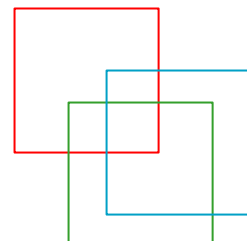




Igualdade no Trabalho: enfrentando os desafios



Acompanhando o Relatório Global da OIT sobre os Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho *Igualdade no Trabalho: enfrentando os desafios*, este Suplemento Nacional apresenta os principais aspectos da situação no Brasil no que se refere à discriminação no trabalho, bem como alguns dos avanços na luta contra a discriminação no país e as ações da OIT sobre o tema. O Suplemento brasileiro faz parte do conjunto de informativos similares lançados nos países do Cone Sul simultaneamente ao Relatório.

Trabalho e Discriminação

O mercado de trabalho brasileiro experimentou mudanças substantivas nos últimos dez anos. Assistimos, no final da década de 90, às consequências da conjugação de baixas taxas de crescimento econômico e do processo de reestruturação produtiva, que levou a um importante aumento do desemprego, à perda do poder aquisitivo dos rendimentos do trabalho e à ampliação do contingente de trabalhadores e trabalhadoras em situações de inserção precária no mercado de trabalho. A partir dos primeiros anos da presente década, apesar das modestas taxas de crescimento econômico do país, começa a haver uma reversão destas tendências, com a geração de um número significativo de postos de trabalho, acompanhada por um processo intenso de formalização do emprego: entre 2003 e 2006 foram gerados 4,6 milhões de empregos formais. Além disso, observa-se o início de uma recomposição do poder de compra dos salários, que passaram a apresentar ganhos reais.

O Brasil atinge, em 2005, uma População Economicamente Ativa (PEA) de mais de 94 milhões de pessoas, segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Neste cenário de mudanças, talvez as de maior significado para o futuro sejam a presença definitiva e crescente das mulheres em busca de oportunidades profissionais e a intensificação da discussão sobre a desigualdade racial no país, que se instala na agenda pública, trazendo à tona dados irrefutáveis sobre a discriminação da população negra no trabalho, sofrida com dupla intensidade pelas mulheres negras.

Desejo pessoal de realização e autonomia, necessidade de compor a renda familiar ou obrigação de assumir a responsabilidade total da família pelo desemprego ou ausência do cônjuge são alguns dos fatores que contribuíram para que, ao longo das últimas décadas do século XX, a participação das mulheres no mercado de trabalho fosse crescente.



**Tabela 1 - Taxa de participação, por sexo e raça
Brasil - 1995 a 2005**

(em %)

	1995	1996	1997	1998	1999	2001	2002	2003	2004	2005
Homens Brancos	74,9	73,0	73,8	73,7	73,5	72,6	72,9	72,8	72,9	73,3
Mulheres Brancas	48,1	46,8	47,1	47,8	49,0	49,4	50,4	51,1	51,7	53,0
Homens Negros	75,7	73,2	74,1	73,9	74,0	73,1	73,4	73,0	73,0	73,4
Mulheres Negras	48,2	46,9	47,3	47,9	48,9	49,3	50,1	50,2	51,4	52,7
Total	61,3	59,0	60,1	60,2	61,0	60,4	61,3	61,4	61,6	62,7

Obs.:

(1) Em 2004 e 2005, foram retiradas as áreas rurais da antiga Região Norte para fins de comparação.

(2): Entre 2001 e 2003, foi utilizado o peso revisado preparado pelo IBGE na PNAD 2004.

Fonte: PNAD. IBGE. Elaboração: OIT

Em 2005, 85.284.481 pessoas tinham uma ocupação no Brasil e destas, 42,2% eram mulheres. Os negros eram cerca de 40,7 milhões, ou seja, 47,7% dos ocupados. Juntos, os negros e as mulheres somavam 60.123.910, ou seja, 70,5%, a absoluta maioria das pessoas no mercado de trabalho.

Desde 1995, as mulheres vêm aumentando sua ocupação em um ritmo de 2,1% ao ano, em média, crescendo mais intensamente do que os dos homens (Gráfico 1). Há especial incremento na ocupação das mulheres negras, que cresce 40,8%, enquanto para as mulheres brancas amplia-se em 22,4%. Isto significa um crescimento total de 30,2% na ocupação das mulheres ao longo de 10 anos.

Para a população negra, a ocupação mostrou também crescimento mais expressivo: 33,1%, em comparação aos 15,1% do crescimento da população branca, resultado decorrente, principalmente, do baixo crescimento da ocupação dos homens brancos: apenas 10,0%.

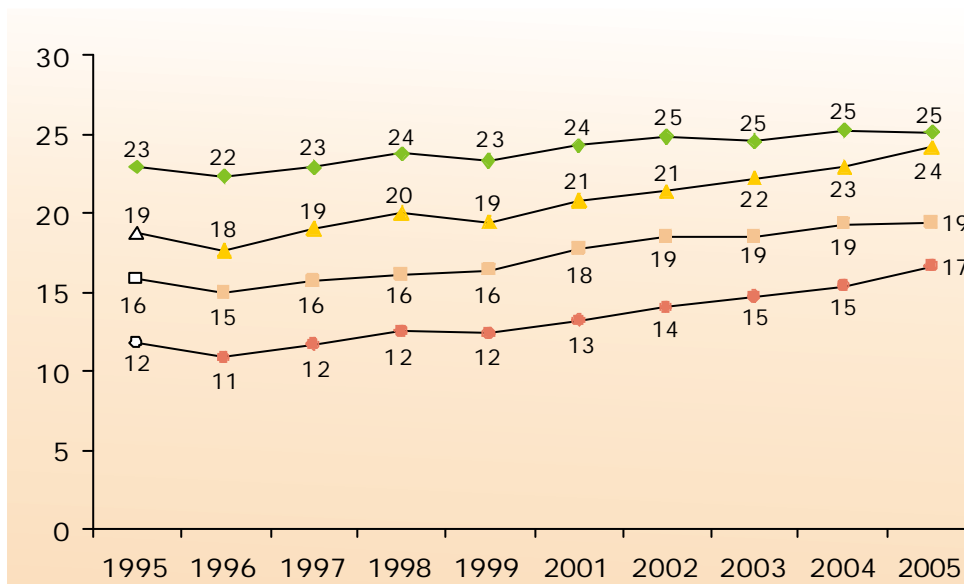
Observa-se, assim, uma tendência à melhor distribuição da ocupação no mercado de trabalho brasileiro, embora as mulheres ainda estejam em patamares inferiores aos homens e os resultados gerais expressem os desajustes decorrentes da desestruturação do mercado de trabalho no país, que afetaram fortemente a ocupação dos homens brancos, em geral, de maior qualificação e remuneração.

**Gráfico 1 - Número de Ocupados segundo sexo e raça
Brasil 1995-2005**

(em milhões de pessoas)

Fonte: PNAD. IBGE.
Elaboração: OIT

◆ Homens Brancos
▲ Homens Negros
■ Mulheres Brancas
● Mulheres Negras



Obs.:

(1) Em 2004 e 2005, foram retiradas as áreas rurais da antiga Região Norte para fins de comparação.

(2): Entre 2001 e 2003, foi utilizado o peso revisado preparado pelo IBGE na PNAD 2004.

Apesar dos progressos, a inserção das mulheres no mercado de trabalho permanece segmentada, com majoritária participação nos setores ligados às ocupações tradicionalmente consideradas femininas – nos serviços sociais e no trabalho doméstico. Quase metade das mulheres ocupadas (48,4%) trabalhava como assalariada em 2005, apresentando uma melhora em relação aos 42,1% de 1995. O trabalho doméstico mantém a marca de 17% da ocupação feminina ao longo deste período. Deste contingente, a maioria é composta por mulheres negras. O trabalho não remunerado, que inclui os que trabalham nos

negócios familiares, continua sendo muito mais expressivo para as mulheres (8,5%) do que para os homens (4,8%), porém com queda expressiva para as mulheres ao longo da década, de 13,1% para 8,5%, em 1995 e 2005, respectivamente. A ocupação não remunerada e o trabalho na produção para o próprio consumo vem caindo ao longo desses anos, mas também é maior para as mulheres do que para os homens. Desta maneira, as mulheres situam-se majoritariamente nas ocupações mais vulneráveis do mercado de trabalho, marcadas por um enorme grau de informalidade e por baixos rendimentos.

Tabela 2 - Pessoas ocupadas, segundo a posição na ocupação no trabalho principal, por sexo • Brasil 1995 e 2005

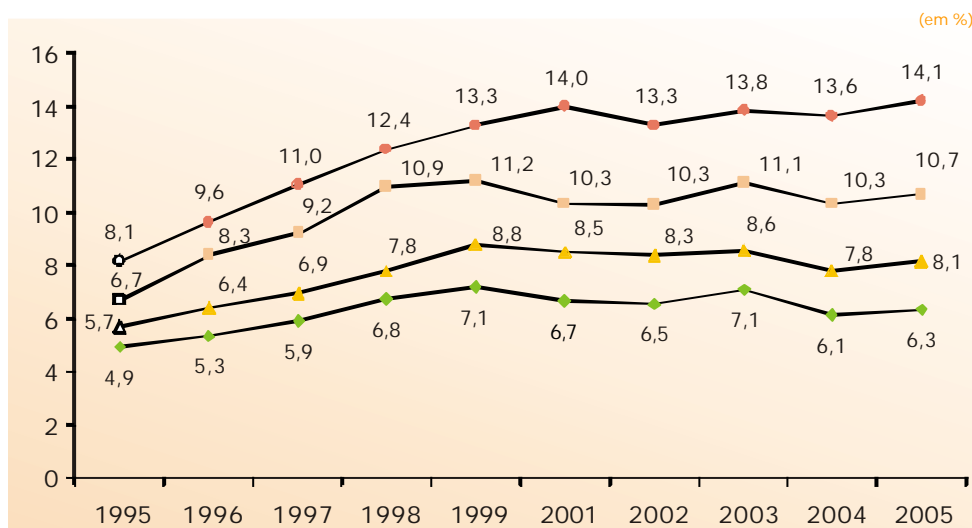
Posição na ocupação no trabalho principal (em %)	Mulheres		Homens	
	1995	2005	1995	2005
Empregados (assalariados)	42,1	48,4	59,2	61,1
Trabalhadores domésticos	17,0	17,1	0,8	0,9
Conta própria	16,6	16,3	26,5	25,2
Empregadores	1,9	2,7	5,5	5,4
Não remuneradas	13,1	8,5	5,7	4,8
Trabalhadores na produção para o próprio consumo	9,2	7,0	2,0	2,1
Trabalhadores na construção para o próprio uso	0,1	0,0	0,3	0,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: PNAD. IBGE.
Elaboração: OIT

O desemprego está diretamente relacionado ao nível de atividade econômica. Na década de 1990, a taxa de desemprego cresceu para ambos os sexos. Porém, é para as mulheres que ele se apresentou e se mantém em taxas superiores, principalmente para as mulheres negras. Estas saíram de uma taxa de 8,1%, em 1995, para 14,1%,

em 2005. Os homens brancos apresentam as menores taxas de desemprego, além de um aumento menos acelerado nessas taxas, saindo de 4,9%, em 1995, e chegando a 6,3%, em 2005. O comportamento mais favorável do mercado de trabalho no período recente ainda não se refletiu em queda expressiva das taxas de desemprego.

Gráfico 2 – Taxa de desemprego, segundo sexo e raça Brasil 1995-2005



Fonte: PNAD. IBGE.
Elaboração: OIT

Homens Brancos
Homens Negros
Mulheres Brancas
Mulheres Negras

Obs.:

(1) Em 2004 e 2005, foram retiradas as áreas rurais da antiga Região Norte para fins de comparação.

(2) Entre 2001 e 2003, foi utilizado o peso revisado preparado pelo IBGE na PNAD 2004.

Os rendimentos das mulheres e dos negros continuam sendo expressivamente inferiores aos dos homens brancos, embora a diferença tenha diminuído ao longo dos últimos anos. A mediana dos rendimentos mostra o nível de remuneração dos 50% mais pobres no mercado de trabalho e demonstra que as mulheres negras recebem cerca de 50% dos rendimentos dos homens brancos.

A diminuição da diferença no rendimento dos mais pobres no mercado de trabalho deve-se tanto à perda de 11,6% dos homens brancos, como pela trajetória de melhoria da remuneração das mulheres negras, que cresceu expressivamente (41,4%) entre

1995 e 2005. Os homens negros e as mulheres brancas também aumentaram seu patamar de rendimentos, com elevação de 4,7% e 6,0%, respectivamente.

Este indicador positivo para negros e mulheres deve-se tanto à recuperação do poder de compra do salário mínimo - que foi 97% desde 1995 -, como pela formalização dos postos de trabalho, ambos com impacto expressivo sobre a remuneração dos mais pobres, que são majoritariamente mulheres e negros. Ainda, há o impacto da grande elevação de escolaridade das mulheres - que ultrapassaram os homens com relação à média de anos de estudo - especialmente das mulheres negras.

Gráfico 3 – Mediana dos rendimentos, segundo sexo e raça Brasil 1995-2005

(em R\$ de fevereiro de 2007)

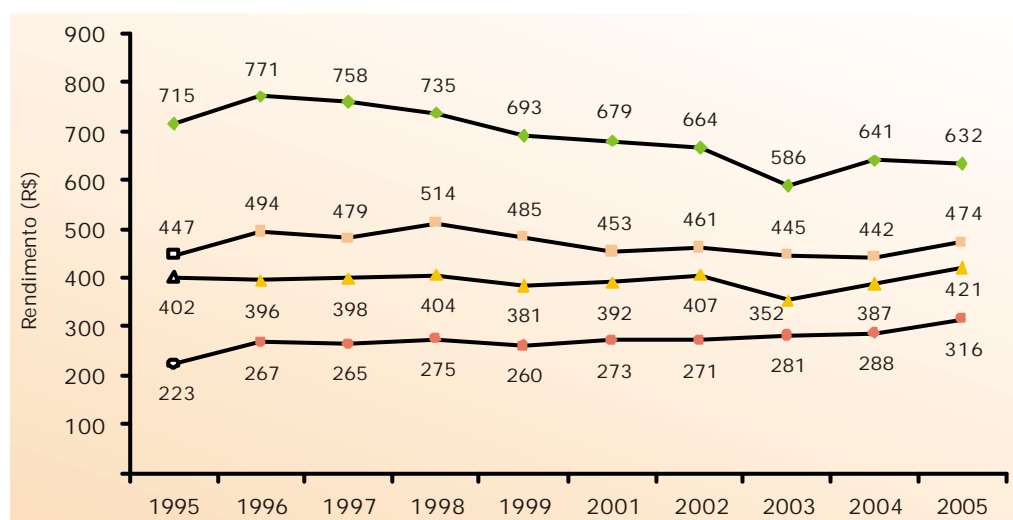
- ◆ Homens Brancos
- ▲ Homens Negros
- Mulheres Brancas
- Mulheres Negras

Observação:

(1) Em 2004 e 2005, foram retiradas as áreas rurais da Antiga Região Norte para fins de comparação.

(2) Entre 2001 e 2003, foi utilizado o peso revisado preparado pelo IBGE na PNAD 2004.

(3) Deflator utilizado: INPC- Geral Brasil para atualização dos valores para fevereiro de 2007.



Fonte: PNAD. IBGE. Elaboração: OIT

As trabalhadoras domésticas

Nenhuma categoria profissional expressa tão claramente a discriminação no mercado de trabalho como o trabalho doméstico, realizado em sua maioria por mulheres negras. Este grupo sintetiza os efeitos da dupla discriminação, de gênero e raça, presente no mercado de trabalho brasileiro.

Segundo os dados de 2005 da PNAD/IBGE, existem no Brasil cerca de 6,6 milhões de pessoas no trabalho doméstico, das quais 93,4% são mulheres, ou seja, 6,16 milhões. De todas as ocupadas no serviço domésti-

co, 55% são mulheres negras. Os homens representam apenas 6,6% do total, ou cerca de 450 mil.

Para as mulheres, esta tem sido uma ocupação relevante, muitas vezes servindo como a porta de entrada no mercado de trabalho para as jovens e mesmo para as de maior idade, que nele ingressam pela primeira vez ou que retornam após períodos de inatividade. Em sua grande maioria, essas trabalhadoras possuem pouca escolaridade. Em regiões metropolitanas pesquisadas, mais de

60% têm o ensino fundamental incompleto. Além disso, o trabalho doméstico abriga mais de 20% do total de jovens ocupadas de 18 a 24 anos em Salvador e no Distrito Federal (OIT/DIEESE, 2006).

Apesar de tão numeroso, o trabalho doméstico mantém-se como uma das ocupações mais marcadas pela precariedade dos vínculos e pelo não cumprimento da legislação do trabalho. Em 2005, apenas 25% das trabalhadoras (1,56 milhão) possuía carteira de trabalho assinada pelo empregador. Além disso, segundo dados da PNAD-IBGE de 2003, as trabalhadoras domésticas negras com carteira de trabalho assinada eram 23,4%, enquanto que as brancas eram 29,9%.

Coerente com a situação de precariedade do vínculo de trabalho, somente um número pequeno das trabalhadoras domésticas contribui para a previdência social, como empregadas ou como contribuintes individuais. A inexistência de contribuição resulta em prejuízos no curto e no longo prazo, privando-as do acesso aos seguros por afastamento do trabalho por motivo de doença,

ou para a maternidade, além de prejudicar a aposentadoria por tempo de contribuição, pois dificilmente elas acumularão o tempo necessário para recebê-la.

A remuneração das trabalhadoras domésticas é muito reduzida, sempre próxima ao salário mínimo. Nas regiões metropolitanas pesquisadas pela PED - Pesquisa Emprego e Desemprego (MTE/DIEESE/SEADE), seus rendimentos situavam-se entre R\$ 222 em Salvador até o máximo de R\$ 383, em São Paulo, no período 2003/2004. Os rendimentos dessas trabalhadoras significavam somente 45% da média dos rendimentos dos ocupados no país, em 2003, segundo a PNAD.

Da mesma forma que o registro em carteira, a remuneração das trabalhadoras negras é sistematicamente menor: situa-se em torno de 79% a 80% daquela recebida pelas domésticas brancas. Em 2003, encontra-se o maior valor real de sua renda diária, R\$13,43, assim como o menor diferencial, passando a equivaler a 82% da remuneração recebida pelas trabalhadoras brancas

Trabalhadores e trabalhadoras vivendo com HIV e com deficiência

No Brasil, em 2005, foram notificados 33.141 casos de Aids, sendo 29.966 com idade entre 20 e 59 anos segundo o Ministério da Saúde. A tendência mundial de feminização da epidemia também é registrada no país. As taxas de infecção por HIV entre mulheres com 20-59 anos aumentaram 55,53% entre 1995 e 2005. Isso significa que, em 1995, as mulheres vivendo com HIV nessa faixa etária representavam 25,39% dos casos de Aids registrados e, em 2005, esse número cresceu para 39,49%.

O perfil da população com deficiência no

país mostra que 52% das pessoas com deficiência ainda estão inativas no mercado de trabalho, segundo estudo da Federação Brasileira dos Bancos (Febraban). De acordo com a pesquisa, a Lei de Cotas (nº 8.213/91), que determina a obrigatoriedade de uma porcentagem de pessoas com deficiência nas empresas, tem contribuído para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Em cinco anos, no estado de São Paulo, o número de pessoas empregadas saltou de 601 para 36 mil, um aumento de quase 5.000%.

Respostas institucionais e políticas no Brasil

O Brasil acompanha a tendência mundial apontada pelo Relatório Global da OIT de crescimento das iniciativas e medidas no sentido de assegurar os princípios e direitos fundamentais da OIT, embora ainda haja muito por ser feito. A igualdade de gênero, raça e orientação sexual, além da integração de pessoas com deficiência e vivendo com HIV, vêm sendo promovidas de diferentes formas e por diferentes atores no Brasil nos últimos anos. Importantes iniciativas foram

tomadas, principalmente pelo poder público, que assumiu de forma mais evidente o seu papel de promotor dessas políticas.

No plano legal, a Constituição Federal, no artigo 7º, proíbe a diferença de salário, de exercício de função e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. Também a CLT, no artigo 461, prevê que, "sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade,

corresponderá igual salário, sem distinção de sexo”. Há um conjunto de Leis e Decretos no país que tratam a discriminação por motivo de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional, além das pessoas com deficiência, embora a discriminação por orientação sexual na legislação ainda continue muito restrita. Dentre as orientações legais, o Estatuto da Igualdade Racial aguarda para ser votado pelo Congresso Nacional.

O Brasil é signatário das Convenções da OIT relacionadas: Convenção sobre igualdade de remuneração, 1951 (nº 100), Convenção sobre proteção à maternidade (revisada), 1952 (nº 103) e Convenção sobre Discriminação (emprego e ocupação), 1958 (nº 111). A Convenção sobre trabalhadores com responsabilidades familiares, 1981 (nº 156), ainda não foi ratificada.

Em maio de 2006, o Ministro do Trabalho e Emprego lançou a **Agenda Nacional de Trabalho Decente** no Brasil, elaborada pelo Governo brasileiro, em consulta com organizações de trabalhadores e de empregadores. Na Agenda, a promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento é entendida como um objetivo transversal e uma das linhas de ação da Prioridade 1 (Geração de mais e melhores empregos com igualdade de oportunidades e de tratamento) e Prioridade 3 (Fortalecer os atores tripartites e o diálogo social como um instrumento de governabilidade democrática).

A Agenda propõe o desenvolvimento de ações de promoção da igualdade de gênero e raça no mercado de trabalho, centradas especialmente nos seguintes aspectos:

- eliminação das barreiras de entrada das mulheres, especialmente das mais pobres, no mercado de trabalho;
- diminuição das taxas de desemprego e aumento das taxas de ocupação;
- diminuição das desigualdades de rendimentos entre homens e mulheres, brancos(as) e negros(as);
- diminuição da informalidade e aumento da proteção social;
- implementação de programas e ações de combate à discriminação no trabalho, com atenção especial para mulheres, população negra, jovens, idosos, pessoas vivendo com HIV e pessoas com deficiência e
- efetiva aplicação da Convenções 100, 103

e 111 da OIT e promoção da ratificação da Convenção 156.

O Brasil vem desenvolvendo um conjunto de iniciativas de promoção da igualdade que abrange a criação de instâncias específicas, o desenvolvimento de políticas de ação afirmativa em nível nacional e local, nos estados e municípios, assim como a inserção da transversalidade em programas e políticas já existentes.

No âmbito institucional, destacam-se a criação das Secretarias Especiais, com status de Ministério, ligadas diretamente à Presidência da República, e alguns de seus principais programas e ações:

Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial – SEPPIR:

desenhou a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial. Dentre os principais programas da Secretaria, destacam-se: o Programa Brasil Quilombola, o Fórum Intergovernamental de Promoção da Igualdade Racial (para a implementação de estratégias para a incorporação da Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial nas ações governamentais de Estados e Municípios), o Programa de Fortalecimento Institucional para a Igualdade de Gênero e Raça, Erradicação da Pobreza e Geração de Emprego (GRPE) e realização da Conferência das Américas (CRA) – Avanços e Desafios para Implementação da Declaração da III Conferência Mundial contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia e Intolerâncias Correlatas e a 1ª Conferência Nacional de Políticas de Promoção da Igualdade Racial.

Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres – SPM:

organizou e conduziu a 1ª Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres e coordenou a elaboração do Plano Nacional de Políticas para as Mulheres. A 2ª Conferência irá realizar-se em agosto de 2007. Destaca-se também a implementação dos seguintes programas: o Programa Pró-Equidade de Gênero (que visa estimular as empresas brasileiras a adotar práticas de gestão de promoção da igualdade de oportunidades), Programa de Enfrentamento à Feminização das DST e AIDS, o Programa Mulher e Ciência e o Programa Gênero e Diversidade na Escola.

Secretaria Especial dos Direitos Humanos – SEDH:

voltada à promoção dos direitos da cidadania, da criança, do adolescente, do idoso e das minorias e à defesa dos direitos das pessoas com deficiência e promoção de sua integração à vida comunitária, em conformidade com as diretrizes do Programa Nacional de Direitos Humanos – PNDH. Lançou, em maio de 2004, o Programa Brasil sem Homofobia, que prevê uma série de ações nas áreas de saúde, segurança pública, trabalho, educação e cidadania.

Ainda no âmbito federal, destacam-se:

Ministério do Trabalho e Emprego – MTE:

dentre as várias ações, sublinha-se: a instalação da Comissão Tripartite de Igualdade de Oportunidades e Tratamento de Gênero e Raça no Trabalho em agosto de 2004, a criação do Fórum de Combate à Discriminação no Trabalho, a incorporação das dimensões de gênero e raça de forma transversal nas ações do Programa Nacional de Qualificação – PNQ, com especial menção ao Programa Trabalho Doméstico Cidadão, primeiro programa no país dirigido às trabalhadoras domésticas, as ações desenvolvidas no âmbito do Programa GRPE e a instalação de uma Assessoria diretamente ligada ao Gabinete do Ministro para tratar das questões de gênero e raça. Ainda, dentre as diretrizes aprovadas para o aperfeiçoamento do Sistema Público de Emprego, encontra-se a disposição de incorporar transversalmente os temas de gênero, raça, orientação sexual, pessoas com deficiência e vivendo com HIV, além de outros grupos vulneráveis.

Ministério do Desenvolvimento Agrário – MDA:

Por meio do Programa de Promoção da Igualdade de Gênero, Raça e Etnia, busca estimular e promover a autonomia da trabalhadora rural, apoiando a construção de políticas públicas que favoreçam relações mais igualitárias entre homens e mulheres na reforma agrária e agricultura familiar. São ações voltadas para estimular, facilitar, ampliar e qualificar o acesso ao crédito; difusão de informações; atividades de capacitação; documentação civil das trabalhadoras rurais; titulação conjunta obrigatória da terra;

alterações nos procedimentos dos agentes financeiros; criação de espaços de participação e controle social.

Ministério da Saúde - MS:

O Programa Nacional de DST/Aids tem como uma de suas diretrizes “promover a defesa dos direitos humanos e reduzir o estigma e a discriminação”. Em dezembro de 2006, o PN-DST/Aids lançou a campanha “Viver com HIV/Aids”, com o slogan nacional: “A vida é mais forte que a Aids”. Alguns estados optaram por trabalhar com o slogan “Desate o nó do preconceito e dê o laço da solidariedade”. O objetivo é mostrar à sociedade que uma pessoa vivendo com HIV, com um tratamento adequado, poderá ter uma elevada qualidade de vida e afastar o preconceito no seu dia-a-dia, inclusive no trabalho, nos estudos e na vida afetiva.

Para conter o avanço da feminização das infecções por HIV, o governo brasileiro e parceiros nacionais acabam de lançar o Plano Nacional de Enfrentamento da Feminização do HIV/Aids, que busca aumentar a conscientização sobre o problema e ajudar as mulheres a se tornar menos vulneráveis ao HIV e a outras infecções sexualmente transmissíveis.

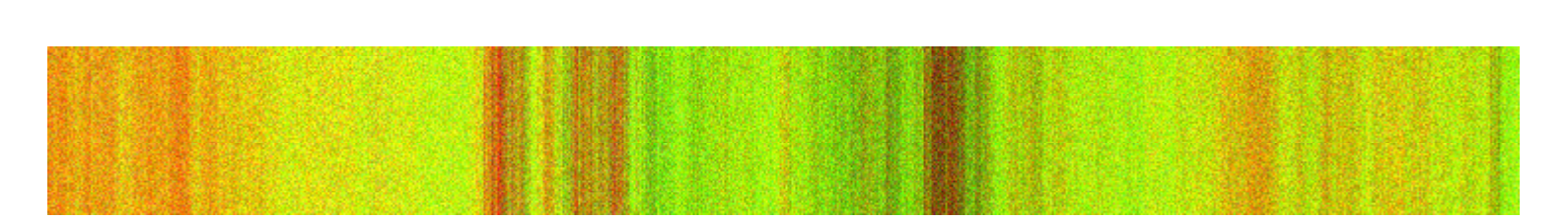
Dentre as iniciativas regionais e municipais:

Governo do Estado da Bahia:

criação da Secretaria de Promoção da Igualdade - SEPROMI, do Observatório da Igualdade Racial e de uma proposta de desenvolvimento de uma Agenda Estadual de Trabalho Decente que tem na promoção da igualdade e no combate à discriminação um dos seus 5 eixos estruturantes.

Foram assinados protocolos de intenções para implementação do Programa GRPE com a **Câmara Regional do Grande ABC** e com a **Prefeitura da Cidade de São Paulo** para apoiar a incorporação das dimensões de gênero e raça nas políticas públicas voltadas para a geração de emprego e combate à pobreza, tendo como estratégia central a capacitação de gestores públicos.

No âmbito legislativo, destacam-se duas importantes leis: a Lei nº 11.340, de 07.08.2006, que cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, conhecida como Lei Maria da Penha, e a Lei nº 11.324, de 19 de julho de 2006, estabelecendo a possibi-



lidade de dedução no Imposto de Renda das Pessoas Físicas das despesas com o pagamento dos 12% relativos à contribuição patronal ao Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), nos casos de assinatura da carteira de trabalho das trabalhadoras domésticas, com o objetivo de promover a formalização do trabalho doméstico.

O **Ministério Público do Trabalho** vem desenvolvendo diversas ações através da Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho (Coordigualdade), que tem por finalidade articular as

ações institucionais com vistas a acabar com atos discriminatórios que atentam contra a dignidade do trabalhador.

A **Procuradoria Federal dos Direitos do Cidadão** é o órgão responsável pela coordenação de ações públicas referentes aos direitos dos cidadãos do Ministério Público Federal, atuando para garantir o efetivo respeito pelos direitos humanos pelos Poderes Públicos e prestadores de serviço de importância pública. A PFDC vem promovendo o debate sobre a participação das mulheres nos cargos de direção no governo federal, dentre outras iniciativas.

Os Parceiros Sociais em Ação

As organizações de empregadores e de trabalhadores brasileiras vêm desenvolvendo ações em diversos níveis para eliminar a discriminação no local de trabalho e para fazer da igualdade um ponto central na negociação coletiva.

Na esfera dos empregadores, encontram-se várias ações das Confederações e institutos ligados ao setor patronal, na promoção da diversidade e da responsabilidade social empresarial. Dentre as ações, destacam-se a criação de comitês de diversidade, apoio a projetos e programas de promoção da diversidade nas empresas e setores, incluindo pesquisas sobre a diversidade de gênero, racial e social e levantamentos da composição dos trabalhadores segundo atributos pessoais para embasar ações de diversidade.

As Centrais Sindicais de trabalhadores e sindicatos brasileiros vêm também incremen-

tando sua ação na promoção da igualdade, tanto no interior das entidades sindicais, onde a presença das mulheres é crescente, como através de programas e projetos e, especialmente, na negociação coletiva. As Centrais Sindicais no Brasil já possuem cotas para garantir a participação das mulheres em todos os níveis de direção e têm sido ativas na participação em mobilizações e campanhas para promover a reflexão, conscientização, sensibilização e mobilização sobre a violência contra a mulher, pelo direito dos grupos discriminados, em diversas ocasiões também em conjunto com governos, organizações de empregadores e entidades da sociedade. Ainda, as instâncias responsáveis por estes temas vêm trabalhando para que a promoção da igualdade de oportunidades e tratamento seja um eixo estratégico das negociações coletivas.

As negociações coletivas

Nas negociações coletivas, os temas de gênero, raça, deficiência e orientação sexual vêm ganhando espaço desde a década de 90.

Gênero: nas cláusulas negociadas relativas ao trabalho das mulheres, observa-se um resultado positivo ao longo dos anos. A maior parte das cláusulas negociadas referem-se à garantia e à ampliação dos direitos relacionados à maternidade: ampliação e melhoria

dos serviços de creche, ampliação do prazo de estabilidade da mulher trabalhadora após o nascimento dos filhos, ampliação da licença paternidade. Também tem sido incluídas algumas novas cláusulas sobre assédio sexual e/ou moral, exames de prevenção de câncer ginecológico, igualdade de oportunidades, entre outros.

Raça: no tema racial, o conjunto das cláusulas acordadas mantém-se genérico, reforçan-

do a proibição de práticas discriminatórias, com poucas cláusulas que de fato implementam direitos específicos. No entanto, já foram registradas novas cláusulas, como as que apóiam pesquisas para identificação de raça, etnia e cor dos empregados; implantação de campanhas de conscientização e orientação; esforços para não ocorrência de discriminação em concursos públicos, entre outras.

Um bom exemplo de negociação coletiva específica ao tema refere-se ao acordo coletivo de trabalho efetuado entre o Sindicato dos Empregados no Comércio de São Paulo com a Camisaria Colombo. Nele, a empresa se compromete a reservar pelo menos 20% de seus postos de trabalho a pessoas negras. O acordo foi firmado em dezembro de 2003, com validade de 1 (um) ano de duração, mas, segundo informações do sindicato, a empresa continua a cumpri-lo.

Trabalhadores com deficiência: Ainda segundo dados do Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas (SACCDIEESE), de 204 categorias profissionais analisadas, verificou-se que 35% delas, 72 no total, dispõem sobre garantias às pessoas com deficiência. A maior parte dos documentos – 57 – tem como destinatários

os dependentes dos trabalhadores. Garantias aos próprios trabalhadores com deficiência foram localizadas em 35 documentos, o que equivale a 17% do painel.

Dos contratos que abordam as garantias dos trabalhadores com deficiência, a maioria trata da contratação, muitas vezes reproduzindo o que está na lei. Poucos contratos tratam das condições de trabalho, reembolso de despesas e abono de faltas. Somente um contrato trata da preparação e qualificação de trabalhadores com deficiência.

Orientação sexual: o tema raramente aparece nos acordos ou convenções coletivas negociadas. Nos últimos anos, algumas empresas têm desenvolvido ações de equiparação de direitos, estendendo benefícios ao funcionário e seu cônjuge, independentemente do sexo. Um exemplo é o acordo coletivo dos bancários com a Caixa Econômica Federal. Entre os benefícios conquistados estão: plano de saúde para companheira/o e filhos dela/e, licença saúde para acompanhar cônjuge, transferência para outra cidade em função do cônjuge, licença em caso de nascimento ou adoção de filho pela companheira(o), licença em caso de morte de sogro(a), entre outros.

As ações da OIT

O Escritório da OIT no Brasil desenvolve um conjunto de atividades voltadas para a promoção da igualdade de oportunidades no mercado de trabalho. A OIT presta assistência técnica na elaboração de políticas públicas e na implementação das Convenções da OIT sobre o tema, ratificadas pelo Brasil. Além disso presta assessoria às organizações de trabalhadores e de empregadores, para a promoção da igualdade de oportunidades e o combate à discriminação em todas as suas formas. As ações da OIT contam com publicações, manuais e capacitações voltadas a promoção da igualdade de oportunidades e tratamento no trabalho.

Em uma iniciativa pioneira dentro da Organização, o tema da igualdade vem sendo trabalhado no país, desde 2002, a partir do entrecruzamento das dimensões de gênero e raça, uma vez que somente esta combinação permite identificar as formas e a intensidade em que ocorre a discriminação no Brasil em relação às mulheres e, especial-

mente, às mulheres negras.

Por meio de programas regionais, como o projeto de políticas públicas de emprego no Mercosul e Chile, financiado pela cooperação espanhola, a OIT vem garantindo uma parceria mundial para o desenvolvimento equilibrado, integrado e justo. A OIT também presta assessoria técnica a todas as Comissões Tripartites para a Igualdade de Oportunidade e Tratamento de Gênero e Raça do Cone Sul.

A transversalização das questões de gênero e raça nos projetos da OIT/Brasil é feita sistematicamente. O Programa Internacional de Erradicação ao Trabalho Infantil tem indicadores específicos de gênero e ações diretas para o fortalecimento da empoderamento de meninas. O Projeto de Combate ao Tráfico de Pessoas da OIT/Brasil ajuda diretamente a fortalecer a autonomia das mulheres vulneráveis ao tráfico para fins de exploração sexual, como evitar situações de risco e de escravidão, e trabalha a questão de gênero com os agentes da lei. O

convênio MTE/OIT para a qualificação social e profissional tem trabalhado o tema gênero e raça em todos os seus subprojetos, especialmente na capacitação de gestores públicos e transversalização do tema no sistema público de emprego, assim como nas ações direcionadas para as trabalhadoras domésticas.

Sobre a discriminação relacionada ao HIV/Aids, a OIT/Brasil tem contribuído com os esforços nacionais para a prevenção, assistência e combate à discriminação de trabalhadores e trabalhadoras com base em situação real ou presumida de HIV, em particular para a aplicação do Repertório de Recomendações Práticas da OIT sobre o HIV/Aids e o Mundo do Trabalho. Elaborado em con-

sulta com representantes de governos, organizações de empregadores e de trabalhadores, o Repertório oferece orientações práticas para a formulação e implementação de políticas sobre o HIV/Aids no local de trabalho.

Com relação à promoção do emprego para pessoas com deficiência, em 2003, a OIT/Brasil traduziu para o português e tem disseminado a publicação Gestão de Questões relativas a Deficiência no Local de Trabalho, que delinea as responsabilidades para a melhoria das perspectivas de emprego de pessoas com deficiência, especialmente nas áreas de seleção, retorno ao trabalho, manutenção do emprego e oportunidades de carreira.

Principais projetos e programas desenvolvidos com relação ao tema da discriminação no mundo do trabalho:

- Projeto Políticas de Emprego e Igualdade de Oportunidades de Gênero e Raça/Etnia nos Países do Mercosul e Chile – em andamento;
- Projeto Combate ao Tráfico de Pessoas para fins de exploração sexual comercial e trabalho forçado no Brasil – em andamento;
- Programa da OIT sobre o HIV/Aids e o Mundo do Trabalho (ILO/Aids) – em andamento;
- Projeto Desenvolvimento de Ações na Qualificação Social e Profissional para a Promoção da Inclusão Social dos Trabalhadores – realizado no período 2003/2007;
- Programa de Fortalecimento Institucional para a Igualdade de Gênero e Raça, Erradicação da Pobreza e Geração de Emprego (GRPE) – realizado no período 2003/2006;
- Projeto Desenvolvimento de uma Política Nacional para Eliminação da Discriminação no Emprego e na Ocupação e Promoção da Igualdade Racial no Brasil – realizado no período de 2003/2006;
- Projeto Negociação Coletiva e Equidade de Gênero – realizado no período 2000/2003;
- Projeto Eliminando as Piores Formas de Trabalho Infantil no Brasil, em andamento;
- Projeto de Ações Integradas Referenciais para o Enfrentamento do Tráfico de Meninas e Meninos para Fins de Exploração Comercial Sexual, em andamento e
- Projeto Fortalecimento da Prevenção do Tráfico de Crianças, Adolescentes e Mulheres para Exploração Sexual, realizado no período 2004/2006.

Para maiores informações sobre as ações da OIT, consulte os sites www.oitbrasil.org.br e www.ilo.org



Ministério do Trabalho e Emprego