contínuo de melhoria (caixa 4.8).

438. O programa contribuiu para reforçar o cumprimento da legislação do trabalho, para o aumento das exportações e para a criação de empregos relativamente bem remunerados no sector do vestuário. Tendo constatado que as normas de trabalho neste sector cumprem os requisitos internacionais, os compradores internacionais de vestuário manifestaram a sua intenção de manterem ou aumentarem a aquisição de produtos oriundos do Camboja.²⁰

20. Foreign Investment Advisory Service: Cambodia: Corporate social responsibility and the apparel sector buyer survey results (Washington DC, Grupo do Banco Mundial, Dez. 2004).

21. Ver também o manual de educação e formação sobre esta matéria: *Implementing the ILO code of practice on HIV/AIDS and the world of work*, em www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/publ/manual.htm.

Implementação do código de boas práticas da OIT sobre o VIH/SIDA no mundo do trabalho

439. O direito à não discriminação baseada no estatuto VIH/SIDA, real ou presumido, é um dos pilares da política da OIT neste domínio. A Declaração de Compromisso sobre VIH/SIDA adoptada pela Sessão Especial da Assembleia-Geral das Nações Unidas (UNGASS) em Junho de 2001, estabeleceu como meta a criação de quadros legais e políticos nacionais, até 2003, que protejam os direitos e a dignidade das pessoas com VIH/SIDA ou em situação de alto risco no local de trabalho. A Declaração apelou à aplicação das orientações internacionais relevantes na concretização deste objectivo. Cinco anos depois, a UNGASS reafirmou este compromisso na sua Declaração Política sobre VIH/SIDA de Junho de 2006, salientado, mais um vez, a relevância das Recomendações práticas do BIT sobre o VIH/SIDA e o mundo do trabalho (caixa 4.9).²¹ Estas directivas estão a ser utilizadas

Caixa 4.8.**Monitorização de práticas discriminatórias através do programa Better Factories Cambodia**

No que respeita a questões de discriminação, um relatório recente do Better Factories Cambodia indica que 11 por cento das fábricas objecto de monitorização entre 1 de Maio e 31 de Outubro de 2006, mantinham práticas discriminatórias. Normalmente, estas práticas assumem a forma de despedimento de trabalhadoras grávidas e alterações na contagem do tempo de serviço das mães trabalhadoras após o gozo da licença por maternidade. A experiência do Better Factories Cambodia revela que os homens também são vítimas de discriminação durante o processo de contratação. O relatório refere, ainda, que foram detectados casos de discriminação em função da filiação sindical em 6 por cento das fábricas monitorizadas.

A fim de aprofundar questões difíceis de monitorizar, relacionadas com a dimensão de e as relações no local de trabalho, bem como de confirmar os resultados-chave da monitorização, o Better Factories Cambodia encomendou à delegação da CARE International no Camboja a realização de um inquérito a 1000 trabalhadores de fábricas de vestuário e 80 directores administrativos e de recursos humanos (o Inquérito sobre Género). Os resultados preliminares do Inquérito sobre Género indicam que os casos de assédio verbal e sexual, incluindo violação no caminho entre a casa e a fábrica, poderão ser mais comuns do que havia sugerido o processo de monitorização, possivelmente devido a diferenças na interpretação do termo "assédio sexual". Os resultados do inquérito foram partilhados com representantes de sindicatos e de empregadores, organizações internacionais, ONG's e o Governo, com o objectivo de formular um vasto conjunto de recomendações sobre estas e outras questões.

Fonte: Better Factories Cambodia, OIT: Seventeenth synthesis report on working conditions in Cambodia's garment sector, em www.betterfactories.org/ilo.

como guia prático em cerca de 40 países²² e como material de referência pelos decisores políticos e parceiros sociais em mais de 60 países.

440. As actividades de cooperação técnica da OIT têm sido um veículo muito importante para divulgar as Recomendações práticas da OIT e ajudar os parceiros sociais a aplicá-las efectivamente. Para ser eficaz, um plano para o local de trabalho tem de abranger seis elementos: uma política adequada; uma comissão sobre o VIH/SIDA composta por representantes de todas as partes interessadas e com uma estratégia, plano de trabalho e recursos adequados; um programa que facilite a mudança de comportamentos; uma rede de pontos focais e educadores do mesmo grupo; acesso a tratamento e testes confidenciais; e um plano eficaz de monitorização do desempenho.

441. O programa Respostas Estratégicas das Empresas ao VIH/SIDA (Strategic HIV/AIDS Responses by Enterprises SHARE) da OIT, que abrangeu 300 000 trabalhadores do sector formal e não formal em 23 países, tem sido muito importante para fomentar a aplicação das directivas práticas e a adopção de

quadros legislativos favoráveis.²³ Desde o seu lançamento em 2000, o SHARE prestou formação a mais de 2500 pessoas, incluindo empregadores e trabalhadores, representantes governamentais, inspectores do trabalho, juizes de tribunais do trabalho e representantes de ONG's. Foram também criados conjuntos de ferramentas para o local de trabalho, que explicam como evitar a utilização de linguagem que perpetua o estigma, a discriminação e outras práticas discriminatórias.²⁴

442. A abordagem sectorial também se revelou um meio eficaz de combater a discriminação de portadores do VIH/SIDA. Nos países da África subsaariana, a OIT contribuiu para os esforços nacionais e regionais de prevenção do VIH/SIDA no sector dos transportes, onde os trabalhadores estão expostos a um risco acrescido de contrair a doença. O principal contributo da OIT consistiu no apoio à harmonização dos regulamentos sobre transportes regionais e passagens fronteiriças, em conformidade com as orientações da OIT para o sector dos transportes (*Guidelines for the transport sector*).²⁵

22. Até à data: África do Sul, Argentina, Azerbaijão, Baamas, Barbados, Benim, Botsuana, Brasil, Camarões, Chile, China, Costa do Marfim, Etiópia, Federação Russa, Filipinas, Gana, Índia, Japão, Malavi, Malásia, Maurícias, México, Moçambique, Namíbia, Países Baixos, Quênia, Quirguizistão, Santa Lúcia, Senegal, Seicheles, Sri Lanka, Suazilândia, Tailândia, Timor-Leste, Togo, Trindade e Tobago, Uganda, Usbequistão, Zâmbia; bem como a Comunidade para o Desenvolvimento da África Austral (SADC) e o Serviço de Estrangeiros do Reino Unido.

23. Ver OIT: Saving lives, protecting jobs, International HIV/AIDS Workplace Education Programme, SHARE: Strategic HIV/AIDS Responses by Enterprises, Relatório intercalar (Genebra, 2006).

24. Ver OIT-FHI: HIV/AIDS behaviour change communication toolkit for the workplace, em www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/publ/bectoolkit.htm.

25. Ver OIT: Using the ILO code of practice on HIV/AIDS and the world of work: Guidelines for the transport sector (Genebra, 2005).

Caixa 4.9.

As Recomendações práticas do BIT sobre o VIH/SIDA e o Mundo do Trabalho

“No espírito do trabalho digno e no respeito pelos direitos humanos e pela dignidade das pessoas infectadas pelo VIH ou doenças do SIDA, os trabalhadores não devem ser vítimas de discriminação por motivo do seu estatuto de VIH, quer este seja real ou presumido. A discriminação e a estigmatização das pessoas que vivem com o VIH/SIDA são um obstáculo aos esforços de prevenção do mesmo” (ponto 4.2).

“A infecção por VIH não constitui um motivo de despedimento (ponto 4.8) ou de negação de prestações sociais (ponto 4.10).”

“Os empregadores não devem permitir políticas ou práticas de recursos humanos que discriminem os trabalhadores infectados ou afectados por VIH/SIDA; não devem exigir rastreios ou testes de VIH/SIDA a candidatos a emprego ou funcionários (ponto 4.6) e devem assegurar a confidencialidade dos dados pessoais (ponto 4.7).”

Os empregadores devem ainda encorajar as pessoas que vivam com VIH a trabalhar tanto tempo quanto lhes permita o seu estado de saúde. Os empregadores devem estabelecer procedimentos disciplinares aplicáveis aos funcionários que tenham exercido uma discriminação baseada no estatuto VIH, real ou suposto, ou que violem a política relativa ao VIH/SIDA adoptada no local de trabalho. Os empregadores devem tomar medidas de planificação razoável a favor dos trabalhadores que sofram de uma doença associada ao SIDA, tais como a reorganização do tempo de trabalho, equipamento apropriado, pausas, faltas autorizadas em caso de consultas médicas, dias de baixa por doença flexíveis, trabalho a tempo parcial e possibilidade de os trabalhadores acima mencionados regressarem ao seu emprego (ponto 5.2).

Melhoria da empregabilidade das pessoas com deficiência

443. Com o objectivo de melhorar a empregabilidade das pessoas com deficiência, a OIT centrou a sua acção em três áreas: desenvolvimento dos conhecimentos sobre questões relativas à deficiência no domínio da formação e do emprego, incluindo a integração de formandos com deficiência em programas gerais de formação profissional; sensibilização e aconselhamento dos governos e parceiros sociais; e a prestação de serviços de apoio através de actividades de cooperação técnica. Esta acção incluiu projectos destinados a reforçar as competências dos trabalhadores com deficiência, tais como os projectos para o desenvolvimento do espírito empresarial das mulheres com deficiência na Etiópia e para o desenvolvimento de competências e trabalho destinados a jovens com deficiência em África e na Ásia.

444. O programa da OIT sobre deficiência, o AbilityAP, implementado na Ásia e no Pacífico, criou recentemente a base de dados mais completa da região sobre leis e políticas respeitantes a pessoas com deficiência, a fim de dar resposta aos constantes pedidos de informação dos mandatários sobre as acções desenvolvidas por outros países para promover os seus di-

reitos, nomeadamente a nível de assistência social.²⁶ A OIT está a trabalhar em colaboração com a Comissão Económica e Social das Nações Unidas para a Ásia e o Pacífico (UNESCAP), o Centro de Desenvolvimento da Ásia-Pacífico sobre Deficiência (*Asia Pacific Development Center on Disability*), a Rede Global de Informação e Investigação Aplicada sobre Emprego e Deficiência (*Global Applied Disability Research and Information Network on Employment and Training GLADNET*) e o Banco Mundial para expandir esta base de dados. Esta iniciativa conjunta revela-se particularmente oportuna, dado que são esperados mais pedidos de assistência em vista da futura Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.

445. Tendo por base o código de práticas da OIT sobre a gestão da deficiência no local de trabalho, o AbilityAP tem igualmente proporcionado aconselhamento a organizações de empregadores, empresas individuais e organizações multinacionais sobre a formulação de políticas e programas que dêem resposta às necessidades de emprego das pessoas com deficiência, correspondendo simultaneamente às exigências e expectativas dos empregadores. No âmbito destes esforços, teve lugar, em 2005, um reunião conjunta da OIT/ESCAP, que reuniu empresas multinacionais,

26. Embora a maioria dos dados respeite a países da Ásia e do Pacífico, também estão disponíveis dados sobre países de outras regiões. Ver www.ilo.org/public/english/region/asro/bangkok/ability/laws.htm.

Caixa 4.10

Quadro Multilateral da OIT para a Migração Laboral: disposições sobre não discriminação

Os governos devem adoptar e garantir a aplicação de políticas e legislação que eliminem todas as formas de discriminação no emprego e na profissão (ponto 8.4.4).

Os trabalhadores migrantes devem ter acesso a meios de defesa em caso de violação dos seus direitos e ter a possibilidade de apresentar queixas e recorrer a esses meios sem receio de discriminação, intimidação ou retaliação (ponto 10.5).

Os governos e os parceiros sociais devem promover a integração e inclusão sociais, respeitando a diversidade cultural, impedindo a discriminação contra trabalhadores migrantes e adoptando medidas para combater o racismo e a xenofobia (ponto 14).

É necessário promover e implementar políticas e legislação anti-discriminatória, criar ou reforçar organismos especializados em matéria de igualdade e não discriminação dos trabalhadores migrantes e proceder a uma recolha e análise periódica de dados discriminados por sexo sobre estas questões (ponto 14.1), devendo ainda ser tomadas em consideração as recomendações constantes do Programa de Acção adoptado em 2001, em Durban, pela Conferência Mundial contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia e Formas Conexas de Intolerância (ponto 14.2).

governos, ONG e representantes de pessoas com deficiência, com o objectivo de iniciar um diálogo entre as partes interessadas sobre as vantagens comerciais da contratação de trabalhadores com deficiência. No ano seguinte, foram organizadas mesas redondas semelhantes na China, em Hong Kong (China) e no Vietname, e várias empresas multinacionais afirmaram ter lançado iniciativas para melhorar a sua taxa de recrutamento de pessoas com deficiência.²⁷

Uma abordagem mais igualitária para os trabalhadores migrantes

446. O relatório do Bureau destinado à discussão geral sobre trabalhadores migrantes durante a 92.^a sessão da Conferência Internacional do Trabalho, que teve lugar em Junho de 2004, chamou a atenção para os problemas de discriminação e xenofobia no local de trabalho.²⁸ Muitas vezes, os trabalhadores migrantes não beneficiam da igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego; por seu lado, os trabalhadores migrantes temporários (indocumentados) são muitas vezes excluídos da protecção do salário e da segurança social. A Conferência decidiu adoptar um plano de acção para trabalhadores migrantes, que inclui o desenvolvimento de um quadro multilateral não vinculativo para uma abordagem à migração laboral baseada nos direitos.

Quadro Multilateral da OIT para a Migração Laboral

447. Na Reunião Tripartida de Peritos realizada em Genebra entre 31 de Outubro e 2 de Novembro de 2005, foi adoptado o Quadro Multilateral da OIT para a Migração Laboral: princípios e orientações não vinculativos para uma abordagem à migração laboral baseada nos direitos (ILO Multilateral Framework on Labour Migration: Non-binding principles and guidelines for a rights-based approach to labour migration), que foi aprovado pelo Conselho de Administração em Março de 2006 (caixa 4.10). Este Quadro dedica especial atenção às múltiplas desvantagens e discriminação em razão do sexo, da raça e do estatuto de migrante que muitos trabalhadores migrantes enfrentam e reafirma a necessidade de promover e proteger os direitos humanos destes trabalhadores, independentemente do seu estatuto. Afirma-se, em particular, que eles devem beneficiar dos princípios e direitos consagrados na Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho e respectivo acompanhamento, de 1998 (Capítulo V, ponto 8).²⁹

448. Em colaboração com a OSCE e a OIM, a OIT contribuiu ainda para um manual sobre a criação de políticas eficazes de migração laboral nos países de origem e de destino intitulado *Handbook on establishing effective labour migration policies in countries of origin and destination*.³⁰ No domínio da cooperação

27. Ver www.ilo.org/public/english/region/asro/bangkok/ability/.

28. OIT: *Towards a fair deal for migrant workers in the global economy*, Relatório VI, Conferência Internacional do Trabalho, 92.^a sessão, Genebra, 2004.

29. Disponível para consulta em www.ilo.org/public/english/protection/migrant/new/index.htm.

30. Disponível para consulta em www.osce.org/item/19187.html.

Caixa 4.11.

Documentação de boas práticas no combate à discriminação racial

O Grupo Colruyt belga desenvolveu uma abordagem de “diversidade na prática” como parte da sua política de pessoal, que inclui uma importante política de não discriminação baseada numa “tolerância zero” ao racismo e à discriminação. É proibida qualquer distinção em função da religião, do sexo, da cor ou da idade no recrutamento e na selecção. Em cooperação com as federações turca e marroquina, são organizados cursos de formação profissional e de línguas destinados ao pessoal responsável pelos recursos humanos.

Com o apoio da União Europeia e no contexto da Década da Integração da Minoria Cigana 2005-2015, o Ministério búlgaro do Trabalho e da Política Social está actualmente a implementar um projecto para fomentar o emprego dos trabalhadores de etnia cigana, que abrange a organização de cursos de formação em áreas profissionais que exigem essencialmente competências de produção específicas e um baixo nível de instrução. Está prevista a prestação de formação empresarial e aconselhamento ao arranque de empresas a 1000 pessoas pertencentes a minorias, bem como a prestação de formação profissional em actividades artesanais comerciais e competências agrícolas a 2000 desempregados de longa duração pertencentes a grupos minoritários, a fim de os ajudar a encontrar emprego ou a tornarem-se trabalhadores independentes.

Nos Países Baixos, por iniciativa dos parceiros sociais, foram integrados códigos de conduta contra a discriminação racial, o assédio sexual e todas as formas de discriminação nas convenções colectivas de trabalho. Estes códigos não são acordos voluntários: as organizações são obrigadas a criá-los, embora os possam adaptar de acordo com as suas próprias necessidades. Tanto as empresas como as organizações de fins não lucrativos adoptaram estes códigos. Em 2001, o Governo dos Países Baixos publicou um modelo do código de conduta que deverá ser criado por todos os serviços.

Fonte: www.wisdom.at/ilo/index.aspx.

técnica, o projecto DOMWORK implementado pela OIT nas Filipinas e na Indonésia ajudou estes países a encontrar uma resposta para a questão do trabalho doméstico e a melhorar a sua posição de negociação com outros países para reforçar a protecção dos seus próprios trabalhadores domésticos migrantes.³¹

Realização de testes de discriminação

449. A OIT continuou a executar projectos de testes de discriminação em vários países europeus para identificar e demonstrar a extensão da discriminação no acesso ao emprego contra os trabalhadores migrantes com base no seu nome. Foram realizados estudos em Itália em 2005, centrados em candidatas a emprego marroquinas, e na França e Suécia em 2005-06, centrados em candidatas a emprego filhas de emigrantes, com idades compreendidas entre os 20 e os 25 anos. Os estudos anteriormente realizados pela OIT tiveram um impacto significativo nos países em causa: por exemplo, o estudo realizado anteriormente na Bélgica foi utilizado para aperfeiçoar a legislação adoptada, em 2003, pelo Parlamento belga com vista a transpor

a directiva europeia sobre a igualdade racial (Directiva 2000/CE do Conselho, de 29 de Junho de 2000, que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica). Os empregadores dos sectores público e privado da Flandres foram encorajados a desenvolver planos de acção positiva e actividades de combate à discriminação. Na região de Bruxelas, foram realizadas campanhas de sensibilização e os funcionários do centro regional de emprego tiveram a oportunidade de participar em cursos de formação sobre não discriminação. Os candidatos a emprego têm agora a possibilidade de apresentar uma queixa se forem vítimas de práticas discriminatórias.³³

Documentação de boas práticas na promoção da integração de trabalhadores migrantes

450. Outra área de acção da OIT tem sido a expansão e consolidação de uma base de dados europeia, que contém cerca de 150 perfis de boas práticas (caixa 4.11). No âmbito do programa “Promoting equality in diversity: Integration in Europe” (“Promover a igual-

31. Ver R. R. Casco: “Lighting a torch for empowerment: ‘We matter’ say Filipino domestic workers”, *World of Work*, n.º 58, Dez. 2006.

32. E. Allasino; E. Reyneri; A. Venturini; G. Zincone: *Labour market discrimination against migrant workers in Italy*, ILO International Migration Papers, n.º 67, 2004, em www.ilo.org/public/english/protection/migrant.

33. Lei de 20 de Janeiro de 2003, que visa reforçar a legislação contra o racismo.

Caixa 4.12.**Inclusão da igualdade de género nas agendas regionais do trabalho digno da Ásia e das Américas**

Os mandatários tripartidos concluíram a 14.^a Reunião Regional Asiática com o lançamento de uma Década de Promoção do Trabalho Digno na Ásia, assumindo o compromisso de alcançar objectivos específicos no domínio do trabalho digno em conformidade com as circunstâncias e prioridades nacionais, bem como de cooperar em iniciativas a nível regional, promovendo acções conjuntas e partilha de conhecimentos, contribuindo, deste modo, para tornar o trabalho digno uma realidade até 2015. Nas conclusões da Reunião, foi salientada a importância de promover a igualdade de género, nomeadamente através da capacitação das mulheres e da promoção da igualdade de oportunidades de acesso a um trabalho digno e produtivo, bem como de dedicar especial atenção às necessidades de grupos vulneráveis de trabalhadores, muitos dos quais são mulheres.

Para implementar a Década de Promoção do Trabalho Digno na Ásia, os DWCP têm de identificar estratégias que tomem em consideração questões de género para contribuir para a concretização do objectivo de trabalho digno. Os modelos criados para a monitorização e elaboração de relatórios regulares sobre os progressos dos DWCP incluem uma secção sobre a integração de questões de género. Foram igualmente propostas várias iniciativas para promover a igualdade de género a nível regional durante a Década, incluindo em matéria de protecção da maternidade, igualdade de remuneração por trabalho de igual valor e reforço dos direitos e da protecção das trabalhadoras migrantes, especialmente das trabalhadoras domésticas.

Nas Américas, a Agenda para o Hemisfério (2006-15) adoptada pelos ministros do trabalho em Brasília, em Maio de 2006, estabelece um conjunto de objectivos, metas e prazos, bem como as correspondentes estratégias e políticas, para tornar o trabalho digno uma realidade na região. Reafirmando a posição assumida pelos chefes de Estado em Mar del Plata, em Novembro de 2005, estes ministros declararam que a promoção do trabalho digno é fundamental para reforçar a democracia, combater a pobreza e reduzir as desigualdades e a exclusão social. O respeito e a concretização dos princípios e direitos fundamentais no trabalho, incluindo a não discriminação e a igualdade, são cruciais para esta agenda, tal como a promoção da igualdade de género. Mais concretamente, os ministros comprometeram-se a aumentar a taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho em 10 por cento e a aumentar proporcionalmente a sua taxa de emprego, bem como a reduzir para metade a desigualdade entre homens e mulheres ao nível dos rendimentos do trabalho e a incidência do trabalho do sector informal ao longo dos próximos dez anos. Para tal, serão desenvolvidas acções que visem, entre outros objectivos, a promoção de políticas de igualdade de remuneração, tais como a criação e promoção de métodos de avaliação de postos de trabalho sem enviesamento de género e a inclusão de cláusulas adequadas nas convenções colectivas, a promoção de políticas activas do mercado de trabalho que combatam a segregação profissional em razão do sexo, dedicando especial atenção às mulheres jovens, e a melhoria da situação dos trabalhadores domésticos.

Fonte: GB.297/5, op.cit.

dade na diversidade: integração na Europa”), apoiado pela UE, foram realizados mais estudos sobre experiências nacionais relevantes, foram identificadas e disseminadas boas práticas, tendo sido ainda desenvolvidas ferramentas e uma metodologia para avaliar a eficácia das práticas anti-discriminatórias no local de trabalho.

451. Em 2004, a OIT, com o apoio da UE, lançou um programa intitulado “Labour Migration for Integration and Development in Africa” (“Migração Laboral para a Integração e o Desenvolvimento em África”) na África Setentrional, Ocidental e Oriental, com vista a reforçar as capacidades dos governos e dos parceiros sociais em matéria de gestão da migração laboral, promovendo simultaneamente as normas do trabalho através do diálogo social. Em 2006, a OIT, a UNIFEM e a CE lançaram o projecto “Asian Programme on the Governance of Labour Migration” (“Programa Asiático para a Gestão da Migração Laboral”) com objectivos semelhantes.

Programas de Promoção do Trabalho Digno por País e Estratégias de Redução da Pobreza

452. A actividade da OIT neste domínio está cada vez mais centrada nos Programas de Promoção do Trabalho Digno por País (*Decent Work Country Programmes* - DWCP), que constituem o contributo específico da Organização para o Plano-Quadro das Nações Unidas de Ajuda ao Desenvolvimento (UNDAF) e outros planos-quadro de desenvolvimento nacional. Para assegurar um tratamento eficaz das questões relativas à igualdade e à não discriminação a nível nacional, é fundamental que os DWCP traduzam plenamente estas preocupações. Tal poderá apresentar algumas dificuldades, dado que os mandatários da OIT procuram mais facilmente a assistência da Organização em domínios como, por exemplo, a criação de emprego e a protecção social, do que em questões mais controversas e complexas, como os direitos fundamentais no trabalho.

Este facto confirma a necessidade de desenvolver acções progressivas e um processo de diálogo, tanto no seio da OIT (entre a sede e os escritórios locais) como com os mandatários, a fim de construir um consenso sobre a melhor forma de resolver problemas persistentes e profundamente enraizados de discriminação.

453. A experiência da OIT no domínio do reforço da participação dos seus mandatários no processo de elaboração dos DERP, e do apoio ao desenvolvimento de uma abordagem coerente de articulação entre os objectivos de redução da pobreza e a Agenda do Trabalho Digno, é esclarecedora. Em alguns países, foram desenvolvidos esforços especiais para assegurar que os mandatários reconhecessem e dessem resposta às necessidades específicas das mulheres com baixos rendimentos e das pessoas com deficiência, cuja situação de pobreza apresenta características especiais e que estão vulneráveis à discriminação.³⁴ Estes países incluem o Gana, onde o objectivo era a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, a República Unida da Tanzânia, onde foi realizada uma análise de referência sobre as interligações entre género, pobreza e emprego, e a Indonésia, onde foram suscitadas questões sobre igualdade de género em notas sobre

políticas. No entanto, em termos gerais, as questões da não discriminação e da igualdade, à excepção da igualdade de género, têm merecido um tratamento algo fragmentado e limitado. Foram criados materiais de formação destinados a representantes dos ministérios do trabalho e aos parceiros sociais,³⁵ tendo sido também realizadas sessões de formação para demonstrar os benefícios da adopção de uma perspectiva de género na análise das causas e processos de pobreza e na procura de soluções através do trabalho digno.

454. Os progressos alcançados recentemente justificam uma atitude optimista. Em Maio de 2006, representantes de governos e de organizações de empregadores e de trabalhadores reuniram-se em Brasília, por ocasião da 16.ª Reunião Regional Americana, para lançar uma Década de Promoção do Trabalho Digno nas Américas.³⁶ Alguns meses depois, na 14.ª Reunião Regional Asiática, (Busan, Agosto/Setembro de 2006), foi declarada uma Década de Promoção do Trabalho Digno na Ásia, que terminará em 2015.³⁷ Em ambas as regiões, foram estabelecidos compromissos e metas específicos para reduzir as desigualdades a nível de trabalho digno entre os grupos vulneráveis à discriminação e os restantes grupos (caixa 4.12).

34. OIT: Decent Work and Poverty Reduction Strategies: A reference manual for ILO staff and constituents (Genebra, OIT, 2005).

35. OIT: Social dialogue and poverty reduction strategies: A guide to the integration of gender equality, Programa Focal sobre Diálogo Social, Legislação do Trabalho e Administração do Trabalho (Genebra, 2004). Ver www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/downloads/papers/gender.pdf.

36. Ver OIT: Report and conclusions of the Sixteenth American Regional Meeting (Brasília, 2–5 de Maio de 2006), documento GB.297/5 do Conselho de Administração (Nov. 2006).

37. Ver OIT: Report and conclusions of the Fourteenth American Regional Meeting (Busan, 29 de Agosto–1 de Setembro de 2006), documento GB.297/6 do Conselho de Administração (Nov. 2006).

2. Os próximos passos

455. O primeiro Relatório Global sobre a discriminação no emprego e na profissão sublinhou a necessidade de desenvolver e consolidar as actividades em curso, tais como o trabalho da OIT no combate à discriminação de pessoas com deficiência, portadores de VIH/SIDA e migrantes, bem como de reforçar a acção da Organização em domínios onde tenham sido identificadas necessidades e disparidades particularmente importantes. Entre estes contam-se a concretização da igualdade de remuneração e um tratamento mais eficaz da ligação entre a pobreza e a discriminação sistémica resultante da conjugação do factor raça ou origem étnica como o factor género. O relatório referiu igualmente que, uma vez que a discriminação no trabalho afecta o funcionamento e a estrutura dos mercados de trabalho, das instituições do mercado de trabalho e dos mandatários da OIT, qualquer plano de acção que vise a sua eliminação teria de ser harmonizado com os objectivos estratégicos da Organização e a promoção do trabalho digno. Foi ainda salientada a necessidade de reforçar os conhecimentos, a sensibilização e os serviços relacionados com a eliminação da discriminação e a promoção da igualdade no local de trabalho.

456. As recomendações deste segundo Relatório Global sobre as acções de acompanhamento para os próximos quatro anos reproduzem as recomendações formuladas no primeiro Relatório, sendo, no entanto, mais concretas, dado que se baseiam na experiência adquirida ao longo do tempo e tomam em consideração as orientações dos planos e actividades estratégicos da OIT. Estas recomendações incluem, em particular, a utilização dos DWCP como quadro geral do trabalho da OIT a nível do país, complementada por estudos e serviços a nível regional e global.³⁸ Desta forma, a nível nacional, as formas de discriminação que exigem atenção prioritária e as áreas de acção política têm de ser determinadas caso a caso, tendo em conta as necessidades e exigências dos mandatários da OIT e, em certos casos, os comentários dos organismos de fiscalização das normas. Em qualquer caso, a igualdade de género é um dos objectivos estratégicos que a OIT deverá prosseguir com determinação. Seguidamente, são descritas algumas das metas a alcançar nos próximos quatro anos, bem como o conjunto de actividades que serão desenvolvidas nesse contexto.

Promoção da igualdade de género no mundo do trabalho

457. Uma análise do trabalho desenvolvido pela OIT no domínio da não discriminação e da igualdade ao longo dos últimos quatro anos mostra que a igualdade de género apresenta ainda grandes desafios. No entanto, a abordagem adoptada para promover a igualdade de género tem vindo a mudar gradualmente. Assiste-se a uma clara tendência no sentido da integração de uma perspectiva de género nos mecanismos de acção da OIT e, mais concretamente, nas suas actividades de cooperação técnica e em áreas políticas como a política de emprego, o diálogo social e a redução da pobreza. Embora o âmbito, profundidade e impacto da integração de uma perspectiva de género nestes vários domínios variem consideravelmente, esta tendência prova que o compromisso assumido ao mais alto nível, tanto em termos programáticos como políticos, começou a produzir alguns resultados palpáveis.

458. Porém, estes esforços não foram acompanhados por uma acção suficientemente enérgica no sentido de reduzir as desigualdades de género em relação a vários indicadores cruciais do mercado de trabalho, tais como as taxas de emprego, a incidência do trabalho informal, os rendimentos do trabalho e a divisão do trabalho remunerado e não remunerado entre mulheres e homens. Por sua vez, isto faz aumentar o risco de diluição do impacto da integração de questões de género, que se baseia numa conjugação de esforços destinados a introduzir uma perspectiva de género em todos os programas e projectos da OIT com medidas especificamente destinadas a promover a igualdade entre homens e mulheres.

459. Por conseguinte, a OIT deverá desenvolver uma acção global mais integrada, mais bem coordenada e mais específica para reduzir estas desigualdades. A necessidade de conciliar o trabalho e a família reduz as opções das mulheres em relação à sua decisão de ingressar no mercado de trabalho, e quanto aos tipos de emprego, o que, por sua vez, prejudica a sua experiência profissional e antiguidade, bem como as suas perspectivas de formação e de carreira, contribuindo assim para manter os seus rendimentos a níveis baixos. Além disso, mesmo quando as mulheres com responsabilidades familiares

38. OIT: The Director General's Programme and Budget proposals for the biennium 2006–07, documento GB.292/PFA/8 (Rev.) do Conselho de Administração (Mar. 2005).

conseguem progredir no mercado de trabalho e ocupar cargos importantes, a sua remuneração é inferior à dos seus homólogos do sexo masculino. Esta situação demonstra que a promoção da igualdade de género no mundo do trabalho exige a adopção de um conjunto de políticas a curto e a longo prazo que compreendam e tomem em consideração estas interligações.

460. Em conformidade com a resolução relativa à promoção da igualdade de género, à igualdade de remuneração e à protecção da maternidade, adoptada pela Conferência Internacional do Trabalho em 2004, o plano de acção de acompanhamento assegurará a recolha e disseminação de informações e de boas práticas sobre a discriminação de género no mercado de trabalho, a promoção do espírito empresarial das mulheres, os procedimentos de recrutamento e de avaliação de funções, as diferenças salariais entre homens e mulheres e a conciliação entre a vida profissional e familiar. Em conjunto com as observações dos órgãos de fiscalização relativas às convenções ratificadas em matéria de igualdade de género, estas informações serão utilizadas para organizar uma série de reuniões tripartidas e bipartidas, a fim de identificar medidas destinadas a concretizar a igualdade de género. A concepção desta acção global terá por base os objectivos e requisitos das quatro convenções mais importantes da OIT em matéria de igualdade de género, com vista a melhorar a sua aplicação e promover a sua ratificação.

Integrar a não discriminação e a igualdade nos Programas Nacionais de Promoção do Trabalho Digno (DWCP)

461. O compromisso assumido em relação à promoção do trabalho digno e à criação de emprego encontra-se firmemente estabelecido nas políticas nacionais e internacionais, bem como na agenda de desenvolvimento global, como demonstra, por exemplo, a Declaração Ministerial adoptada pelo Segmento de Alto Nível do Ecosoc, em 2006. Esta Declaração salienta a importância de integrar os objectivos de pleno emprego, emprego produtivo e trabalho digno nas políticas, programas e actividades das agências, fundos e programas das Nações Unidas e das instituições financeiras.

462. A eliminação da discriminação é inseparável do conceito de trabalho digno para todas as mulheres e homens, que se baseia na ideia de igualdade de oportunidades para todos aqueles que trabalham

ou que procuram um emprego e um meio de subsistência, quer como trabalhadores, empregadores ou trabalhadores independentes, na economia formal ou informal.³⁹ Por conseguinte, a integração das questões de não discriminação e de igualdade nos DWCP é fundamental para assegurar a concretização dos objectivos neles estipulados.

463. A integração da promoção do trabalho digno nas agendas do sistema das Nações Unidas e das instituições financeiras constitui a base para uma acção coerente e integrada de combate à discriminação no local de trabalho e noutras esferas sociais a nível nacional e internacional. Embora a discriminação no local de trabalho possa ser combatida de forma mais imediata e eficaz, a sua eliminação depende da adopção sistemática de medidas paralelas destinadas a erradicá-la da casa, da escola e da comunidade. O Diálogo Internacional sobre a Promoção da Igualdade e da Inclusão Racial, organizado em conjunto pela OIT, o Banco Interamericano de Desenvolvimento (BIAD), o PNUD Brasil e o DFID Brasil (Brasília, Abril de 2005) (ver secção sobre a luta contra o racismo e a pobreza no Capítulo 1 desta Parte), constitui um exemplo de uma iniciativa integrada de desenvolvimento inter-agências sobre a igualdade racial, que combina a igualdade de acesso à educação, à saúde e à habitação com a igualdade de oportunidades e de tratamento no mundo do trabalho. O crescente reconhecimento da importância de intervir no mundo do trabalho para alcançar progressos no domínio da não discriminação e da igualdade contribuirá também para desencadear uma acção sistémica em apoio da Agenda do Trabalho Digno a nível nacional e global.

464. O presente relatório demonstrou que existe uma relação directa entre a pobreza e a vulnerabilidade à discriminação, bem como entre as múltiplas e persistentes formas de discriminação no trabalho e a vulnerabilidade ao trabalho forçado ou ao trabalho infantil. A eficácia da integração de uma perspectiva de não discriminação e de igualdade nos DWCP e, mais genericamente, na Agenda do Trabalho Digno, depende da satisfação de algumas condições.

465. Em primeiro lugar, todas as componentes e actividades dos DWCP devem tomar em consideração a situação e as necessidades específicas dos diferentes grupos em função do respectivo sexo, raça, religião e capacidades, para que todos possam beneficiar, em condições de igualdade, das oportunidades que surgirem. Para tal, a OIT e os seus mandatários terão de ter capacidade para planear, implementar,

39. OIT: Time for equality at work, op. cit., p. 1.

acompanhar e avaliar os DWCP de modo a garantir resultados mais equitativos. Esta abordagem implica a colaboração dos mandatários tripartidos da OIT com comissões para a igualdade e outros organismos especializados, bem como com as associações que representam os interesses de grupos vulneráveis à discriminação. A interacção com outras instituições reforçará a capacidade da OIT para desencadear uma acção sistémica de promoção de um trabalho digno para todos.

466. Em segundo lugar, é necessário estabelecer um conjunto favorável de leis, instituições, mecanismos de aplicação e políticas públicas, e dotá-los dos recursos necessários, para concretizar a igualdade no trabalho. Este quadro deverá contemplar o funcionamento dos mercados de trabalho, as condições de trabalho e questões de protecção social de âmbito mais vasto. Deverá igualmente abranger políticas macroeconómicas, comerciais e fiscais, de modo a permitir o estabelecimento de mecanismos adequados de protecção contra um impacto potencialmente discriminatório destas políticas em determinados grupos. Neste aspecto, a cooperação entre agências das Nações Unidas assume um papel extremamente importante.

467. As iniciativas no local de trabalho organizadas individualmente ou em conjunto pelas organizações de empregadores e de trabalhadores são essenciais. Paralelamente, embora a adopção de um quadro regulamentar eficaz, apoiado por uma inspecção do trabalho competente e dotada dos recursos necessários, seja um passo essencial para eliminar a discriminação, as iniciativas não regulamentares podem complementar as leis nacionais e internacionais e reforçar o seu impacto.

Melhorar a legislação e a sua aplicação

468. O presente relatório demonstrou que a proibição legal da discriminação é essencial para a sua eliminação e que os quadros regulamentares devem ser coerentes e abrangentes. Não obstante os significativos progressos alcançados no campo jurídico em muitos países do mundo ao longo dos últimos anos, continuam a existir problemas quanto ao conteúdo e ao âmbito das leis destinadas a combater a discriminação no emprego e na profissão, bem como a nível da sua aplicação. Um exemplo disto é o problema da aplicação das leis que visam implementar o princípio da igualdade de remuneração por trabalho de igual valor. Dependendo dos factores de discriminação em causa, as leis poderão prever apenas uma protecção parcial contra a discriminação ou abranger apenas

determinados aspectos da relação de emprego. Noutros casos, as leis poderão estabelecer um tratamento diferente e menos favorável para certas categorias de trabalhadores, especialmente quando determinados grupos vulneráveis não estão proporcionalmente representados. Por este motivo, a OIT deve desenvolver e disseminar um conjunto diversificado de materiais práticos, incluindo guias ou fichas de síntese sobre os requisitos legais das Convenções (n.º 100) e (n.º 111) e de outras convenções relevantes, fornecendo exemplos concretos da forma como diferentes países deram aplicação a estas disposições na legislação e na prática nacionais, e respondendo às questões e preocupações mais comuns sobre aspectos específicos dessas normas do trabalho. A disseminação dos referidos materiais envolverá, para além da identificação de canais de distribuição não convencionais, o estabelecimento de uma relação mais estreita com outras agências internacionais no quadro do sistema das Nações Unidas, os bancos regionais de desenvolvimento e a UE.

469. Ainda que seja aprovado um conjunto adequado de leis, a sua aplicação é, muitas vezes, problemática. Tal como referido no presente relatório, os inspectores do trabalho poderão contribuir significativamente para garantir a aplicação, na prática, das disposições legais sobre não discriminação. A boa gestão dos mercados de trabalho depende, em grande parte, de sistemas sólidos e eficazes de inspecção do trabalho, bem como de uma administração do trabalho competente e relações laborais harmoniosas baseadas em leis do trabalho modernas. A documentação de boas práticas, a elaboração de listas de verificação ou orientações sobre o acompanhamento e a prevenção da discriminação no emprego, nomeadamente através de grandes campanhas de prevenção, e o desenvolvimento das capacidades dos inspectores do trabalho para assegurarem a aplicação da legislação anti-discriminatória são elementos muito importantes do plano de acção de acompanhamento. É necessário incentivar a criação de redes nacionais e internacionais mais alargadas, a fim de melhorar a competência e a experiência profissionais dos inspectores do trabalho.

Melhorar a eficácia de outras iniciativas

470. O presente Relatório Global demonstrou que as empresas também podem ser persuadidas a modificar as respectivas práticas e políticas de gestão de recursos humanos com o objectivo de assegurar uma maior diversidade nas suas forças de trabalho através de uma série de medidas não regulamentares. Estas

medidas podem traduzir-se em políticas de contratos públicos, políticas de crédito e de investimento dos bancos nacionais ou internacionais, políticas de comércio que afectam as empresas através do acesso ao mercado a nível nacional e regional ou em iniciativas voluntárias do sector privado (RSE) destinadas a motivar as empresas através da aprendizagem e da pressão exercida pelas suas homólogas. Estas iniciativas, nomeadamente os códigos de conduta voluntários destinados às empresas subcontratadas, invocam frequentemente princípios e direitos fundamentais no trabalho, entre os quais a não discriminação.

471. É fundamental compreender o que precisa de ser mudado e como gerir o processo de mudança, bem como identificar os meios mais rentáveis de alcançar este objectivo. As experiências de outras empresas e países são igualmente úteis. O plano de acção de acompanhamento para 2004-08 prevê a documentação de práticas promissoras, a elaboração de listas de verificação e notas sobre políticas e a criação de fora de partilha de conhecimentos a nível nacional e regional, com uma abordagem sectorial ou transversal a uma série de questões. Estas iniciativas visam, sobretudo, identificar as condições necessárias para que as políticas de contratos públicos, as políticas de crédito e as iniciativas de RSE possam contribuir, da melhor forma possível, para a concretização dos objectivos de não discriminação e de igualdade, bem como formas de promover esse contributo.

Parceiros sociais mais bem equipados para concretizar a igualdade no local de trabalho

472. Os parceiros sociais, tal como demonstrado no presente relatório, desempenham um papel chave na eliminação da discriminação e na promoção da igualdade no trabalho. Eles podem contribuir para a concretização deste objectivo eliminando práticas discriminatórias no seio das suas próprias estruturas e nos serviços que prestam aos seus constituintes. A negociação colectiva é um instrumento crucial que as organizações de trabalhadores e de empregadores podem utilizar para desencadear alterações concretas nas condições de vida e de trabalho e nas perspectivas dos trabalhadores vulneráveis à discriminação. Embora estejam disponíveis muitas informações sobre as cláusulas de não discriminação e de igualdade incorporadas em convenções colectivas de trabalho dos países industrializados, este tipo de informação é muito escasso em relação aos países em desenvolvimento e às economias em fase de transição. É necessário colmatar esta lacuna para que seja possível determinar a melhor forma de garantir um

tratamento mais aprofundado das questões de discriminação durante os processos de negociação colectiva nestes países. Esta questão assume especial relevância face às interligações entre a igualdade e a produtividade, por um lado, e a igualdade e a liberdade de associação, por outro. Em cooperação com as instituições relevantes, é proposta a realização de uma auditoria às convenções colectivas num grupo de países de cada região.

473. Por seu lado, as organizações de empregadores e de trabalhadores podem desenvolver iniciativas para o local de trabalho, quer individualmente, quer através da cooperação tripartida. O plano de acção de acompanhamento compilará informações sobre estas experiências, nomeadamente sobre o seu âmbito, conteúdo e impacto por sector e por grupo de beneficiários, e desenvolverá modelos de códigos de conduta ou orientações para promover a igualdade de tratamento e de oportunidades para todos. Poderão ser igualmente desenvolvidas acções para consolidar as iniciativas de desenvolvimento de capacidades lançadas em determinados países.

474. Através da sua participação na formulação de políticas sociais e de emprego, os parceiros sociais podem ajudar a identificar formas de criar condições mais equitativas para que todas as pessoas, independentemente do sexo, raça, deficiência ou outros factores, beneficiem de oportunidades iguais para serem bem sucedidas no local de trabalho. Para tal, os parceiros sociais têm de estar cientes das diferenças no impacto das políticas sociais e de emprego sobre os vários grupos sociais, de modo a identificarem formas de minimizar o impacto negativo sobre determinados grupos e a garantirem uma distribuição mais equitativa das oportunidades. O trabalho desenvolvido pela OIT no sentido de reforçar a capacidade dos parceiros sociais compreenderem e lidarem com questões de desigualdade de género no quadro das consultas nacionais que antecedem a elaboração dos DERP é um bom exemplo desta abordagem.

475. Ao longo do próximo ciclo de quatro anos, deve ser realizado um trabalho semelhante em relação à igualdade de género e à igualdade noutras áreas, como a igualdade racial ou étnica. Este trabalho deve desenvolver e adaptar as ferramentas existentes, referidas no presente Relatório. A identificação das formas de desigualdade visadas dependerá, em grande parte, das circunstâncias concretas de cada país.

476. A discriminação no mundo do trabalho constitui um abuso dos princípios e direitos fundamentais no trabalho, representando também um custo enorme para a sociedade. Se não forem tomadas quaisquer medidas correctivas, as desvantagens tenderão a acumular-se e a intensificar-se ao longo do tempo, com

repercussões negativas sobre a vida após o trabalho – e sobre a sociedade em geral.⁴⁰ Existindo vontade política e o conhecimento técnico-prático necessário,

a OIT e os seus mandatários a nível nacional e internacional podem, em conjunto, tornar a igualdade numa realidade.

40. OIT: Changing patterns in the world of work (Genebra, 2006), p. 31-33.





Anexo

Nota sobre a metodologia

Na compilação dos quadros e figuras da Parte II, foi dada prioridade ao máximo número possível de países ou regiões com dados completos para o período 1995-2004; nos casos em que não estavam disponíveis dados para todos os anos entre 1995 e 2004, foram utilizadas as informações relativas ao ano mais recente. Desta forma, foram identificados dados para 1995 (ou o ano mais próximo), bem como para 2004 (ou o ano mais próximo). O aumento percentual absoluto entre 1995 e 2004 foi calculado, para cada país ou região, com base nas informações disponíveis. Os países ou regiões que apenas forneceram dados para um ou dois anos entre 1995 e 2005 foram excluídos da amostra, o mesmo acontecendo com aqueles que apenas comunicaram dados para uma década (a década de 1990 ou de 2000).

Uma vez calculados todos os dados e revistos os resultados anómalos, os países e regiões foram distribuídos por dois quadros: um de acordo com a classificação regional e o outro de acordo com o nível de rendimento (ver mais adiante as definições e a lista de classificações). Em cada uma das colunas, o valor médio (mediana) para cada uma das categorias previamente identificadas foi calculado através da seguinte fórmula: valores Σ na Coluna A/número de países e regiões pertencentes a essa categoria (ou seja, por nível de rendimento e região).

Definições¹ e fontes de dados das variáveis utilizadas

Taxa de actividade feminina (quadro 2.1)

A população activa é constituída pelo conjunto de indivíduos de ambos os sexos, com idades compreendidas entre os 15 e os 64 anos, que constituem a mão-de-obra disponível para a produção de bens e serviços durante o período de referência; inclui pessoas empregadas e desempregadas durante esse período. A taxa de actividade é calculada mediante a relação entre a população activa e a população em idade activa, expressa como uma percentagem.

Fonte: KILM, quarta edição, quadro 1a.

Taxa de emprego, por sexo (quadro 2.2)

A população empregada é constituída pelo conjunto de indivíduos acima de uma certa idade, que trabalharam ou tinham um emprego durante o período de referência. Os dados sobre a população empregada abrangem tanto os trabalhadores a tempo inteiro como a tempo parcial cuja remuneração seja fixada com base no número de horas de trabalho ou no número de bens produzidos, independentemente dos lucros ou da expectativa de lucros.

A taxa de emprego fornece informações sobre a capacidade de criação de emprego de determinada economia. Define-se como a proporção da população em idade activa de um país que está empregada. Uma taxa elevada significa que uma grande parte da po-

1. Definições constantes da base de dados da OIT sobre estatísticas do trabalho (LABORSTA), em laborsta.ilo.org, e OIT: Key Indicators of the Labour Market (KILM), Fourth edition (Genebra, 2006), em www.ilo.org/public/english/employment/strat/kilm/indicators.htm#kilm1.

pulação do país está empregada, enquanto uma taxa baixa significa que uma grande parte da população não está directamente envolvida em actividades relacionadas com o mercado, porque está desempregada ou, o que será provável, não faz parte da população activa. A taxa de emprego é calculado com base na relação entre a população empregada e a população em idade activa, expressa como uma percentagem.

Fonte: Dados de cada país: KILM, quarta edição, quadro 2. Dados agregados: OIT: Global Employment Trends Model 2005.

Taxa de desemprego, por sexo (quadro 2.3)

A população desempregada é constituída pelo conjunto de indivíduos acima de uma determinada idade que, durante o período de referência, estavam: (a) sem trabalho; (b) disponíveis para trabalhar; e (c) à procura de trabalho (ou seja, tinham tomado providências específicas num dado período de referência para procurar trabalho remunerado ou trabalho por conta própria). A taxa de desemprego é calculada mediante a relação entre a população desempregada e a população activa, expressa em percentagem.

Fonte: Dados de cada país: KILM, quarta edição, quadro 8. Dados agregados: OIT: Global Employment Trends Model 2005.

Taxa de participação feminina no total do trabalho remunerado (quadro 2.4)

A taxa de participação feminina no emprego assalariado (ou remunerado) corresponde à percentagem de mulheres trabalhadoras no emprego assalariado total. As pessoas com emprego assalariado são trabalhadores assalariados ou por conta de outrem. Os restantes são trabalhadores independentes, quer se tratem de trabalhadores por conta própria, constituintes de cooperativas ou trabalhadores familiares (trabalho não remunerado).

A taxa de participação feminina no trabalho remunerado total é definida entre a relação do do número total de mulheres no trabalho remunerado e o número total de trabalhadores remunerados na economia, expressa em percentagem.

Fonte: Base de dados da OIT sobre estatísticas do trabalho (LABORSTA), quadro 2D, em laborsta.ilo.org.

Taxa de participação feminina no trabalho remunerado não agrícola (quadro 2.4)

A taxa de participação das mulheres no trabalho remunerado no sector não agrícola corresponde à proporção de trabalhadoras no sector não agrícola expressa no emprego total no sector expresso em percentagem. É um dos indicadores estabelecidos no quadro do Objectivo de Desenvolvimento do Milénio (ODM) 3 (promover a igualdade de género e a capacitação das mulheres).

Esta variável foi calculada mediante a divisão do número total de mulheres no emprego pago no sector não agrícola pelo número total de indivíduos no emprego pago desse mesmo sector, expressa como uma percentagem.

O sector não agrícola abrange a indústria e os serviços. Segundo a Classificação Internacional Tipo, por Indústria, de Todos os Ramos de Actividade Económica (CITA), a indústria abrange as indústrias extractivas (incluindo a produção petrolífera), as indústrias transformadoras, a construção e a distribuição de electricidade, gás e água. Os serviços abrangem o comércio por grosso e a retalho; alojamento e restauração, transportes, armazenagem e comunicações; serviços financeiros, de seguros, de mediação imobiliária e comerciais; e serviços colectivos, sociais e pessoais.

Fonte: Divisão de Estatística das Nações Unidas: Base de Dados Comum das Nações Unidas, em unsstats.un.org/unsd/cdb.

Estes dados são actualizados anualmente pelo LABORSTA e transmitidos à Divisão de Estatística das Nações Unidas.

Distribuição percentual de mulheres trabalhadoras, por estatuto, no emprego feminino total (figura 2.1)

Esta variável respeita ao emprego feminino por estatuto (não remunerado, trabalho independente e trabalho por conta de outrem) e mostra a evolução destas tendências ao longo dos últimos dez anos.

Fonte: LABORSTA, quadro 2D.

Mulheres em cargos políticos e de direcção (quadro 2.7)

Segundo a Classificação Internacional Tipo de Profissões (CITP-88), o Grande Grupo 2 (Dirigentes e trabalhadores da administração pública) abrange constituintes dos órgãos legislativos e gestores e directores da administração central, enquanto o Grande

Grupo 1 (Quadros superiores da administração pública, dirigentes e quadros superiores de empresa) abrange os quadros superiores da administração pública, dirigentes de empresas e directores gerais. A proporção de mulheres neste primeiro grupo profissional é calculada mediante a divisão do número absoluto de mulheres que ocupam cargos políticos e de direcção pelo emprego total de ambos os sexos nessa categoria, expressa em percentagem.

Fonte: calculada com base nos dados sobre profissões do LABORSTA, quadro 2C.

Gender pay gap no sector da transformação (figura 2.3)

Esta variável é calculada através da seguinte equação: diferencial de remuneração entre homens e mulheres = $1 - (\text{salário das mulheres} / \text{salário dos homens}) \times 100$.

Fonte: KILM, quarta edição, quadro 15.

Classificação de países e regiões

As informações sobre as diferentes variáveis acima definidas foram organizadas e analisadas mediante o agrupamento dos países e regiões segundo as seguintes categorias:

- (a) por região, com base em características geográficas e políticas semelhantes;
- (b) por nível de rendimento, em conformidade com a classificação de grupos de rendimento do Banco Mundial.

(a) Classificação regional

Ásia Oriental e Pacífico (28): Antilhas Neerlandesas; Austrália; Brunei Darussalam; Camboja; China; República Popular Democrática da Coreia do Norte; República da Coreia; Fiji; Filipinas; Hong Kong (China); Ilhas Marshall; Ilhas Salomão; Indonésia; Japão; República Democrática Popular do Laos; Macau (China); Malásia; Mianmar; Mongólia; Nova Zelândia; Papuásia-Nova Guiné; Samoa; Singapura; Tailândia; Taiwan (China); Timor-Leste; Tonga; Vietname.

Europa (não UE) e Ásia Central (23): Albânia; antiga República jugoslava da Macedónia; Arménia; Azerbaijão; Bielorrússia; Bósnia e Herzegovina; Bulgária; Cazaquistão; Croácia; Geórgia; Islândia; República da Moldávia; Noruega; Quirguizistão; Roménia; Federação da Rússia; Sérvia e Montenegro; Suíça; Tajiquistão; Turquemenistão; Turquia; Ucrânia; Usbequistão.

UE (25): Alemanha; Áustria; Bélgica; Chipre; Dinamarca; Eslováquia; Eslovénia; Espanha; Estónia; Finlândia; França; Grécia; Hungria; Irlanda; Itália; Letónia; Lituânia; Luxemburgo; Malta; Países Baixos; Polónia; Portugal; Reino Unido; República Checa; Suécia.

América Latina e Caraíbas (30): Argentina; Aruba (Países Baixos); Baamas; Barbados; Belize; Bolívia; Brasil; Chile; Colômbia; Costa Rica; Cuba; Domínica; Equador; Guatemala; Guiana; Haiti; Honduras; Jamaica; México; Nicarágua; Panamá; Paraguai; Peru; Porto Rico (Estados Unidos); República Dominicana; Salvador; Suriname; Trindade e Tobago; Uruguai; República Bolivariana da Venezuela.

Médio Oriente e Norte de África (20): Arábia Saudita; Argélia; Barém; Catar; Cisjordânia e Faixa de Gaza; Egipto; Emirados Árabes Unidos; Iémen; República Islâmica do Irão; Iraque; Israel; Jibuti; Jordânia; Kuwait; Líbano; Jamahira Árabe Líbia; Marrocos; Omã; República Árabe Síria; Tunísia.

América do Norte (2): Canadá; Estados Unidos.

Ásia do Sul (8): Afeganistão; Bangladeche; Butão; Índia; Maldivas; Nepal; Paquistão; Sri Lanka.

África Subsaariana (46): África do Sul; Angola; Benim; Botsuana; Burquina Faso; Burundi; Cabo Verde; Camarões; Chade; Comores; Congo; República Democrática do Congo; Costa do Marfim; Eritreia; Etiópia; Gabão; Gâmbia; Gana; Guiné; Guiné-Bissau; Guiné Equatorial; Lesoto; Libéria; Madagáscar; Malavi; Mali; Mauritània; Maurícia; Moçambique; Namíbia; Niger; Nigéria; Quénia; República Centro Africana; Ruanda; São Tomé e Príncipe; Senegal; Serra Leoa; Somália; Suazilândia; Sudão; República Unida da Tanzânia; Togo; Uganda; Zâmbia; Zimbabué.

(b) Classificação por nível de rendimento

Economias de baixo rendimento (59): Afeganistão; Bangladeche; Benim; Butão; Burquina Faso; Burundi; Camarões; Camboja; Chade; Comores; Congo; República Democrática do Congo; República Popular Democrática da Coreia do Norte; Costa do Marfim; Eritreia; Etiópia; Gâmbia; Gana; Guiné; Guiné-Bissau; Haiti; Iémen; Ilhas Salomão; Índia; República Democrática Popular do Laos; Lesoto; Libéria; Madagáscar; Malavi; Mali; Mauritània; Mianmar; Moçambique; República da Moldávia; Mongólia; Nepal; Nicarágua; Niger; Nigéria; Paquistão; Papuásia Nova Guiné; Quénia; Quirguizistão; República Centro-

Africana; Ruanda; São Tomé e Príncipe; Senegal; Serra Leoa; Somália; Sudão; Tadjiquistão; República Unida da Tanzânia; Timor-Leste; Togo; Uganda; Usbequistão; Vietname; Zâmbia; Zimbabué.

Economias de médio-baixo rendimento (51): Albânia; Angola; antiga República jugoslava da Macedónia; Argélia; Arménia; Azerbaijão; Bielorrússia; Bolívia; Bósnia e Herzegovina; Brasil; Bulgária; Cabo Verde; Cazaquistão; China; Cisjordânia e Faixa de Gaza; Colômbia; Cuba; Egípto; Equador; Fiji; Filipinas; Geórgia; Guatemala; Guiana; Honduras; Ilhas Marshall; Indonésia; República Islâmica do Irão; Iraque; Jamaica; Jibuti; Jordânia; Maldivas; Marrocos; Namíbia; Paraguai; Peru; República Dominicana; Roménia; Salvador; Samoa; Sérvia e Montenegro; República Árabe Síria; Sri Lanka; Suazilândia; Suriname; Tailândia; Tonga; Tunísia; Turquemenistão; Ucrânia.

Economias de médio-alto rendimento (30): África do Sul; Argentina; Barbados; Belize; Botsuana; Chile; Costa Rica; Croácia; Domínica; Eslováquia; Estónia; Gabão; Guiné Equatorial; Hungria; Letónia; Líbano; Jamahira Árabe Líbia; Lituânia; Malásia; Maurícias; México; Omã; Panamá; Polónia; República Checa; Federação da Rússia; Trinidad e Tobago; Turquia; Uruguai; República Bolivariana da Venezuela.

Economias de alto rendimento (42): Alemanha; Antilhas Neerlandesas; Arábia Saudita; Aruba (Países Baixos); Austrália; Áustria; Baamas; Barém; Bélgica; Brunei Darussalam; Canadá; Catar; Chipre; República da Coreia; Dinamarca; Emirados Árabes Unidos; Eslovénia; Espanha; Estados Unidos; Finlândia; França; Grécia; Hong Kong (China); Irlanda; Islândia; Israel; Itália; Japão; Kuwait; Luxemburgo; Macau (China); Malta; Noruega; Nova Zelândia; Países Baixos; Porto Rico (Estados Unidos); Portugal; Reino Unido; Singapura; Suécia; Suíça; Taiwan (China).

Países e regiões com informações disponíveis, por quadro

Quadros 2.1, 2.2 e 2.3 Taxa de actividade feminina e rácio mulher/homem, taxa de emprego e taxa de desemprego por sexo

Lista de países e regiões (173): Afeganistão; África do Sul; Albânia; Alemanha; Angola; antiga República jugoslava da Macedónia; Antilhas Neerlandesas; Arábia Saudita; Argélia; Argentina; Arménia; Austrália; Áustria; Azerbaijão; Baamas; Bangladeche; Barbados; Barém; Bélgica; Belize; Benim; Bielorrússia; Bolívia; Bósnia e Herzegovina; Botsuana; Brasil; Brunei Darussalam; Bulgária; Burquina Faso;

Burundi; Butão; Camarões; Camboja; Cabo Verde; Canadá; Catar; Cazaquistão; Chade; Chile; China; Chipre; Cisjordânia e Faixa de Gaza; Colômbia; Comores; Congo; República Democrática do Congo; República da Coreia; República Popular Democrática da Coreia do Norte; Costa do Marfim; Costa Rica; Croácia; Chipre; Dinamarca; Egípto; Emirados Árabes Unidos; Equador; Eritreia; Eslováquia; Eslovénia; Espanha; Estados Unidos; Estónia; Etiópia; Fiji; Filipinas; Finlândia; França; Gabão; Gâmbia; Gana; Geórgia; Grécia; Guatemala; Guiana; Guiné; Guiné-Bissau; Guiné Equatorial; Haiti; Honduras; Hong Kong (China); Hungria; Iémen; Ilhas Salomão; Índia; Indonésia; República Islâmica do Irão; Iraque; Irlanda; Islândia; Israel; Itália; Jamaica; Japão; Jordânia; Kuwait; República Democrática Popular do Laos; Letónia; Líbano; Libéria; Jamahira Árabe Líbia; Lituânia; Luxemburgo; Macau (China); Madagáscar; Malásia; Malavi; Maldivas; Mali; Malta; Marrocos; Mauritânia; Maurícias; México; Mianmar; Moçambique; República da Moldávia; Mongólia; Namíbia; Nepal; Nicarágua; Niger; Nigéria; Noruega; Nova Zelândia; Omã; Países Baixos; Panamá; Papuásia-Nova Guiné; Paquistão; Paraguai; Peru; Polónia; Porto Rico (Estados Unidos); Portugal; Quénia; Quirguizistão; Reino Unido; República Centro Africana; República Checa; República Dominicana; Roménia; Ruanda; Federação da Rússia; Salvador; Senegal; Serra Leoa; Sérvia e Montenegro; Singapura; República Árabe Síria; Somália; Sri Lanka; Suazilândia; Sudão; Suécia; Suíça; Suriname; Tailândia; Tadjiquistão; República Unida da Tanzânia; Timor-Leste; Togo; Trinidad e Tobago; Tunísia; Turquemenistão; Turquia; Ucrânia; Uganda; Uruguai; Usbequistão; República Bolivariana da Venezuela; Vietname; Zâmbia; Zimbabué.

Quadro 2.4. Taxa de participação feminina no trabalho remunerado não agrícola (ODM 3) e no total do trabalho remunerado, 1995-2004

Lista de países e regiões (79): Alemanha; antiga República jugoslava da Macedónia; Antilhas Neerlandesas; Argentina; Austrália; Áustria; Baamas; Bangladeche; Barbados; Bolívia; Botsuana; Brasil; Canadá; Chile; Chipre; Cisjordânia e Faixa de Gaza; Colômbia; República da Coreia; Costa Rica; Croácia; Dinamarca; Egípto; Equador; Eslováquia; Eslovénia; Espanha; Estados Unidos; Estónia; Finlândia; França; Geórgia; Grécia; Guatemala; Honduras; Hong Kong (China); Hungria; Irlanda; Islândia; Israel; Itália; Jamaica; Japão; Letónia; Lituânia; Macau (China); Malásia; Maurícia; México; República da

Moldávia; Namíbia; Noruega; Nova Zelândia; Omã; Países Baixos; Panamá; Paquistão; Paraguai; Peru; Polónia; Porto Rico; Portugal; Reino Unido; República Checa; República Dominicana; Roménia; Federação da Rússia; Salvador; São Marino; Singapura; Suécia; Suíça; Tailândia; Trinidad e Tobago; Turquia; Ucrânia; Uruguai; República Bolivariana da Venezuela; Vietname; Zimbabué.

Figura 2.1. Distribuição percentual de mulheres trabalhadoras, por estatuto, no emprego feminino total, por região, 1995 e 2004

Lista de países e regiões (68): Alemanha; antiga República jugoslava da Macedónia; Antilhas Neerlandesas; Argentina; Austrália; Áustria; Baamas; Bangladeche; Barbados; Bolívia; Botsuana; Camarões; Canadá; Chile; Cisjordânia e Faixa de Gaza; Colômbia; República da Coreia; Costa Rica; Croácia; Dinamarca; Domínica; Egípto; Eslovénia; Espanha; Equador; Estónia; Finlândia; Geórgia; Grécia; Honduras; Hong Kong (China); Hungria; Irlanda; Israel; Itália; Jamaica; Japão; Letónia; Lituânia; Macau (China); Malásia; México; República da Moldávia; Namíbia; Noruega; Nova Zelândia; Países Baixos; Panamá; Paquistão; Peru; Polónia; Porto Rico; Portugal; Reino Unido; República Checa; Roménia; Federação da Rússia; Salvador; Singapura; Suíça; Tailândia; Trinidad e Tobago; Turquia; Ucrânia; Uruguai; República Bolivariana da Venezuela; Vietname; Zimbabué.

Figura 2.2. Rácio mulheres/homens de inscrição em estabelecimento de ensino primário, secundário e superior

Lista de países e regiões (133): África do Sul; Albânia; Alemanha; antiga República jugoslava da Macedónia; Antilhas Neerlandesas; Arábia Saudita; Argentina; Arménia; Aruba (Países Baixos); Austrália; Áustria; Azerbaijão; Bangladeche; Barbados; Barém; Bélgica; Belize; Bielorrússia; Botsuana; Brasil; Brunei Darussalam; Bulgária; Burquina Faso; Burundi; Cabo Verde; Camarões; Camboja; Canadá; Catar; Cazaquistão; Chile; China; Chipre; Cisjordânia e Faixa de Gaza; Colômbia; Comores; Congo; República da Coreia; Costa Rica; Croácia; Cuba; Dinamarca; Emirados Árabes Unidos; Eritreia; Eslováquia; Eslovénia; Espanha; Estados Unidos; Estónia; Etiópia; Filipinas; Finlândia; França; Gana; Geórgia; Grécia; Guatemala; Guiana; Hungria; Ilhas Marshall; Índia; Indonésia; República Islâmica do Irão; Iraque; Irlanda; Islândia; Israel; Itália; Jamaica; Japão; Jibuti;

Jordânia; República Democrática Popular do Laos; Letónia; Líbano; Lesoto; Jamahira Árabe Líbia; Lituânia; Luxemburgo; Macau (China); Madagáscar; Malásia; Malavi; Malta; Marrocos; Mauritânia; Maurícia; México; República da Moldávia; Mongólia; Namíbia; Nepal; Nicarágua; Niger; Nigéria; Noruega; Omã; Países Baixos; Panamá; Paquistão; Paraguai; Peru; Polónia; Portugal; Quénia; Quirguizistão; Reino Unido; República Checa; República Dominicana; Roménia; Ruanda; Salvador; Samoa; São Tomé e Príncipe; Serra Leoa; Sérvia e Montenegro; Suécia; Suíça; Suriname; Tailândia; Tajiquistão; Tonga; Trinidad e Tobago; Tunísia; Turquia; Ucrânia; Uganda; Uruguai; Usbequistão; República Bolivariana da Venezuela; Vietname; Zâmbia; Zimbabué.

Quadro 2.5. Mulheres em cargos políticos e de direcção

Lista de países e regiões (73): Alemanha; Antilhas Neerlandesas; Arábia Saudita; Argentina; Austrália; Áustria; Baamas; Bangladeche; Barbados; Bélgica; Bolívia; Botsuana; Canadá; Chile; Chipre; Cisjordânia e Faixa de Gaza; Colômbia; República da Coreia; Costa Rica; Croácia; Dinamarca; Domínica; Egípto; Emirados Árabes Unidos; Eslováquia; Eslovénia; Espanha; Estados Unidos; Estónia; Etiópia; Filipinas; Finlândia; Geórgia; Grécia; Hong Kong (China); Hungria; Irlanda; Islândia; Israel; Itália; Japão; Letónia; Lituânia; Macau (China); Malásia; Maurícias; México; República da Moldávia; Noruega; Nova Zelândia; Omã; Países Baixos; Panamá; Paquistão; Peru; Polónia; Porto Rico; Portugal; Reino Unido; República Checa; Roménia; Federação da Rússia; Salvador; Santa Lúcia; Singapura; Suécia; Suíça; Tailândia; Trinidad e Tobago; Turquia; Ucrânia; República Bolivariana da Venezuela; Vietname.

Figura 2.3. Gender pay gap no sector da transformação

Lista de países e regiões (37): Alemanha; Austrália; Áustria; Barém; Botsuana; Brasil; Bulgária; Cazaquistão; Chipre; Cisjordânia e Faixa de Gaza; República da Coreia; Costa Rica; Dinamarca; Egípto; Finlândia; Geórgia; Hong Kong (China); Hungria; República Islâmica do Irão; Irlanda; Islândia; Japão; Jordânia; Letónia; Lituânia; Luxemburgo; Noruega; Nova Zelândia; Países Baixos; Reino Unido; República Checa; Salvador; Singapura; Sri Lanka; Suécia; Suíça; Taiwan (China).

