



A igualdade de gênero estabelece a igualdade de trato, educação, saúde, oportunidades, acesso e condições de trabalho para homens e mulheres. Na UNI, seu Departamento de Igualdade de Oportunidades, entendemos a igualdade de gênero como um direito humano, um valor e um pilar fundamental para o desenvolvimento de qualquer sociedade.

Contudo, isto não significa que nossas ações e políticas estejam dirigidas à promoção e melhora da qualidade de vida das mulheres somente, dedicando-se às questões específicas deste grupo. Também trabalhamos para revisar e modificar aquelas estruturas culturais que reforçam as diferenças e criam atitudes discriminatórias e excludentes (perspectiva de gênero).

Incorporar uma perspectiva de gênero para a igualdade significa rever pontos de vista estabelecidos, examinar políticas e ações tendo em vista suas possíveis consequências sobre a desigualdade, e tornar visíveis os problemas enfrentados pelas mulheres para que sejam levados em conta em todos os âmbitos e por todos os atores da sociedade para desconstruir essa realidade.

Quer dizer, incorporar a igualdade de gênero como uma questão que atravessa todas as ações destinadas a melhorar nossas sociedades.



UNI global union

Departamento de Igualdade de Oportunidades

Av. Reverdil 8-10, 1260 Nyon, Suíça

Tel. (+41) (0) 22 365 2177/ 78

Mail: [women@uniglobalunion.org](mailto:women@uniglobalunion.org)



# Índice

## **II** Apresentação

## **III** Introdução

### **Capítulo 1 - Direito ao trabalho decente, um direito humano**

- 1** O que são os direitos humanos?
- 2** A evolução dos direitos humanos
- 4** Características dos direitos humanos

### **Capítulo 2 - A OIT, promotora dos direitos humanos trabalhistas.**

- 5** Inclusão dos direitos trabalhistas nos direitos humanos
- 6** Os direitos trabalhistas básicos retirados de instrumentos internacionais de direitos humanos
- 7** Quais são os objetivos da OIT?  
Como funciona?
- 9** Órgãos fundamentais
  - Conferência Internacional do Trabalho
  - O Conselho de Administração
  - A Oficina Internacional do Trabalho

### **Capítulo 3 - As Normas Internacionais para o Trabalho (NIT)**

- 11** Introdução
  - As convenções
- 12** As recomendações
  - Os protocolos
- 13** Como se elaboram as NIT?
- 14** O que significa ratificar um acordo?
- 14** Sistema de controle das NIT
  - Como funciona?
- 16** A reclamação
- 17** A queixa
- 18** Mecanismos de controle especiais por violação à liberdade sindical

### **Capítulo 4 - Ferramentas para a igualdade**

- 21** As convenções fundamentais da OIT
  - Liberdade sindical e negociação coletiva
    - Convenção sobre a liberdade sindical e proteção do direito de sindicalização, 1948 (No. 87)
    - Convenção sobre o direito de sindicalização e negociação coletiva, 1949 (No. 98).

Abolição do trabalho forçado	<b>22</b>
Convenção sobre o trabalho forçado, 1930 (No. 29).	
Convenção sobre a abolição do trabalho forçado, 1957 (No. 105)	
E	
Eliminação do trabalho infantil	<b>23</b>
Convenção sobre a idade mínima, 1973 (No. 138)	
Convenção sobre as piores formas de trabalho infantil, 1999 (No. 182)	
Igualdade de oportunidades e de tratamento	<b>24</b>
Convenção sobre a igualdade de remuneração, 1951 (No. 100)	
Convenção sobre a discriminação (emprego e ocupação), 1958 (No. 111)	
Igualdade de oportunidades: o fundamento do trabalho decente	<b>25</b>
<b>Capítulo 5 - Desigualdade e mercado de trabalho, uma questão de gênero?</b>	
Convenções sobre a igualdade de gênero e de oportunidades	<b>27</b>
Convenção sobre igualdade de remuneração, 1951 (No. 100)	<b>28</b>
Convenção sobre a discriminação (emprego e ocupação), 1958 (No. 111)	<b>29</b>
Convenção sobre os trabalhadores com responsabilidades familiares, 1981 (No. 156)	<b>32</b>
Convenção sobre a revisão da Convenção sobre a proteção à maternidade, 2000 (No. 183)	<b>33</b>
Convenção sobre os trabalhadores migrantes (revisado), 1949 (No. 97) e Convenção sobre os trabalhadores migrantes (disposições complementarias), 1975 (No. 143)	<b>35</b>
<b>Capítulo 6 - Igualdade de gênero: 90 anos depois, 10 anos depois</b>	
Introdução	<b>39</b>
A igualdade de gênero na 98ª. Conferência Internacional do Trabalho	
<b>Atividades sugeridas</b>	<b>47</b>
<b>Fontes e recursos</b>	<b>49</b>



## Apresentação

Um dos principais aspectos para obter a criação de trabalhos decentes é o estabelecimento de sociedades igualitárias nas quais homens e mulheres possuam as mesmas oportunidades de acesso a recursos produtivos, empregos, serviços sociais e formação. A UNI através de seus planos de ação e acordos globais, trabalha no sentido de fazer do trabalho decente não só um objetivo, senão uma realidade para todos.

É por isso que, como parte da Campanha para o Dia Internacional do Trabalho Decente, decidimos preparar este manual que hoje apresentamos e que é o segundo publicado neste ano.

Porque acreditamos que a democratização do conhecimento e da informação constituem um pilar essencial para se conseguir um equilíbrio no acesso de todos a um mercado de trabalho justo. E o primeiro que qualquer trabalhador deve conhecer são as ferramentas que possui para defender seu direito a um trabalho decente em qualquer parte do mundo.

Sabemos que as disparidades entre as regiões e entre os países são profundas, mas acreditamos que antes de qualquer outra coisa devemos reforçar certos conceitos que são a base de um movimento sindical global.

Um destes conceitos é a relação intrínseca que existe entre os direitos humanos e os direitos trabalhistas, relação esta que passa muitas vezes despercebida pelos trabalhadores.

Tendo isso como ponto de vista, retomaremos a importância da OIT como promotora dos direitos humanos trabalhistas e explicaremos seu funcionamento, seus meios de ação, as normas que aí se elaboram e o sistema de controle destas normas, concentrando-se naqueles acordos que dizem respeito à igualdade de gênero e oportunidades.

Finalmente, em um ano muito especial no mundo do trabalho, abordaremos os temas tratados durante a última Conferência Internacional do Trabalho na qual, depois de mais de 20 anos, abordou-se o tema da igualdade de gênero de forma exclusiva.

Esperamos que este manual seja uma ferramenta útil na luta pela defesa dos direitos trabalhistas de nossos representados. Este é seu objetivo e esta é nossa meta.

**Verónica Fernández Méndez**  
Chefe do Departamento de Igualdade de Oportunidades da UNI

# Introdução

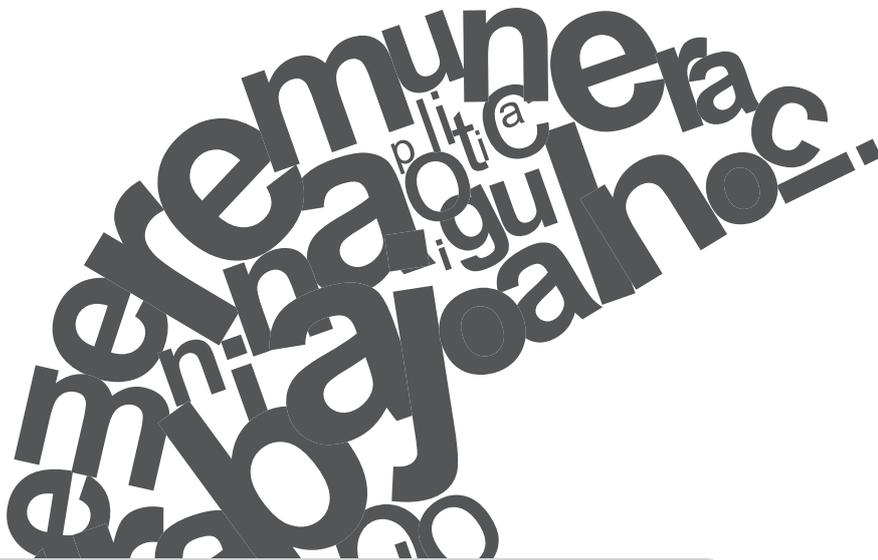
A Organização das Nações Unidas (ONU) propõe-se, desde sua fundação, a manter a paz e a segurança internacionais, desenvolver relações amistosas entre as nações e promover os direitos humanos, o progresso social e melhores níveis de vida. Dentro desta organização existem vários órgãos encarregados de proteger os diferentes direitos humanos: um deles é a Organização Mundial do Trabalho (OIT).

A OIT promove os direitos trabalhistas e sindicais, maiores chances de conseguir um emprego decente, a melhoria da proteção social e o fortalecimento do diálogo sobre assuntos trabalhistas. Por este motivo é fundamental que os movimentos sindicais conheçam a fundo as diferentes normativas (convenções e resoluções) relativas ao seu âmbito de atuação.

O presente guia procura difundir, entre os integrantes de movimentos sindicais, informação que lhes permita agir de maneira mais eficaz ao defender os direitos trabalhistas de seus representados, em especial em relação àqueles aspectos ligados à igualdade de oportunidades. Por este motivo é chamado de “caixa de ferramentas” normativa, conceitual e prática, pensada para ajudar os trabalhadores e seus representantes na tarefa de lutar por um trabalho decente para todos.

Ao longo de seus cinco capítulos, os direitos trabalhistas serão apresentados como inseparáveis dos direitos humanos. Realizaremos uma breve exposição da história e do funcionamento da Organização Internacional do Trabalho, uma recapitulação das

todo  
trig  
debe



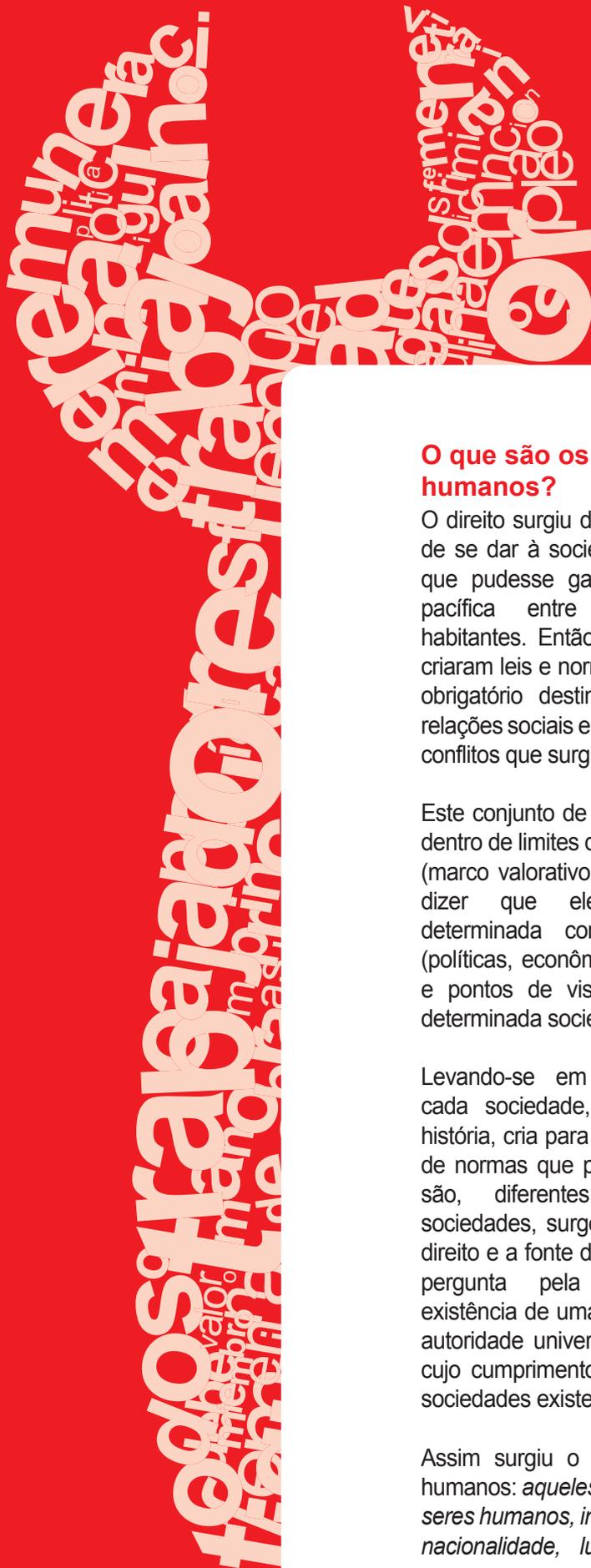
convenções e resoluções mais importantes, dando ênfase àquelas que dizem respeito à igualdade de oportunidades. Além disso, explicitaremos os mecanismos de controle para a defesa dos direitos trabalhistas, em particular o procedimento de queixa.

Por último, faremos um resumo dos temas abordados na 98a. Conferência Geral da OIT, realizada em junho de 2009, na qual, depois de mais de 20 anos, foi realizada a reunião da Comissão de Igualdade de Gênero, destacando-se que este ano foi um ano extremamente importante na luta pela igualdade de oportunidades no mercado de trabalho.

Em cada um dos capítulos o leitor encontrará quadros com informações complementares sobre o tema tratado e uma ficha de recursos para aprofundar o conhecimento sobre o mesmo, dado que é impossível esgotar certos aspectos no presente manual. Finalmente serão descritas com detalhes algumas atividades que poderão ser utilizadas em seminários, cursos ou oficinas de formação sindical. Entretanto, queremos destacar que dado o caráter geral dos temas tratados no presente guia, as atividades se concentram principalmente em respostas a dúvidas, com o propósito de servir ao leitor como uma auto-avaliação sobre o aprendido.

As atividades sugeridas para ser realizadas em grupo são concisas e têm o propósito de disparar investigações e discussões dentro dos sindicatos e serem seguidas por outras atividades de capacitação.





## Direito ao trabalho decente, um direito humano

### O que são os direitos humanos?

O direito surgiu devido à necessidade de se dar à sociedade uma estrutura que pudesse garantir a convivência pacífica entre todos os seus habitantes. Então os seres humanos criaram leis e normas de cumprimento obrigatório destinadas a regular as relações sociais e resolver os possíveis conflitos que surgissem dentro dela.

Este conjunto de normas está situado dentro de limites de valoração histórica (marco valorativo histórico). Isso quer dizer que ele expressa uma determinada correlação de forças (políticas, econômicas, religiosas etc.) e pontos de vistas dentro de uma determinada sociedade e cultura.

Levando-se em consideração que cada sociedade, ao longo de sua história, cria para si mesma uma série de normas que podem ser, e de fato são, diferentes às de outras sociedades, surge a reflexão sobre o direito e a fonte de sua autoridade e a pergunta pela possibilidade de existência de uma normativa ou lei de autoridade universal, ou seja uma lei cujo cumprimento vincule a todas as sociedades existentes.

Assim surgiu o conceito de direitos humanos: *aqueles inerentes a todos os seres humanos, indistintamente de sua nacionalidade, lugar de residência,*

*sexo, origem nacional ou étnico, cor, religião, língua ou de qualquer outra condição.* . (Oficina de Alta Comissão para os Direitos Humanos da ONU).

A dignidade humana será então a fonte de todos os direitos humanos, já que é baseada em seu reconhecimento que se pode alcançar a liberdade, a justiça e a paz no mundo (Declaração dos Direitos Humanos da ONU). Isto significa que os direitos humanos devem tornar possível que os indivíduos tenham uma vida decente e lógica em todas suas relações sociais e perante o Estado, satisfazendo suas necessidades básicas e levando-se em consideração uma série de características inerentes a todas as pessoas.

Em outras palavras: todo ser humano, pelo simples fato de ser um ser humano, tem uma série de direitos perante o Estado, o qual deve respeitar e garantir, ou senão realizar todos os esforços necessários para que os mesmos sejam reconhecidos e efetivamente aplicados. Desta maneira a dignidade humana não é somente uma fonte de direito senão também o limite para a autoridade dos Estados, já que os mesmos se encontram impossibilitados de agir contra a mesma, ou menosprezá-la por meio de suas ações.

Entretanto, como se disse anteriormente, o conceito de direito inclui sempre uma perspectiva histórica. Os direitos humanos foram modificando seus alcances, à medida que aquilo que era entendido como dignidade humana foi evoluindo.

#### **Principais tratados de Direitos Humanos**

- Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação Racial (1965)
- Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (1966)
- Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966)
- Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher (1979)
- Convenção contra a Tortura e Outros Tratamentos ou Penas cruéis, Desumanas ou Degradantes (1984)
- Convenção sobre os Direitos da Criança (1989)
- Convenção internacional sobre a proteção dos direitos de todos os trabalhadores migratórios e de seus familiares (1990)

Hoje, não só se devem enfrentar problemas como a exclusão social e as arbitrariedades que cometem alguns Estados sobre seus cidadãos, senão também, aparecem novos desafios como o tráfico de pessoas, a AIDS/VIH, a biotecnologia e os efeitos da globalização da economia.

#### **A evolução dos direitos humanos**

Como dissemos antes, o direito se modifica devido às mudanças sociais, culturais e econômicas que as sociedades sofrem ao longo de sua história e os direitos humanos não são a exceção.

Em 1979 o jurista Karel Vasak realizou uma categorização dos direitos humanos, levando em consideração a progressiva cobertura que estes foram alcançando. Esta classificação é conhecida como as “três gerações dos direitos humanos”.

A primeira geração está conformada pelos direitos fundamentais, que surgem na Declaração dos direitos do homem durante a Revolução Francesa, e garantem as liberdades individuais e a participação política, protegendo os indivíduos do poder do Estado (razão pela qual são denominados direitos negativos).

São direitos civis e políticos que se fundamentam no princípio da liberdade.

Podemos mencionar entre eles a liberdade de expressão, de pensamento, de culto, de circulação, de associação etc.

E dentro dos direitos civis e políticos: direito de igualdade perante a lei, direito a um julgamento justo com um tribunal imparcial, direito ao voto, a participar em cargos públicos, a ter eleições livres de fraudes etc.

Como consequência das revoluções trabalhistas dos séculos XIX e XX e as teorias socialistas que acompanham estes acontecimentos históricos, surgem os direitos humanos de segunda geração. Estes direitos são os econômicos e sociais e estão baseados no princípio de igualdade. Neste caso, e diferentes dos direitos de primeira geração (negativos), estes exigem uma certa intervenção do Estado para garantir os bens sociais básicos: educação, saúde, trabalho, previdência social etc.

São direitos como, por exemplo, o de ter um trabalho em condições equitativas e justas, o direito a um salário igual por um trabalho igual, direito a uma remuneração que assegure ao indivíduo e a sua

família o acesso à saúde, a alimentação, a roupa, a moradia e a assistência médica, direito à saúde física e mental, direito aos cuidados especiais da mãe e das crianças, direito a educação gratuita, direito a formar sindicatos etc.

Por último, os direitos de terceira geração começam a aparecer a partir da segunda metade do século XX e têm o objetivo de proteger as liberdades individuais frente a fatos novos que as ameaçam, como consequência das novas tecnologias e das perversões do sistema econômico.

Fundamentam-se no princípio de solidariedade e são direitos como o direito à intimidade, o direito a desfrutar de um meio ambiente saudável, o direito a receber informação confiável e suficiente, o direito do consumidor, o direito à proteção do patrimônio etc.

Hoje, podemos pensar no futuro surgimento de novas gerações de direitos humanos, que dizem respeito aos acontecimentos recentes que estamos vivendo atualmente, com a globalização e a revolução técnico-mediática que encabeçam os mesmos.

### Ficha de recursos

**Declaração Universal dos Direitos Humanos:**  
<http://www.un.org/es/documents/udhr/>

**Material para capacitação sobre direitos humanos:**  
<http://www.ohchr.org/EN/PublicationsResources/Pages/TrainingEducation.aspx>

Contém guias, manuais e outros materiais destinados a fornecer informações nos âmbitos profissionais, em escolas e informação específica sobre os direitos humanos e de minorias.



## Características dos direitos humanos

### Inerentes

Aplicam-se a todos os seres humanos sem nenhuma distinção, porque são definidos como próprios à natureza humana.

### Universais

Próprios de todo o gênero humano, em qualquer tempo e lugar sem importar as diferenças culturais, sociais ou políticas.

### Absolutos

Seu respeito pode ser reclamado indistintamente por qualquer pessoa ou autoridade.

### Inalienáveis

Não podem nem devem ser separados da pessoa e, por este motivo, não podem, sob hipótese alguma, ser transmitidos nem renunciados.

### Invioláveis

Nenhuma pessoa ou autoridade pode atuar legitimamente contra eles, salvo em casos de justas limitações que possam surgir de acordo com as exigências do bem da sociedade como um todo.

### Sentenciáveis

Em caso de infração ou falta de reconhecimento dos mesmos, pode-se recorrer a tribunais nacionais e internacionais, assim como perante órgãos especializados de controle normativo, com a

finalidade de lograr seu restabelecimento e/ou sancionar aos responsáveis pelo seu não cumprimento.

### Imprescritíveis

Não deixam de ser vigentes com o transcurso do tempo.

### Indissolúveis.

Todos têm o mesmo grau de importância e formam um conjunto inseparável de direitos.

### Indivisíveis

Não tem hierarquia entre si e, portanto, não podem ser colocados um acima do outro nem se sacrificar um tipo de direito em detrimento de outro.

### Irreversíveis

Todo direito reconhecido como um direito humano, quer dizer, inerente ao ser humano, não pode ser negado no futuro.

### Progressivos

Levando-se em consideração as mudanças sofridas no contexto histórico e o caráter evolutivo do direito, é possível que num futuro surjam novos direitos que antes não haviam sido reconhecidos como necessários à dignidade humana e por tanto inerentes a todo ser humano.

## A OIT, promotora dos direitos humanos trabalhistas

### Inclusão dos direitos trabalhistas nos direitos humanos

A Organização Internacional do Trabalho foi criada em 1919, com o Tratado de Versalhes, após o término de uma guerra destrutiva. Estabeleceu uma visão segundo a qual uma paz duradoura e universal somente pode ser obtida quando está baseada em um tratamento decente para os trabalhadores.

Posteriormente, quase ao final da Segunda Guerra Mundial, os Estados Membros da OIT elaboraram a Declaração de Filadélfia (1944), em que foram ampliadas as funções do organismo internacional e especialmente onde reafirmaram a importância do respeito aos direitos trabalhistas básicos nas sociedades contemporâneas. Em 1946 a OIT converteu-se na primeira agência especializada da ONU.

Uma vez reafirmada institucionalmente e reconhecidos seus objetivos como fundamentais no âmbito internacional, um conjunto de direitos trabalhistas foi incluído na Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948). Com esta inclusão mantinha-se a idéia de que o mercado de trabalho tinha que ser protegido por um conjunto de direitos trabalhistas básicos que assegurassem o respeito à

dignidade humana.

Mais tarde e por meio de diferentes documentos internacionais a inclusão dos direitos trabalhistas no conjunto dos direitos humanos foi reafirmada, por exemplo, nos Pactos Internacionais de 1966, na Declaração Americana dos Direitos Humanos (1948), na Convenção Americana dos Direitos Humanos (1969), no Protocolo de San Salvador (1988), na Convenção Européia para a proteção dos Direitos Humanos e das Liberdades Fundamentais (1950), nas Cartas Sociais Européias (1961 e 1988) e na Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos (1981).

## **Os direitos trabalhistas básicos retirados de instrumentos internacionais de direitos humanos são\*:**

Direito ao trabalho

Direito à liberdade para escolher o trabalho

Proibição do trabalho escravo e da servidão,

Proibição do trabalho forçado ou obrigatório,

Direito à proteção contra o desemprego,

Proteção contra a dispensa,

Proibição contra a discriminação em matéria de emprego e ocupação,

Direito a remunerações iguais por trabalhos de valor igual,

Proibição contra a discriminação de pessoas com responsabilidades familiares,

Direitos à segurança e higiene no trabalho,

Direito a condições justas, eqüitativas e satisfatórias de trabalho (jornada máxima,

descanso semanal remunerado, feriados remunerados e férias pagas),

Direito a uma remuneração mínima,

Direito a promoção no emprego,

Direito a formação profissional,

Direito ao acesso a informação e a consultas no interior da empresa e em procedimentos de cortes coletivos,

Direito à tutela de créditos em caso insolvência de seu empregador,

Direito à liberdade sindical,

Direito à proteção dos representantes dos trabalhadores e facilidades

para o exercício de suas funções,

Direito à negociação coletiva,

Direito à greve

Direito à seguridade social (assistência médica, auxílios monetários ou seguros-desemprego, auxílios em caso de doença, invalidez, viuvez, velhice e outros casos,

seguros por acidentes de trabalho e por doenças profissionais, auxílio-maternidade etc.),

Proteção especial para menores de idade, a mulheres trabalhadores, a trabalhadores migrantes e a pessoas portadoras de discapacidades.

(\*Deve-se ter em consideração que alguns direitos estão previstos nos sistemas regionais de direitos humanos, como por exemplo, o direito ao acesso à informação dentro da empresa, que existe somente no sistema europeu. Entretanto, o fundamental é resgatar o caráter de direitos humanos destes direitos trabalhistas. Mais adiante citaremos os acordos da OIT mais importantes para que em cada caso os leitores se informem sobre a ratificação dos mesmos por parte de seus Estados.)

## Quais são os objetivos da OIT?

A Organização Internacional do Trabalho foi criada por causa da precária situação de trabalho de milhões de trabalhadores em todo o mundo. Neste preâmbulo de sua constituição se afirma que existem condições de trabalho que trazem consigo... injustiça, miséria e privações para um grande número de seres humanos. Modificar esta situação era então fundamental para alcançar a paz e harmonia universais que somente "podem estar baseadas na justiça social".

Esta instituição, integrante do sistema das Nações Unidas, dedicar-se-á a promoção de certas mudanças em áreas do mercado de trabalho que ainda hoje continuam sendo objeto de preocupação.

Estas áreas são:

-Regulamentação sobre as horas de trabalho, incluindo a duração máxima da jornada de trabalho e da semana;

-Regulamentação da contratação de mão de obra, da prevenção do desemprego e do pagamento de um salário digno;

-Proteção a crianças, jovens e mulheres.

-Pensão por aposentadoria e invalidez, proteção dos interesses dos trabalhadores empregados em países estrangeiros;

-Reconhecimento do princípio de igualdade de salários em igualdade de condições;

-Reconhecimento do princípio de liberdade sindical;

-Organização do ensino profissional e técnico e outras medidas semelhantes.

## Como funciona?

A OIT é a única organização internacional de caráter tripartite. Isto quer dizer que, para atender às necessidades dos trabalhadores em todo o mundo, reúne representantes:

1. dois governos
2. dois empregadores
3. dois trabalhadores

que participam em todas as discussões em posição de igualdade, com o objetivo de elaborar normas de trabalho, desenvolver políticas trabalhistas e conceber programas adequados.

Para este fim e para alcançar as metas que se propõe, a OIT promove o diálogo social na criação e aplicação de estratégias nacionais, colaborando com os governos e as organizações de empregadores e trabalhadores no sentido de estabelecer relações trabalhistas sólidas, adaptar as leis trabalhistas para que possam enfrentar os desafios econômicos e sociais e melhorar a administração do trabalho.

O diálogo social é a negociação, consulta e intercâmbio da informa-

-Proteção do trabalhador contra enfermidades ou acidentes de trabalho;



### Ficha de recursos

#### Declaração de Filadélfia

<http://www.ilo.org/ilolex/spanish/iloconst.htm#anex>

#### Base de dados sobre as normas internacionais do trabalho (OIT):

<http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>

ção que se realiza entre os Estados, empregadores e trabalhadores e para cujo desenvolvimento é necessário: respeito pelos direitos fundamentais de liberdade sindical e negociação coletiva; poder das organizações de trabalhadores e empregadores (que devem ter a capacidade e o conhecimento necessários para participar do diálogo); o compromisso e a vontade política de todas as partes de participar do diálogo e um respaldo institucional apropriado.

O papel dos Estados é muito importante porque são eles os responsáveis por criar cenários políticos e civis propícios para o desenvolvimento do diálogo social, sem que seus participantes tenham represálias ou pressões externas.

A forma mais difundida de diálogo social é a negociação coletiva. Entretanto podem surgir outras formas de diálogo diferentes conforme o país e os cenários sócio-políticos nos quais ocorra, podendo ser tripartite ou bipartite, informal ou institucional, de âmbito

nacional, regional ou dentro de uma única empresa, inter-gremial, setorial ou apresentar uma combinação de características.

### **Os quatro objetivos estratégicos da OIT**

- Promover e cumprir as normas e os princípios e direitos fundamentais no trabalho
- Gerar maiores oportunidades para que homens e mulheres possam ter empregos e salários dignos.
- Melhorar a cobertura e a eficiência de uma seguridade social para todos
- Fortalecer o tripartismo e o diálogo social

### **Liberdade sindical e diálogo social**

A existência de organizações de trabalhadores livres e independentes, assim como a de seus pares de empregadores, são pilares fundamentais no funcionamento da OIT levando-se em consideração a estrutura tripartite sobre a qual está constituída. Por este motivo, e tendo em vista os objetivos e as metas que se propõe, e em defesa da liberdade de associação, em 1950 foi estabelecido um Comitê de Liberdade Sindical que examina os casos de violação aos direitos fundamentais das organizações de trabalhadores e empregadores, podendo promover reclamações em todos os Estados membros, inclusive naqueles que não ratificaram as convenções sobre liberdade sindical.

## Órgãos fundamentais

Dentro da instituição existem três órgãos fundamentais, cada um deles estando integrados por representantes das 3 partes anteriormente descritas. Os mesmos são:

### Conferência Internacional do Trabalho

Quando se reúne?

Uma vez por ano, na cidade de Genebra.

Quem participa delas?

Todos os Estados-membro (atualmente 183). Suas delegações são compostas por dois delegados do setor governamental, um representante dos empregadores e outro representante dos trabalhadores.

Freqüentemente estão encabeçadas por ministros que falam em nome de seus governos e contam com o apoio de assessores técnicos.

Os delegados dos empregadores e dos trabalhadores podem

expressar-se livremente e votar de acordo como as instruções recebidas de suas próprias organizações. Em algumas oportunidades votam um contra o outro, ou contra as posições dos representantes de seus governos.

Quais são suas funções?

Estabelece e adota normas internacionais de trabalho,

Nesta ocasião são debatidos temas sociais e trabalhistas de maior relevância

Aprova o orçamento da Organização

Elege o Conselho de Administração.

### O Conselho de Administração

Quando se reúne?

Três vezes por ano na cidade de Genebra.

Por quem está composta?

O Conselho de Administração da OIT está formado por 28 membros governamentais, 14 empregadores e 14 trabalhadores. Os Estados mais industrializados ocupam 10 postos governamentais de forma

## Atividades da OIT



*Formula políticas e programas internacionais para promover os direitos humanos fundamentais, melhorar as condições de trabalho e de vida e aumentar as oportunidades de emprego;*

*Estabelece normas internacionais de trabalho respaldadas por um sistema único de controle de sua aplicação que servem de orientação às autoridades nacionais para colocar em prática estas políticas;*

*Formula e realiza, em associação ativa com seus mandantes, um amplo programa de cooperação técnica internacional que ajuda os países a colocar em prática referidas políticas;*

*Realiza atividades de formação, educação, investigação e publicação que contribuem para o progresso de todos estes esforços.*



Fonte:

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—dgreports/—dcomm/—webdev/documents/publication/wcms\\_082363.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—dgreports/—dcomm/—webdev/documents/publication/wcms_082363.pdf)

permanente. Outros representantes de governos são escolhidos a cada três anos levando-se em consideração a distribuição geográfica. Os empregadores e trabalhadores escolhem seus próprios representantes.

Quais são suas funções?

É o órgão executivo da OIT

Toma decisões sobre as políticas da OIT

Estabelece o programa e o orçamento que posteriormente é apresentado à Conferência para sua aprovação.

Elege o Diretor Geral (Atualmente Juan Somavía)

### **A Oficina Internacional do Trabalho**

Quando se reúne?

É a secretaria permanente da Organização Internacional do Trabalho.

Por quem está composta?

Aproximadamente 1900 funcionários de mais de 110 nacionalidades desempenham-se na sede de Genebra e em 40 oficinas espalhadas em diferentes localidades em todo o mundo. Além disso, há aproximadamente 600 especialistas que realizam missões em todas regiões do mundo conforme estabelecido pelo programa de cooperação técnica. A Oficina também conta com um centro de investigação e documentação e, como editora, publica estudos especializados, relatórios e periódicos.

Quais são suas funções?

É responsável por todas as atividades da OIT, que são realizadas sob a supervisão do Conselho de Administração e a direção do Diretor Geral, o qual é escolhido por períodos renováveis de cinco anos.

# As Normas Internacionais para o Trabalho (NIT)

### Introdução

O principal meio de ação para promover o trabalho decente, a justiça social, administrar a globalização, promover o desenvolvimento e erradicar a pobreza é a atividade normativa da OIT que implica a elaboração de Normas Internacionais de Trabalho para que depois sejam aceitas e observadas na maior quantidade de Estados possível.

As NIT são instrumentos de caráter jurídico preparadas para os dirigentes da OIT (governos, trabalhadores, empregadores), para os Estados-membro e para a comunidade internacional, onde são definidos alguns princípios básicos e algumas pautas mínimas de relação social para regular o mercado de trabalho e contribuir ao desenvolvimento social.

Estas normas têm o objetivo de garantir que o crescimento econômico e o desenvolvimento estejam acompanhados pela criação de trabalhos decentes. Devido à estrutura tripartite sobre a qual falamos anteriormente, as NIT estabelecem um marco normativo respaldado por todos os atores da economia global.

O sistema de normas internacionais

do trabalho está dividido em convenções, recomendações e protocolos.

### As convenções

As convenções são tratados internacionais obrigatórios que estabelecem normas mínimas sobre um determinado assunto, os quais devem ser respeitados pelos Estados-membro. Ao ratificar estas normas, os Estados são obrigados a cumpri-las e isto implica em uma série de obrigações como: apresentar perante a oficina memórias, enviadas conforme uma frequência determinada pelo conselho de Administração, sobre as medidas adotadas para colocar em prática as normas ratificadas; entregar às organizações representativas de trabalhadores e empregadores uma cópia dos formulários das memórias enviadas pelo Diretor Geral que possam manifestar-se a respeito; enviar no prazo correspondente as memórias das NIT, cumprir e aplicar as disposições da convenção conforme sua ratificação, aceitar a supervisão e o controle internacional da OIT que verifica sua vigência; colaborar com os órgãos de controle normativo e, dependendo do caso, com as comissões de pesquisa constituídas pelo Conselho de

## Justiça social e economia global

### O desafio do trabalho decente hoje

“ A pesar de seus inegáveis benefícios, a globalização não trouxe uma nova era de prosperidade para todos. Na verdade, apesar do forte crescimento econômico que gerou milhões de novos empregos a partir do início da década de 90, as desigualdades no ingresso aumentaram radicalmente na maior parte das regiões do mundo e aumentarão ainda mais no contexto da crise econômica e financeira atual.

Embora o índice de emprego tenha aumentado 30% entre o início da década de 1990 e 2007, a diferença entre os salários recebidos nos lares ricos e nos lares pobres aumentou significativamente durante o mesmo período. Entre 1990 e 2005 cerca de dois terços dos países para os quais existiam estatísticas disponíveis tiveram um crescimento na desigualdade entre os salários.

Além disso, durante o mesmo período a diferença entre os 10 por cento dos trabalhadores com salários mais elevados e os 10 por cento dos trabalhadores com salários mais baixos aumentou em 70 por cento destes países. Desta maneira, grande parte dos custos da crise econômica e financeira atual serão provavelmente absorvidos pelos milhões de trabalhadores que desfrutaram muito pouco do crescimento recente.”

Normas Internacionais do trabalho: regras do jogo para a economia global. OIT, 2009

Administração com esta finalidade.

### As recomendações

As recomendações, que não são objeto de ratificação por parte dos Estados, servem como diretrizes não obrigatórias que muitas vezes complementam as convenções e orientam as práticas dos países a respeito de sua aplicação, embora também possam ser autônomas (não vinculadas a nenhuma convenção).

### Os protocolos

Finalmente os protocolos são instrumentos que se utilizam para revisar parcialmente uma convenção, podendo modificar parte de seu conteúdo, razão pela qual devem ser ratificados pelos Estados-membro.

Costumam ser muito úteis quando se deseja manter intacto uma convenção base cujas ratificações seguem em vigor (a ratificação do protocolo não implica na denúncia da convenção), motivo pelo qual podem ser recebidas novas ratificações, paralelamente ao fato de haver sido introduzidas modificações ou completado certas disposições sobre determinados pontos.

## Como se elaboram as NIT?

Geralmente as normas internacionais do trabalho surgem a partir de uma situação conflitiva ou um problema que afeta os atores do mercado de trabalho e que, por sua importância, é levada em consideração pelo Conselho de Administração da OIT com o objetivo de encontrar uma solução.

O Conselho de Administração concorda então em incluir na ordem do dia de uma futura Conferência Internacional do Trabalho o assunto em questão, embora a própria Conferência possa integrá-lo por maioria de dois terços.

Uma vez inscrito o assunto, a Oficina Internacional do Trabalho prepara um relatório onde se analisa a legislação e a prática dos Estados-membro em relação ao assunto em questão. Este relatório é enviado aos Estados-membro e às organizações de empregadores e de trabalhadores para que estes formulem comentários a respeito. Depois desta discussão tripartite sobre o assunto, os governos devem enviar à Oficina suas respostas, pelo menos onze meses antes da reunião da Conferência.

Com estas respostas, a Oficina redige um projeto de conclusões, ou seja, um relatório em que indica os principais pontos a serem submetidos perante a Conferência. Este projeto é comunicado aos governos com pelo menos quatro meses de antecedência da inauguração da reunião da Conferência.

Assim está tudo pronto para a primeira discussão.

Na reunião da Conferência, onde se discute pela primeira vez o texto, é estabelecida uma Comissão Tripartite que examina as propostas

existentes e modifica o texto conforme considere necessário.

Após isso, e sobre a base deste texto entregue pela Comissão Tripartite, a Conferência adota conclusões e propõe inscrever a questão ou o assunto na ordem do dia da seguinte reunião.

Estas conclusões, realizadas na primeira discussão durante a reunião da Conferência, servirão para que a Oficina redija um projeto de instrumento, ou seja, um texto jurídico provisório que enviará aos governos para que os mesmos o revisem, façam emendas ou agreguem propostas no prazo de três meses (sempre com a participação de empregadores e trabalhadores).

Uma vez recebidas estas novas revisões, a Oficina prepara um relatório final com os textos (e suas emendas) o qual remete novamente aos governos, pelo menos três meses antes da inauguração da seguinte Conferência. Normalmente também encaminha este relatório às organizações sindicais.

Este é o relatório que será submetido à aprovação na Conferência. Para que esta última o aprove, conforme o artigo 19 da Constituição, será necessária uma maioria de dois terços dos delegados presentes na reunião da Conferência.

Se na votação final uma convenção não obtém a maioria de dois terços necessária para sua aprovação, e obtém somente a maioria simples, a Conferência decidirá se o acordo poderá ser convertido em recomendação. .

Como se pode observar, o texto do acordo ou recomendação é discutido duas vezes em duas reuniões de conferência sucessivas,

o que dá a todos os atores participantes o tempo necessário para analisá-lo e fazer as respectivas modificações consideradas convenientes.

### O que significa ratificar um acordo?

A ratificação é o ato através do qual um Estado-membro aceita uma convenção como um instrumento legalmente obrigatório e compromete-se a tomar as medidas necessárias para tornar as disposições nele contidas efetivas, tanto através da legislação nacional como na prática.

Uma convenção aprovada pela Conferência Internacional do Trabalho entra em vigor 12 meses após ter sido ratificada pelos Estados-membro.

Quando um país ratifica um Acordo da OIT, o mesmo aceita incorporá-lo na legislação nacional e aplicá-lo e, além disso, submeter-se ao controle da OIT no que diz respeito às medidas que tomará para tornar vigente este Acordo.

O Diretor Geral da OIT, ao receber as ratificações, as registra e as comunica ao Secretário Geral das Nações Unidas, além de notificar todos os Estados-membro sobre as mesmas e publicá-las no Boletim Oficial da OIT.

### Sistema de controle das NIT

Quando um estado ratifica uma convenção da OIT, assume a obrigação de cumprir as disposições deste instrumento de jurisprudência internacional, devendo adequar o marco normativo nacional ao estabelecido por ela e criar instituições, programas e planos com o objetivo de cumprir os objetivos que a convenção determina.

Entretanto isto nem sempre ocorre. Por isso a OIT possui um sistema de controle e seguimento das normas internacionais de trabalho em cada um dos Estados, através do qual a organização examina a aplicação das normas e indica as áreas em que os Estados devem melhorar. Por outro lado, se este for o caso para determinada situação, os ajuda para que a aplicação das convenções seja levada adiante.

### Como funciona?

A cada dois anos, os governos devem transmitir memórias com informação detalhada sobre as ações legais e práticas tomadas no sentido de adotar as medidas previstas em qualquer das oito convenções fundamentais e das quatro convenções prioritárias que ratificou.

Ficha de recursos

Índice alfabético dos Estados membros da OIT

<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/country.htm>

a

g

A cada cinco anos, os governos devem encaminhar memórias relativas às demais convenções, exceto os casos em que as Convenções tenham sido deixadas de lado.

Devido ao caráter tripartite do funcionamento da OIT, os governos devem apresentar cópias destas memórias às organizações de empregadores e trabalhadores, os quais podem realizar comentários sobre as memórias, assim como sobre a aplicação das convenções diretamente à OIT.

#### **A Comissão de Peritos em Aplicação de Convenções e Recomendações**

Com o passar dos anos a quantidade de memórias que se enviavam à organização aumentou, o que fez com que fosse necessário, em 1926, criar uma comissão encarregada exclusivamente deste tema. É a Comissão de Peritos em Aplicação de Convenções e Recomendações, responsável por

analisar de maneira imparcial o estado das aplicações das NIT.

Composta por 20 juristas reconhecidos (nomeados pelo Conselho de Administração por um período de três anos) que provêm de diferentes regiões do mundo e de diferentes sistemas jurídicos, a Comissão realiza observações e solicitações diretas a pedido dos Estados. As primeiras contêm comentários sobre a aplicação de uma determinada convenção que são publicados anualmente no informe da comissão. As segundas, por sua vez, estão mais relacionadas com questões técnicas ou pedidos de informação e são dirigidas diretamente aos Estados afetados, sem ser publicadas em referido relatório.

#### **Resultados das observações**

Os comentários e as observações realizados pela Comissão de Peritos não só têm efeitos sobre os Estados a quais são dirigidas. Muitas vezes os Estados membros revisam as

#### **Assuntos abordados nas NITs:**

**Liberdade sindical**  
**Negociação coletiva**  
**Trabalho forçado**  
**Trabalho infantil**  
**Igualdade de oportunidade e de tratamento**  
**Consulta tripartite**  
**Administração do trabalho**  
**Inspeção do trabalho**  
**Política de empregos**  
**Criação de empregos**  
**Orientação e formação profissional**  
**Estabilidade no emprego**

**Política social**  
**Salários**  
**Cargas horárias**  
**Segurança e saúde no trabalho**  
**Seguridade social**  
**Proteção para mães trabalhadoras**  
**Trabalhadores migrantes**  
**Empregados do mar**  
**Pescadores**  
**Trabalhadores portuários**  
**Povos indígenas e tribais**  
**Outras categorias de trabalhadores**

recomendações que foram feitas sobre outros Estados-membro para evitar problemas semelhantes no futuro e modificam suas respectivas legislações baseadas nestes comentários. Por outro lado, as intervenções da comissão facilitam o diálogo social ao obrigar os Estados a rever a atividade relacionada com determinada norma e a compartilhar esta informação com o resto das organizações sociais que também fazem parte do processo.

O relatório anual da comissão está disponível na Internet, e é útil para consulta pelos Estados assim como por todos os atores sociais na revisão e resolução dos problemas existentes na aplicação das normas.

## Procedimentos de controle

### A reclamação

#### O quê é uma reclamação?

A reclamação é um procedimento de controle que garante às organizações de empregadores e de trabalhadores a possibilidade de apresentar perante o Conselho de Administração da OIT uma reclamação por algo que se considere um não-cumprimento de uma Convenção que foi ratificada por parte de um Estado-membro.

#### Quem pode apresentar uma reclamação?

As organizações nacionais e internacionais de empregadores e de trabalhadores.

Os indivíduos não podem apresentar reclamações diretamente à OIT, mas podem comunicar a informação pertinente à sua organização de trabalhadores ou de empregados.

#### Requisitos:

Ser comunicada por escrito à OIT,

-Ter como origem uma associação profissional de empregadores ou de trabalhadores;

-Mencionar expressamente o artigo 24

da Constituição,

-Estar relacionada com um Estado-membro da OIT.

-Fazer referência a uma convenção que o Estado tenha ratificado,

-Dar detalhes sobre porque se alega que referido Estado-membro não cumpriu efetivamente com a convenção em seu âmbito jurisdicional

(Manual para a defesa da liberdade sindical. OIT, 2001)

#### Procedimento de reclamação

Cada vez que uma organização de empregadores ou trabalhadores apresenta uma reclamação perante a OIT, avalia-se se a mesma cumpre com os requisitos anteriormente expostos. Em caso de que assim proceda, o Conselho de Administração constitui uma comissão tripartite que se encarregará de examiná-la (ou a encaminhará ao Comitê de Liberdade Sindical se a convenção assim o estipule)

O governo a que se dirige a reclamação é convidado, por meio de um representante, a estar presente durante o exame da mesma e é solicitado a dar maiores informações sobre o tema.

A comissão tripartite, após o exame, informa o Conselho de Administração sobre as conclusões às quais chegou e as recomendações que considera necessárias.

É este último que decide se publica a reclamação e a resposta do governo, mencionando-o à(s) organização(ões) interessada(s) no assunto e reportando o caso à Comissão de Peritos para que a acompanhem. O Conselho de Administração pode ainda pedir que uma comissão de investigação trate a questão como uma queixa.

## A queixa

### O quê é uma queixa?

É um procedimento de controle normativo que estabelece a Constituição da OIT e por meio do qual é possível apresentar uma queixa contra um Estado que se considere em falta em relação às medidas necessárias para o cumprimento das disposições de uma convenção a qual havia ratificado.

### Quem pode apresentar a queixa?

Um outro Estado-membro que tenha ratificado a mesma convenção a qual se acusa de não estar sendo cumprida.

Uma organização de trabalhadores ou de empregadores, em forma individual ou conjunta, ou o próprio Conselho de Administração da OIT.

### Procedimento de queixa

Uma vez que o conselho de administração recebe uma queixa, pode decidir entre formar uma Comissão de Investigação formada por três membros independentes para investigar esta última de maneira profunda ou comunicar a queixa ao governo implicado, o qual deverá responder em um prazo razoável. Se isto não ocorre o Conselho conforma a Comissão de Investigação.

Esta Comissão de Investigação é o procedimento de investigação de mais alto nível da OIT e examina todas as questões de fato e direito, solicitando às partes declarações e provas sobre o caso, e também convidando a declarar os países limítrofes ou que possuam alguma forte relação com o Estado implicado na queixa e as organizações de trabalhadores e empregadores nacionais e internacionais.

Durante as deliberações sobre a

queixa, o governo implicado deve estar representado por um delegado. A data destas deliberações será notificada ao governo oportunamente.

A Comissão de Investigação deverá investigar profundamente o tema em questão. Este processo de investigação, assim como seus resultados e as recomendações que sejam consideradas necessárias para resolver o motivo da queixa, serão detalhadas em um relatório que a comissão apresentará ao Conselho de Administração e a cada um dos governos aos que a queixa se refira.

É importante lembrar que qualquer Estado-membro poderá estar obrigado a informar à Comissão tudo aquilo que lhe seja solicitado em relação a qualquer queixa, seja este Estado afetado ou não pela mesma.

Uma vez que o Relatório seja apresentado perante o Conselho de Administração e perante os governos implicados, procede-se a sua publicação (a qual é iniludível, motivo pelo qual a informação sobre o processo e a resolução dos motivos de queixa estão disponíveis para todos os atores sociais). Nesta instância, os governos afetados pela queixa devem declarar se aceitam ou não as recomendações que se realizaram neste relatório, em um prazo que não deverá ser superior a três meses.

Se o Estado não as aceita, poderá submeter o caso perante a Corte Internacional de Justiça, que por sua vez indicará de maneira definitiva, se modifica, reafirma ou anula referidas recomendações.

Se ante as recomendações adotadas pelo Conselho de Administração ou pela Corte

Internacional de Justiça, conforme o caso, o Estado não cumprir com as mesmas dentro dos prazos estabelecidos, o Conselho de Administração recomendará à conferência que se tomem as medidas que sejam consideradas convenientes para o seu cumprimento.

Uma vez que ocorra o cumprimento, o Conselho de Administração declara a cessação de todas as medidas tomadas a este respeito.

A publicação obrigatória de todo o processo constitui uma ferramenta de informação muito útil para toda a comunidade internacional, que pode estar informada sobre a postura deste Estado ante as recomendações e as medidas tomadas para o cumprimento da Convenção em questão. Serve ainda para deixar assentado um antecedente de práticas para o cumprimento de Convenções.

### **Mecanismos de controle especiais por violação à liberdade sindical**

Por último, descreveremos um mecanismo de queixa que foi criado especialmente dentro do sistema da OIT para salvaguardar um dos princípios fundamentais (e que dá sustento ao trabalho desta organização): a liberdade sindical. Em 1947 foi criada, em comum acordo com a ONU, um procedimento especial destinado a proteger este princípio.

Este procedimento especial não substitui os outros sistemas de controle, mas sim serve para complementá-los, dando aos atores sociais afetados a faculdade de defender e velar pelo cumprimento do princípio da liberdade sindical, assim como de

agir diante de sua violação.

A liberdade sindical é um dos princípios constituintes da OIT e por tanto, seu cumprimento converte-se em um dever de todos aqueles Estados que aceitem formalmente as obrigações ditadas pela constituição do organismo e para receber estas queixas especiais foram criados dois órgãos: a Comissão de Liberdade Sindical e a Comissão de Investigação e de Conciliação em Matéria de Liberdade Sindical.

### **A quem se pode referir estas queixas?**

Estados-membro que tenham ratificado convenções relacionadas com a Liberdade Sindical  
Estados-membro que não hajam ratificado as convenções pertinentes e que aceitem que se mencione o caso à Comissão,  
Estados que não sejam membros da OIT, mas que sejam membros das Nações Unidas, se o Conselho Econômico e Social desta organização transmite o caso e o Estado em questão o aceite

### **Quem pode apresentá-las?**

Um governo  
Uma organização de empregadores ou de trabalhadores (deve ser uma Central Nacional com interesse direto no assunto)  
Uma organização internacional com estatuto consultivo perante a OIT  
Ou uma organização internacional de

#### **Ficha de recursos**

#### **Informe da Comissão de Peritos em Aplicação de Convenções e Recomendações**

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ednorm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_103488.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ednorm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_103488.pdf)

empregadores ou de trabalhadores, caso seus membros ou afiliados sejam diretamente afetados pelo assunto.

### Procedimento

A Comissão de Investigação e de Conciliação solicita informações às partes implicadas e às organizações internacionais e nacionais de empregadores e trabalhadores. A legislação do país em questão é analisada e as partes e diversas testemunhas são convidadas a realizar declarações durante uma reunião realizada com este propósito.

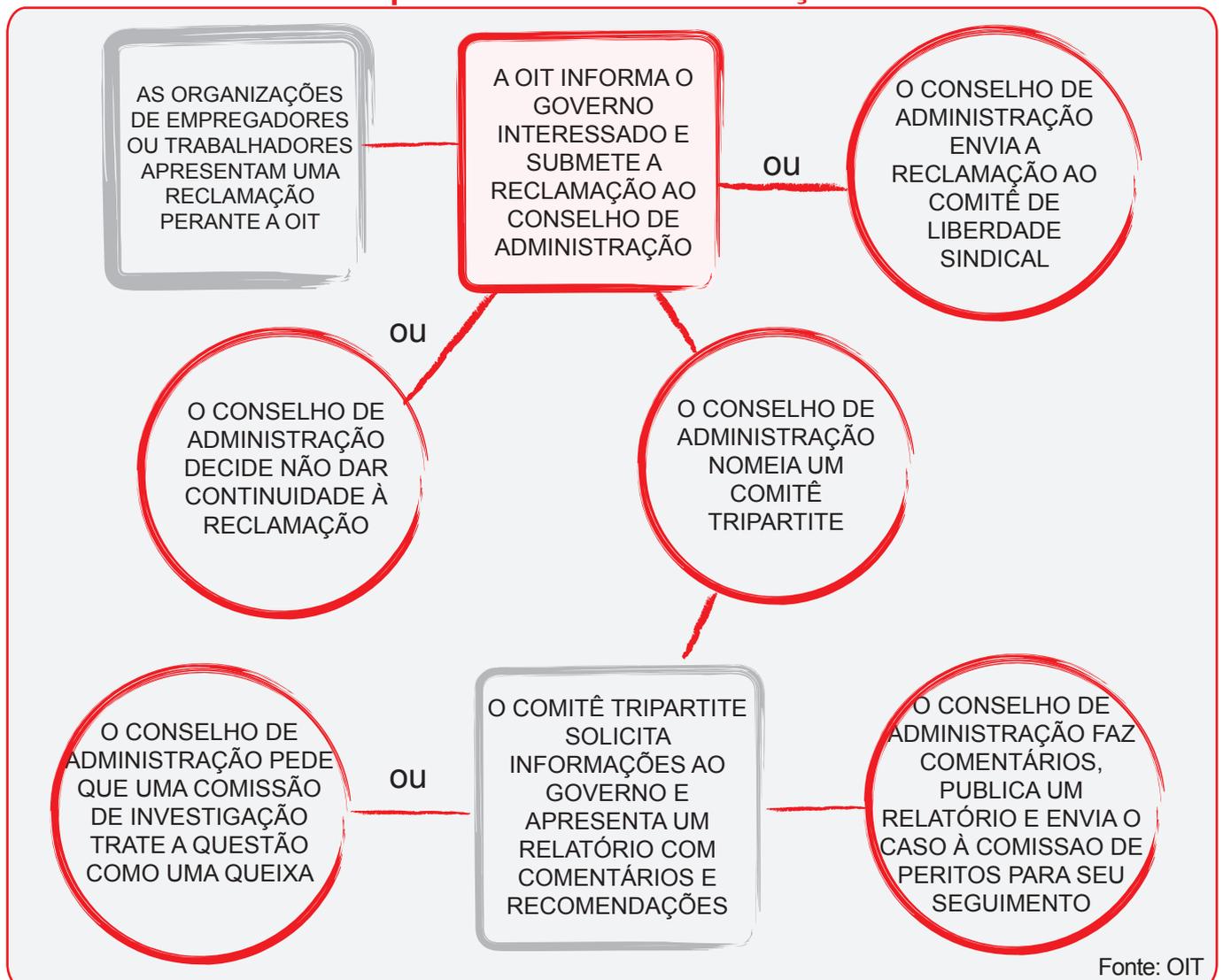
A Comissão pode, mediante o prévio consentimento e garantias do governo, visitar o país em questão com a finalidade de realizar uma pesquisa de campo e confirmar as informações dos

diversos atores sociais que possam ajudar a aprofundar a análise sobre a queixa.

Uma vez finalizada esta última etapa, a comissão redige um relatório com as conclusões e as recomendações com o objetivo de solucionar o caso.

Deve-se ressaltar que para poder delegar um caso à comissão é necessário o prévio consentimento do governo interessado, o que resultava um obstáculo para realizar o procedimento de queixa. É por isso que o Comitê de Liberdade Sindical assumiu a responsabilidade de examinar o conteúdo dos casos apresentados e atuar em resposta aos mesmos, já que pode fazê-lo sem a necessidade de contar com a aprovação prévia dos governos.

## O procedimento de reclamação



Fonte: OIT

## O procedimento de queixa



Fonte: OIT

## Ferramentas para a igualdade

### As convenções fundamentais da OIT

Até hoje (2009) a OIT aprovou 188 Convenções, entre as quais existem oito consideradas pelo Conselho de Administração como fundamentais para *“manter o vínculo entre progresso social e econômico, (já que) a garantia dos princípios e direitos fundamentais no trabalho possui uma importância e um significado especiais ao assegurar aos interessados (trabalhadores) a possibilidade de reivindicar livremente e em igualdade de oportunidades uma participação justa nas riquezas a cuja criação contribuíram, assim como desenvolver plenamente seu potencial humano”*. (Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho – 1998)

Estas convenções fundamentais são:

#### **Liberdade sindical e negociação coletiva**

##### **Convenção sobre a liberdade sindical e proteção do direito de sindicalização, 1948 (No. 87)**

Estabelece o direito a que trabalhadores e empregadores criem organizações e aderir às mesmas sem necessidade de autorização prévia.

Ambos tipos de organização (de

trabalhadores e empregadores) têm o direito de organizar-se livremente sem estar sujeitas à dissolução ou suspensão por via administrativa.

Ambos tipos de organização (de trabalhadores e empregadores) têm o direito de constituir federações e confederações e de aderir às mesmas.

Por sua vez, estas últimas podem aderir a organizações internacionais e de trabalhadores e de empregadores.

##### **Convenção sobre o direito de sindicalização e negociação coletiva, 1949 (No. 98).**

Estabelece que os trabalhadores devem receber proteção contra qualquer ato de discriminação ante-sindical. Por exemplo: o requisito de que um trabalhador não se adira a um sindicato ou deixe de ser um afiliado ou ainda seja despedido por sua atividade sindical.

Por outro lado, as organizações de trabalhadores e de empregadores devem receber proteção contra qualquer ato de descumprimento por parte de umas em relação às outras. Por exemplo, a constituição de organizações de trabalhadores dominadas por um empregador ou organização de empregadores, o controle por parte de empregadores

### A liberdade sindical na mira



*Apesar do reconhecimento da liberdade sindical como um direito fundamental, a ex Confederação Internacional de Organizações Sindicais Livres (CIOSL) estimava, por exemplo, que na Ásia, em 2005, pelo menos 17 sindicalistas haviam sido assassinados, 947 agredidos e torturados e mais de 8000 haviam sido presos. Ainda segundo a CIOSL, na América Latina foram assassinadas pelo menos 80 pessoas pelo simples fato de pertencerem a um sindicato e estar tentando defender seus direitos, 275 sindicalistas foram ameaçados de morte, mais de 480 foram torturados ou feridos e aproximadamente 1700 foram despedidos de forma abusiva (sem justa causa).*

*Além disso, a maior parte dos 50 milhões de trabalhadores das zonas francas de exportação não têm o direito de aderir a um sindicato. A questão da liberdade sindical não se limita unicamente aos trabalhadores. Na verdade, empregadores já apresentaram queixas perante o Comitê de Liberdade Sindical em relação a não cumprimentos ilegais nas atividades de suas organizações.*



Normas Internacionais do trabalho: regras do jogo para a economia global. OIT, 2009

o u  
organizações de empregadores de  
uma organização de trabalhadores  
através do sustento econômico  
desta última etc.

Além disso, estabelece a

necessidade de tomar medidas para estimular e fomentar o desenvolvimento de procedimentos de negociação entre as organizações de trabalhadores e os empregadores e suas organizações, com o objetivo de regulamentar as condições de emprego através de contratos coletivos.

### **Abolição do trabalho forçado Convenção sobre o trabalho forçado, 1930 (No. 29).**

Proíbe todas as formas de trabalho forçoso ou obrigatório, definido como “todo trabalho ou serviço exigido a um indivíduo sob a ameaça de qualquer tipo de pena e para o qual referido indivíduo não se oferece voluntariamente”, embora existam algumas exceções.

Dispõe que o não cumprimento desta convenção terá sanções penais e que os Estados que o ratifiquem terão a obrigação de certificar-se de que ditas sanções serão aplicadas e serão eficazes.

### **Convenção sobre a abolição do trabalho forçado, 1957 (No. 105)**

Proíbe o trabalho forçoso ou obrigatório como:

meio de coerção ou de educação política (castigo por expressar determinadas opiniões políticas ou por opor-se à ordem política, social ou econômica estabelecida),

método de mobilização e de utilização de mão de obra com fins de fomento econômico; como medida de disciplina no trabalho, castigo por haver participado em greves e como medida de discriminação racial, social, nacional ou religiosa.

### **Eliminação do trabalho infantil**

#### **Convenção sobre a idade mínima, 1973 (No. 138)**

Estabelece a idade mínima geral para a entrada no mercado de trabalho em 15 anos (13 para trabalhos leves) e a possibilidade de estabelecer a mesma em 14 (12 para trabalhos leves) se a economia e os serviços educativos não estiverem suficientemente desenvolvidos.

Estabelece a idade mínima para os trabalhos perigosos em 18 anos (16 em determinadas condições restritas),

#### **Convenção sobre as piores formas de trabalho infantil, 1999 (No. 182)**

Define “criança” como toda pessoa menor de 18 anos de idade.

Os Estados que ratifiquem esta convenção devem agir com vistas a erradicar as piores formas de trabalho infantil, a saber: todas as formas de escravidão ou práticas semelhantes à escravidão, como a venda e o tráfico de crianças, a servidão por dívidas e a condição de servo e o trabalho forçado ou obrigatório, inclusive o recrutamento forçado ou obrigatório de crianças para que sejam utilizadas em conflitos armados; a utilização, o recrutamento ou a oferta de crianças para a prostituição, produção de pornografia ou atuações pornográficas; a utilização, o recrutamento ou a

oferta de crianças para a realização de atividades ilícitas, em particular a produção e o tráfico de drogas, tal como são definidas nos tratados internacionais correspondentes e o trabalho que, por sua natureza ou pelas condições em que são realizados possa danar a saúde, comprometer a segurança ou atentar contra a moralidade das crianças.

Exige que os Estados que a ratifiquem dêem às crianças a assistência necessária e adequada para livrar as mesmas das piores formas de trabalho infantil e para sua reabilitação e integração social. Além disso, estabelece que os Estados deverão garantir às crianças que tenham sido liberadas das piores formas de trabalho infantil o acesso gratuito à educação básica, e, sempre que seja possível e adequado, à formação profissional.

### **Igualdade de oportunidades e de tratamento**

#### **Convenção sobre a igualdade de remuneração, 1951 (No. 100)**

Estipula que os Estados que o ratifiquem devem garantir a todos os trabalhadores a aplicação do princípio de igualdade de remuneração entre a mão de obra masculina e a mão de obra feminina por um trabalho de mesmo valor. Por “remuneração” se entende o salário ou pagamento ordinário, básico ou mínimo e qualquer outro emolumento em dinheiro ou em espécie paga pelo empregador, direta ou indiretamente, ao trabalhador, em conceito de emprego deste último.

### **Convenção sobre a discriminação (emprego e ocupação), 1958 (No. 111)**

Define discriminação como qualquer distinção, exclusão ou preferência baseada em função da raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito anular ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego ou na ocupação.

Dispõe que os Estados que o ratifiquem formulem e pratiquem uma política nacional que promova, mediante métodos adequados, as condições e a prática, em âmbito nacional, da igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e ocupação, tendo o objetivo de eliminar qualquer discriminação a este respeito.

### **Igualdade de oportunidades: o fundamento do trabalho decente**

A OIT definiu o trabalho decente como aquele que se realiza em condições de liberdade, segurança, equidade e dignidade humana. Seus quatro objetivos estratégicos respondem, então, a sua promoção.

A diversidade de formas de trabalho faz deste um objetivo complexo. Por isso, as políticas dedicadas a promover o trabalho digno devem levar em consideração todos os tipos de trabalho. Muita gente trabalha sem ter um posto de trabalho. Existe o trabalho doméstico, o familiar, aquele que se encontra à margem do mercado de trabalho estruturado, o trabalho por conta própria, os que estão procurando trabalho, os que estão sub-empregados...

Por causa da existência de tantas situações diferentes torna-se imprescindível ressaltar a estreita relação entre trabalho decente e igualdade de oportunidades, porque todos têm direito ao acesso a um trabalho em condições de liberdade, justiça, equidade e dignidade sem importar sua condição social, sexo, raça, religião ou qualquer outra característica. Porque, conforme vimos, o direito trabalhista está vinculado à dignidade humana e por isso é um direito que todas as pessoas possuem simplesmente por ser pessoas. Por este motivo, sem igualdade de oportunidades não há trabalho decente.

“

*O objetivo do trabalho decente é expresso da melhor forma através do olhar das pessoas comuns. Trata-se de seu trabalho e perspectivas de futuro; de suas condições de trabalho; do equilíbrio entre o trabalho e a vida familiar, de levar seus filhos a escola e tira-los do trabalho infantil. Tem a ver com a igualdade de gênero, igualdade de conhecimentos e dar condições às mulheres para que possam escolher e que assumam o controle de suas vidas. Tem a ver com poder se expressar e poder ser escutado no trabalho e na comunidade. Para muitos é a principal via de escape da pobreza. Para muitos outros, tem a ver com poder realizar as aspirações pessoais de sua vida cotidiana e com a solidariedade com outros. E em todos os lugares, para todas as pessoas, o trabalho decente tem a ver com a dignidade humana.*

”

Rodgers, Gerry. El trabajo decente como una meta para la economía global, Boletín, Cinterfor, N° 153, 2002

Neste sentido, a atividade sindical em condições de liberdade e o fomento do diálogo social são dois meios importantíssimos para conseguir e promover um trabalho decente para todos. Como integrantes do movimento sindical global, a UNI tem como um de seus objetivos fundamentais fortalecer as organizações sindicais em todos os seus aspectos e em todas as regiões, organizando mais trabalhadores e fazendo com que sejam ouvidas não só as vozes dos empregados assalariados como também daqueles que trabalham em situações precárias fora do mercado de trabalho, os desempregados, as crianças e jovens, os trabalhadores domésticos, migrantes etc.

por instituições fortes e duradouras. Os Estados são atores fundamentais neste compromisso. O diálogo social é o meio através do qual se podem defender os direitos trabalhistas humanos em condições de legalidade e legitimidade. É também uma fonte de estabilidade em todos os níveis e para todos os atores que participam na economia, desde que as regras e os intercâmbios institucionais sejam claros e fomentem a justiça social, a possibilidade de acordos, a resolução de conflitos e uma série de políticas eficazes que realmente sejam aplicadas. (Fonte: Somavia, Juan. Trabalho Decente: Relatório do Director-Geral. OIT, 1999.)

Por outro lado deve existir um cenário favorável para que o diálogo e a negociação sejam possíveis e estejam protegidos



#### Ficha de recursos

**Ratificações das convenções fundamentais:**

<http://www.ilo.org/ilolex/spanish/docs/declworlds.htm>

**Lista completa das convenções da OIT com suas ratificações:**

<http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>

**Lista de NITs atualizadas, classificadas por assunto:**

<http://www.ilo.org/ilolex/spanish/subjectS.htm>



## Desigualdade e mercado de trabalho, uma questão de gênero?

### Introdução

Uma das desigualdades mais arraigadas que permanece e muitas vezes se agrava com as mudanças econômico-histórico-sociais, é a desigualdade por causa do gênero.

Para desenvolver políticas que promovam o trabalho decente deve-se ter em conta como a globalização da economia modificou o mercado de trabalho, absorvendo mais mão de obra feminina, mas em trabalhos fora de um contexto trabalhista legal e fora do sistema de seguridade social, com salários inferiores aos de seus companheiros homens e em setores menos protegidos da economia.

Diante desta situação é necessário tomar atitudes e criar políticas tendo em vista a questão de gênero, isto é, deve-se agir no sentido de acabar com os principais estereótipos culturais que desvalorizam o trabalho feminino e dificultam seu acesso ao mercado de trabalho. Deve-se ainda treinar e preparar mais mulheres trabalhadoras, discutir e reclamar igualdade no que diz respeito às atividades domésticas e familiares com os homens, levar em consideração as necessidades das mulheres no momento de negociar coletivamente as condições de trabalho; aumentar

a participação das mulheres em todos os âmbitos, em especial nos postos com poder de decisão sindicais, políticos e empresariais e divulgar as normas e direitos que protegem e regulamentam o trabalho feminino, brindando as ferramentas para que as mulheres trabalhadoras possam defender aquilo que lhes corresponde. (Fonte: Gênero, formação e trabalho Gerenciando a Igualdade. CINTERFOR)

### Convenções sobre a igualdade de gênero e de oportunidades

Um dos maiores obstáculos que enfrentam os trabalhadores no momento de exercer seus direitos é o desconhecimento sobre os mesmos. Por este motivo, a divulgação de informação e a formação neste tipo de assunto é também uma maneira de promover o trabalho decente.

Como já vimos, as normas internacionais de trabalho são uma das principais vias de ação da OIT para promover melhores condições de trabalho e de vida a mulheres e homens em todo o mundo.

Estas normas são aplicáveis a todos trabalhadores, sem distinção de gênero, entretanto há algumas que

“

Apesar das mudanças sofridas nas últimas décadas e dos avanços obtidos em relação à situação das mulheres, a responsabilidade do trabalho familiar (tarefas domésticas, cuidado dos filhos e das pessoas idosas) continua sendo adjudicada somente às mulheres, como se fosse seu âmbito natural de atuação. E isto ocorre a pesar do significativo aumento da mão de obra feminina no mercado de trabalho. O que duplica os trabalhos femininos.

O trabalho doméstico não remunerado e, em muitas sociedades, desvalorizado, afeta o acesso das mulheres aos trabalhos remunerados. Os homens, socialmente definidos como provedores, realizam uma parte muito limitada destas tarefas.

Por isso as mulheres são mais propensas a buscar trabalhos de meio período, informais ou mesmo que possam ser realizados em casa, com menor exigência, já que devem dividir seu tempo entre o trabalho remunerado e o não remunerado.

Os homens, por outro lado, têm mais oportunidades de desenvolver-se profissionalmente, já que não dividem seu tempo com as responsabilidades domésticas. Entretanto seu papel social os leva a trabalhar mais horas, realizar jornadas duplas ou ter vários trabalhos para ganhar mais dinheiro.

Algumas condições da economia atual fizeram com que este tipo de desigualdade piorasse. Em muitos países os homens foram relegados ao desemprego e as mulheres são a única responsável pelo sustento da família, com o sentimento de fracasso que tudo isso implica para uma masculinidade que “deve” ser responsável pelo sustento familiar.

Por outro lado, ao aumentar o trabalho migrante, milhões de famílias foram desmembradas.”

*Equidade de gênero. Guia prático para delegados e delegadas. UNI União Global, Departamento de Oportunidades Iguais, Março de 2009*

dizem respeito somente às trabalhadoras mulheres. Veremos então quais são as normas da OIT sobre a igualdade de gênero e de oportunidades.

### **Convenção sobre igualdade de remuneração, 1951 (No. 100)**

Uma das situações mais comuns de desigualdade no mercado de trabalho entre as mulheres e os homens é a desigualdade de remuneração. Isto significa que é bastante comum encontrar trabalhadoras realizando as mesmas atividades que seus companheiros homens e recebendo, entretanto, uma remuneração inferior.

A convenção estabelece que “o princípio de igualdade de remuneração entre a mão de obra masculina e a mão de obra feminina por um trabalho de igual valor deve ser garantido a todos os trabalhadores”.

Isto significa que todos os

trabalhadores que realizem o mesmo trabalho, trabalhos semelhantes ou inclusive aqueles que realizem trabalhos diferentes, mas que tenham o mesmo valor, devem ser retribuídos da mesma maneira.

Para que esta convenção seja efetivamente cumprida, a legislação de cada Estado não só deve levar em consideração a igualdade de remuneração por trabalhos iguais, senão a aplicação do conceito de trabalho de valor igual que amplia o primeiro conceito.

A convenção estabelece que devem ser utilizados métodos objetivos de avaliação para estabelecer os valores das remunerações, tendo em conta os trabalhos que cada emprego implica. *Os métodos adotados para esta avaliação poderão ser decididos pelas autoridades competentes no que diz respeito aos valores fixados para as remunerações ou quando referidos valores sejam fixados por contratos coletivos, pelas partes contratantes.*

Por esta razão, podem ser encontradas diferenças salariais entre trabalhadores, mas tais diferenças devem estar fundamentadas em avaliações objetivas sobre desempenho, tipos de trabalho etc. e nunca por uma questão de gênero.

A valorização cultural do trabalho feminino (geralmente desvalorizado) é uma das pedras fundamentais para uma mudança rumo à igualdade de gêneros. O estabelecimento de métodos objetivos de avaliação no emprego é uma maneira de superar as dificuldades inerentes a uma forma de conceber o trabalho feminino profundamente arraigada em algumas sociedades. No futuro serão necessárias mudanças que ataquem a base destas crenças, através da educação de mulheres e homens em pé de igualdade.

#### **Convenção sobre a discriminação (emprego e ocupação), 1958 (No. 111)**

Ao ter acesso a um emprego, muitas pessoas são vítimas de discriminação, quer dizer, não recebem as mesmas oportunidades pelo simples fato de ser de um determinado sexo, de uma determinada religião, por ter uma determinada cor de pele etc., deixando-se de levar em consideração que estas pessoas possuem as mesmas qualificações que aquele que sim está tendo acesso ao emprego ou à formação profissional.

Esta convenção tenta aplicar o princípio de igualdade consagrado na declaração universal dos direitos

#### **Ficha de recursos**

**Igualdad de género y trabajo decente. Convenios y recomendaciones claves para la igualdad de género (OIT)**

Promoviendo la equidad de género (OIT):

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--gender/documents/publication/wcms\\_093672.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--gender/documents/publication/wcms_093672.pdf)

**Rodgers, Gerry. «El trabajo decente como una meta para la economía global»**

<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/153/pdf/rodger.pdf>

**Equidad de género, Guía práctica para delegados y delegadas. UNI Global Union, Equal Opportunitties Department, Marzo 2009**

[http://www.uniglobalunion.org/Apps/iportal.nsf/pages/grp\\_20081016\\_gburEn](http://www.uniglobalunion.org/Apps/iportal.nsf/pages/grp_20081016_gburEn)



humanos no âmbito da ocupação e do emprego, condenando qualquer forma de discriminação neste âmbito. E definindo discriminação como qualquer diferença *baseada em função de raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social*

Levando-se em consideração as diferentes formas em que a discriminação pode aparecer, a convenção estabelece que o princípio de igualdade de oportunidades e não discriminação não pode ser anulado nem alterado.

### O que é um trabalho de igual valor?

“ *Agir contra a segregação ocupacional existente em função do sexo não é só conseguir que as mulheres tenham acesso a postos de trabalho tradicionalmente masculinos, mas também é dar valor as tarefas tradicionalmente realizadas por mulheres, isto é aos postos de trabalho feminizados. Para esta tarefa o conceito de trabalho de igual valor é particularmente operativo.*

*O conceito de remuneração igual por um trabalho de valor igual significa que se uma mulher desempenha um mesmo tipo de trabalho que exige as mesmas condições de prestação que um trabalho exercido por um homem, mesmo que o trabalho seja diferente, ela deverá receber o mesmo salário e os mesmos benefícios, a menos que a diferença se explique por motivos discriminatórios.*”

Memorando sobre retribuição igual para um trabalho de valor igual. Uma aproximação à compreensão do princípio de igualdade salarial entre homens e mulheres. Secretaria Confederal da Mulher, CC.OO.

*que tenha como efeito anular ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego ou ocupação que poderá ser especificada pelo Membro interessado mediante consulta com as organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, quando referidas organizações existam e com outros organismos apropriados.*

Por outro lado é importante assinalar que quando se usam os termos emprego e ocupação implica *tanto o acesso aos meios de formação profissional e à admissão no emprego nas diferentes ocupações como também às condições de trabalho.*

A diferença reside no fato de que muitas vezes se dão as condições formais para a igualdade de oportunidades, mas na prática a mesma não ocorre. Por exemplo, se um empregador coloca um anúncio em que busca trabalhadores de ambos os sexos, mas decide empregar somente homens, o princípio de igualdade está sendo alterado. O mesmo ocorre quando um trabalhador consegue uma promoção por suas qualificações ou sua formação e referida formação foi brindada somente a um grupo de trabalhadores e negada a outro.

A convenção prevê ainda situações que não devem ser consideradas como discriminatórias como, por exemplo: as distinções, exclusões ou preferências baseadas nas qualificações exigidas para um determinado emprego e as medidas especiais destinadas a satisfazer as necessidades particulares das pessoas a quais, por razões tais como o sexo, a idade, a invalidez, as responsabilidades familiares ou o nível social ou cultural, geralmente tenham suas necessidades de proteção ou assistência especial reconhecidas.

Isto quer dizer que se uma pessoa não cumpre com algum requisito para conseguir um determinado emprego (por exemplo, o nível de estudos ou conhecimentos específicos) não pode ser considerada discriminada. E por outro lado, se um empregador decide favorecer a pessoas discapacitadas, isto não significa que esteja discriminando àquelas que não tem necessidades deste tipo.

Finalmente os Estados-membro que ratifiquem esta convenção estão obrigados a:

- a) tentar obter a cooperação das organizações de empregadores e de trabalhadores e de outros organismos adequados na tarefa de fomentar a aceitação e o cumprimento desta política;
- b) promulgar leis e promover programas educativos que por sua

índole possam garantir a aceitação e o cumprimento desta política;

c) derrogar as disposições legislativas e modificar as disposições práticas administrativas que sejam incompatíveis com referida política;

d) levar adiante referida política no que diz respeito aos empregos submetidos ao controle direto de uma autoridade nacional;

e) assegurar a aplicação desta

### Discriminações



*A discriminação no emprego ou na ocupação é um fenómeno universal, cotidiano e variável. Em muitas sociedades as expressões mais flagrantes de discriminação, principalmente aquelas baseadas no gênero ou na raça que a comunidade internacional condenou há mais de 50 anos atrás desapareceram e, em seu lugar, surgiram formas mais sutis e difíceis de detectar. Por outro lado “novas” formas de discriminação como aquelas baseadas na idade, contra pessoas portadoras de VIH/SIDA ou de incapacidades ou ainda as relacionadas com a orientação sexual foram surgindo nos últimos anos e foram condenadas em diversos países (OIT, 2003).*

*As mudanças na estrutura e na dinâmica dos mercados do trabalho, surgidas a partir de transformações econômicas, políticas e culturais, redefinem os processos de estratificação e mobilidade social, que por sua vez reforçam ou atenuam “antigas” ou “novas” formas de discriminação. (...)*

*A Convenção trata sobre a discriminação direta e indireta e não considera necessário que exista um propósito deliberado de causar a discriminação para qualificar uma situação discriminatória.*

*A discriminação direta ocorre cada vez que leis, regulamentos ou práticas excluem ou dão preferência de maneira expressa a determinadas pessoas somente por sua cor de pele, idade ou sexo. A discriminação indireta consiste em normas, procedimentos e práticas que são, a primeira vista, neutras, mas que cuja aplicação afeta de maneira desproporcional a membros de determinados grupos. Por exemplo, o tratamento diferenciado dispensado a certas categorias de trabalhadores como aos trabalhadores contratados por meio período ou que trabalham em sua residência, constitui uma forma de discriminação indireta. A vulnerabilidade jurídica própria do trabalho doméstico na enorme maioria dos países do mundo demonstra o modo como opera a dupla e às vezes tripla discriminação baseada no sexo, na classe e na raça ou origem étnica.*



Tomei, M. y Duarte D. A não-discriminação e a igualdade no emprego e na ocupação: desafios conceituais e de políticas OIT.

política nas atividades de orientação e formação profissional e de colocação que dependam de uma autoridade nacional;

f) mencionar em sua memória anual sobre a aplicação desta Convenção as medidas adotadas para colocar em prática esta política e os resultados obtidos.

### **Convenção sobre os trabalhadores com responsabilidades familiares, 1981 (No. 156)**

Embora em nossas sociedades esteja cada vez mais consolidado o princípio da divisão das responsabilidades familiares, ainda continua sendo maior a proporção de mulheres que realizam os trabalhos domésticos e relacionados com a família.

Esta diferença está arraigada em uma divisão sexual do trabalho, que sempre relegou à mulher as funções reprodutivas (maternidade, cuidado dos filhos e dos idosos, tarefas domésticas) e aos homens as funções produtivas, convertendo-os em provedores.

As modificações econômicas ocorridas nos últimos anos têm aumentado a quantidade de mulheres que ingressam ao mercado de trabalho, mas não por isso tem diminuído suas responsabilidades familiares, o que supõe que muitas mulheres realizam hoje uma jornada dupla.

Esta situação não somente esgota as trabalhadoras, senão também as coloca em franca desigualdade em relação aos homens, já que lhes dificulta ter acesso a trabalhos melhor remunerados, a uma capacitação e formação profissional que lhes permita progredir e muitas vezes são diretamente discriminadas por ter filhos ou parentes sob sua responsabilidade.

Esta convenção estabelece que os Estados-membro que a ratifiquem deverão incluir entre os objetivos de sua política nacional o de permitir que as pessoas com responsabilidades familiares que desempenhem ou

desejem ter um emprego, exerçam seu direito de fazê-lo sem ser vítimas de discriminação e, dentro do possível, sem conflitos entre suas responsabilidades familiares e profissionais.

As responsabilidades familiares abrangem o cuidado de familiares e de outros parentes diretos que restringem ao trabalhador suas *possibilidades de preparar-se para a atividade econômica e de ingressar, participar e progredir nela.*

Como se pode ver, a convenção não está dirigida especificamente às mulheres, mas, sendo estas as que na maioria das vezes se vêem afetadas pela desigualdade na divisão das responsabilidades familiares, sua finalidade é superar a desigualdade que sofrem ao tentar ter acesso às oportunidades de trabalho e de formação.

Além disso, a convenção estabelece que nenhum trabalhador pode ser despedido por causa de suas responsabilidades familiares e ordena aos Estados que tomem as medidas necessárias para: *permitir aos trabalhadores com responsabilidades o exercício de seu direito a escolher livremente seu emprego; ter em conta as necessidades de seus trabalhadores com responsabilidades familiares na planificação das comunidades locais ou regionais e desenvolver ou promover serviços comunitários, públicos ou privados, tais como os serviços e meios de assistência à infância e de assistência familiar. E deverão incluir medidas no campo da orientação e da formação profissional para que os trabalhadores com responsabilidades familiares possam integrar-se e permanecer no mercado de trabalho, assim como se reintegrar a ele após uma ausência devida a referidas responsabilidades.*

### **Convenção sobre a revisão da Convenção sobre a proteção à maternidade, 2000 (No. 183)**

A realidade das trabalhadoras grávidas é hoje um problema dramático. A gravidez é muitas vezes causa de dispensa do trabalho. Frequentemente a mulher é obrigada a apresentar uma comprovação de que não está grávida para poder assumir um posto de trabalho. Há casos de mulheres que sofrem uma redução em seus salários ou às vezes são expostas, junto com seu bebês, a situações de perigo, correndo o risco de padecer problemas de saúde em um futuro.

A OIT abordou este problema e criou a convenção de proteção à maternidade no ano de 1952. Depois surgiram recomendações e uma nova convenção, ampliando a anterior, em 2000. Esta convenção trata de vários

aspectos sobre o tema e foi criada para dar proteção à mãe e ao seu bebê antes, durante e depois do parto, tendo que ser aplicada a todas as mulheres trabalhadoras, inclusive àquelas que se desempenhem em trabalhos atípicos (como por exemplo, na economia informal)

#### **- Proteção à Saúde**

A convenção estabelece que não se pode obrigar mulheres grávidas ou lactantes a desempenhar um trabalho que tenha sido determinado pela autoridade competente como prejudicial para sua saúde ou a de seu filho, ou trabalhos que, após uma avaliação, sejam considerados significativamente arriscados para a saúde da mãe ou de seu filho.

Isto implica que se uma trabalhadora se desempenha em um trabalho que requer a manipulação de produtos químicos que possam ser prejudiciais a ela ou ao seu bebê, ou que durante suas tarefas deve fazer tantos esforços que impliquem em riscos, o empregador é obrigado a colocá-la em outro posto de trabalho enquanto este perigo persista.

#### **- Licença**

AA convenção estabelece um período de licença de pelo menos 14 semanas que incluirá um período de seis semanas de licença obrigatória após o parto. Isto significa que uma vez que haja ocorrido o parto a mulher tem seis semanas de licença, sem importar se antes da data do parto ela esteve incapacitada de trabalhar por 8 ou 10 semanas. Por exemplo, se devido a uma gravidez de risco a mulher começa sua licença 10 semanas antes do parto, depois do mesmo



*O âmbito do mercado de trabalho é o espaço mais revelador para observar o significado da dimensão de gênero na compreensão da problemática da desigualdade e da exclusão social, já que sobre ele influem e nele interatuam os aspectos sócio-culturais, educativos e econômicos que condicionam e restringem as inter-relações sociais.*

*As concepções culturais sobre o valor das atividades e capacidades femininas das relações com seus pais e maridos e principalmente o que lhes corresponde ser e fazer a homens e mulheres são transferidos ao âmbito do trabalho e interagem com as exigências e condicionantes produtivos e econômicos. Ambos fatores determinam a divisão sexual do trabalho e contribuem para explicar que o mercado de trabalho tenha reservado para as mulheres os postos mais distantes do poder de decisão, prolongue os hábitos domésticos dando-lhes as tarefas assimiláveis e mais rotineiras, menos criativas e valorizadas e as distancie dos empregos técnicos, com alto conteúdo tecnológico ou com melhores perspectivas de crescimento na carreira.*



Silveira, Sara, A dimensão de gênero na formação e nas relações trabalhistas

## As organizações sindicais devem velar por:

“ Incluir entre suas prioridades a questão da proteção à maternidade, considerando a ratificação e a aplicação da C. 183 e da R. 191 entre as resoluções mais importantes. Visto que a Convenção sobre a proteção à maternidade não será aplicada aos Estados membros da OIT que não a tenha ratificado, as organizações sindicais têm um papel importante a desempenhar com a finalidade de conseguir que seus governos ratifiquem e apliquem a C. 183 e a R. 191.

*Integrar a questão da proteção à maternidade em todos níveis do processo de diálogo social existente nos diferentes países, particularmente nas negociações coletivas.*

*Supervisar a colocação em prática de medidas e disposições de proteção à maternidade por parte de todos os empregadores e exigir que sejam adotadas medidas para que a maternidade não seja uma causa de discriminação.*

*Pressionar os governos e empregadores no sentido de que se dêem as condições necessárias para que todas as mulheres referidas pelo disposto na C. 183 e na R. 191 recebam os benefícios monetários que lhes correspondam.*

*Ser consultados pelos governos antes que se tome qualquer decisão em relação às convenções relativas aos direitos das mulheres trabalhadoras.* ”

Folheto da Campanha internacional pela ratificação e aplicação da Convenção 183 e a Recomendação 191 da OIT. ITUC.

ela continua tendo o direito de gozar de 6 semanas, mesmo que o prazo da licença exceda as 14 semanas estabelecidas pela convenção de maneira geral.

Esta impossibilidade de reduzir as 6 semanas posteriores ao parto também é válida em relação a diferença que possa existir entre a data provável do parto e a data efetiva do parto: a licença começa quando o parto ocorre e não a partir da data provável do parto que aparece no certificado médico da trabalhadora.

### - Licença em casos de enfermidades ou complicações

As trabalhadoras têm direito a uma licença especial, além das 14 semanas estipuladas, no caso de complicações ou enfermidade. O tempo máximo desta licença não está estabelecido na convenção, que deixa a critério da legislação de cada país.

### - Benefícios

ENesta seção se estabelece que as

trabalhadoras ausentes de seu emprego por licença-maternidade deverão receber de seu empregador ou da seguridade social estatal, benefícios monetários (...) *em um valor capaz de garantir à trabalhadora e ao seu filho condições de saúde apropriadas e um nível de vida adequado.*

Os valores dos benefícios, ao ser fixados em relação aos salários anteriores da trabalhadora, *não podem ser inferiores a dois terços dos salários anteriores da mulher ou dos salários que se levem em consideração para calcular referidos benefícios.* Isto quer dizer que, durante sua licença, a trabalhadora deverá receber pelo menos dois terços de seu último salário antes da licença.

Por outro lado, e com a finalidade de assegurar que esta assistência seja efetiva, a convenção estabelece que a mesma deverá ser financiada mediante um seguro social obrigatório ou a cargo de fundos públicos, ou conforme determinado pela legislação e a prática

vigente neste país. Um empregador não poderá estar pessoalmente obrigado a custear diretamente os benefícios monetários devidos às mulheres por ele empregadas sem sua concordância expressa, exceto nos seguintes casos: quando esteja assim previsto na legislação ou na prática vigente neste Estado-membro antes da data da adoção desta Convenção pela Conferência Internacional do Trabalho, ou quando haja um acordo posterior em nível nacional pelos governos ou pelas organizações representativas dos empregadores e dos trabalhadores. Neste sentido, o papel dos sindicatos é fundamental, tanto para divulgar quem deve cumprir com estas obrigações conforme a lei de cada país como para chegar a acordos com as organizações de empregadores durante as negociações coletivas que garantam às trabalhadoras o recebimento destes benefícios.

#### **- Estabilidade no emprego e não-discriminação**

Esta seção é dedicada a proteger a mulher contra qualquer tipo de discriminação no emprego devido a sua situação, como dispensas ou modificações em seu posto de trabalho.

Na mesma se estabelece que é *proibido ao empregador despedir uma mulher que esteja grávida, ou durante sua licença (...), ou depois de retornar ao trabalho por um período a ser determinado na legislação nacional, exceto por motivos que não estejam relacionados com a gravidez, o nascimento do filho e suas conseqüências ou ainda com período de amamentação. A prova de que os motivos da dispensa não estão relacionados com a gravidez, o nascimento do filho e suas conseqüências ou ainda com o período de amamentação deverá ser dada e corre por conta do empregador.*

Além disso, é garantido à mulher o direito a retomar, ao término da licença-maternidade, o mesmo posto de trabalho ou um posto equivalente com a mesma remuneração. Isto significa que, se por algum motivo, o empregador decide trocar a trabalhadora de posto uma vez que a mesma retorna, a trabalhadora deverá seguir recebendo o mesmo salário que recebia em seu posto anterior.

Finalmente, a convenção obriga os Estados que a ratificam a adotar medidas que garantam que a maternidade não seja causa de discriminação no emprego ou impeça que uma mulher tenha acesso a um emprego. Esta convenção prevê a proibição de que se *exija que uma mulher se submeta a um teste de gravidez para comprovar se está ou não grávida ou que a mesma apresente o resultado de referido exame.* Esta proibição não se aplica aos trabalhos que, conforme a legislação vigente, sejam proibidos para mulheres gestantes ou lactantes, ou que representem um risco para a saúde da mulher grávida e/ou de seu filho.

#### **- Lactância**

A convenção estabelece que aquelas trabalhadoras que retomem ao seu emprego após uma licença-maternidade deverão gozar de uma ou várias interrupções por dia ou de uma redução em seu horário de trabalho diário para amamentar seu filho. Referidas interrupções e/ou reduções no tempo de trabalho não poderão ser descontadas de seu salário, mas sim deverão ser reconhecidas pelo empregador como tempo trabalhado.

**Convenção sobre os trabalhadores migrantes (revisado), 1949 (No. 97) e Convenção sobre os trabalhadores migrantes (disposições complementarias), 1975 (No. 143)**

A globalização da economia trouxe

consigo um considerável aumento de uma prática que sempre existiu: a migração de pessoas por motivo de trabalho. Estima-se que hoje cerca de 90 milhões de pessoas sejam afetadas pela migração internacional (sem contar os refugiados e pessoas que pedem asilo) e a metade delas são mulheres.

Este aumento no volume dos movimentos migratórios superou a capacidade dos Estados de exercer controles no fluxo de entradas e saídas de trabalhadores de outros lugares, com a conseqüente desproteção destes indivíduos dentro de mercado de trabalho.

É por isso que, na promoção da igualdade de oportunidades é imprescindível levar em consideração o trabalho migrante. A este respeito a OIT criou uma convenção em 1949 e outra que a complementa e estende em 1975.

Ambas convenções obrigam os Estados a respeitar os direitos humanos dos trabalhadores migrantes (sejam eles legais ou ilegais) e a evitar os movimentos migratórios descontrolados ou não assistidos pelo Estado, devido às conseqüências sociais que acarretam para os indivíduos e famílias migrantes.

Considera-se trabalhador migrante “*toda pessoa que emigra ou emigrou de um país a outro para ocupar um emprego que não seja por conta própria, inclusive qualquer pessoa admitida regularmente como trabalhador migrante*”. Não se aplica aos trabalhadores em fronteiras, aqueles que exercem uma profissão que os obriga a entrar a e sair de um país por períodos curtos, pessoas que trabalham no mar, aqueles que entram a um país com fins de capacitação, pessoas empregadas por organizações ou empresas que operam dentro do território de um país e foram admitidas temporariamente em referido país a pedido de seus empregadores e que estão obrigadas a abandonar o país ao término de seus trabalhos ou funções.

A convenção de 1949 refere-se especificamente aos direitos que possuem os trabalhadores migrantes que ingressam legalmente a um país e que devem ser iguais aos que detêm os trabalhadores nacionais, ou seja, devem receber o mesmo tratamento que os trabalhadores residentes (não migrantes) em todos os aspectos, inclusive em questões como a seguridade social.

Entretanto, com o passar dos anos, começou-se a levar em consideração um problema que ainda não foi solucionado e

### Migração e gênero

“*Observa-se claramente em muitos lugares do mundo a concentração de mulheres migrantes em ocupações vulneráveis tais como serviços domésticos, serviços de “diversão” (inclusive a participação forçada em atividades sexuais) e em serviços de cuidados de crianças e pessoas doentes. A vulnerabilidade destas trabalhadoras deriva do alto grau de subordinação que se dá entre elas e seu empregador. Esta vulnerabilidade acentua-se pelo fato de que estes setores tendem a estar fora da legislação trabalhista nacional e dos instrumentos que regulam a migração internacional.*

*A participação das mulheres no tráfico internacional de mão de obra que freqüentemente, mas nem sempre, adota diversas formas de trabalho forçado, é outra característica preocupante que reclama a atenção internacional.*”

Gênero, formação e trabalho. Os trabalhadores migrantes. CINTERFOR

que atualmente afeta a milhões de pessoas: o trabalho migrante ilegal. Por este motivo a convenção de 1975 convoca os Estados que a ratificam a determinar sistematicamente se existem em seus territórios movimentos de emprego migrante ilegal (seja como destino ou como lugar de trânsito) e a erradicar este tipo de migração clandestina definindo e aplicando sanções administrativas, civis e penais aos representantes deste tipo de mercado.

Deve-se destacar que a colaboração entre Estados, através do diálogo e da assinatura de pactos multilaterais de ajuda, assim como a assistência que proporciona a OIT e outras organizações internacionais, é essencial para diminuir os abusos e as situações de injustiça e vexação às que se vêm submetidas milhões de pessoas na atualidade.

Em uma economia globalizada, na qual a migração por emprego é um importante componente, o trabalho decente como direito humano não deve ter fronteiras nem distinguir nacionalidades. Este é um dos principais objetivos do trabalho da OIT e de todo movimento sindical.

d

a o

m

#### Ficha de recursos

Organização Internacional para as Migrações:  
<http://www.iom.int/jahia/jsp/index.jsp>

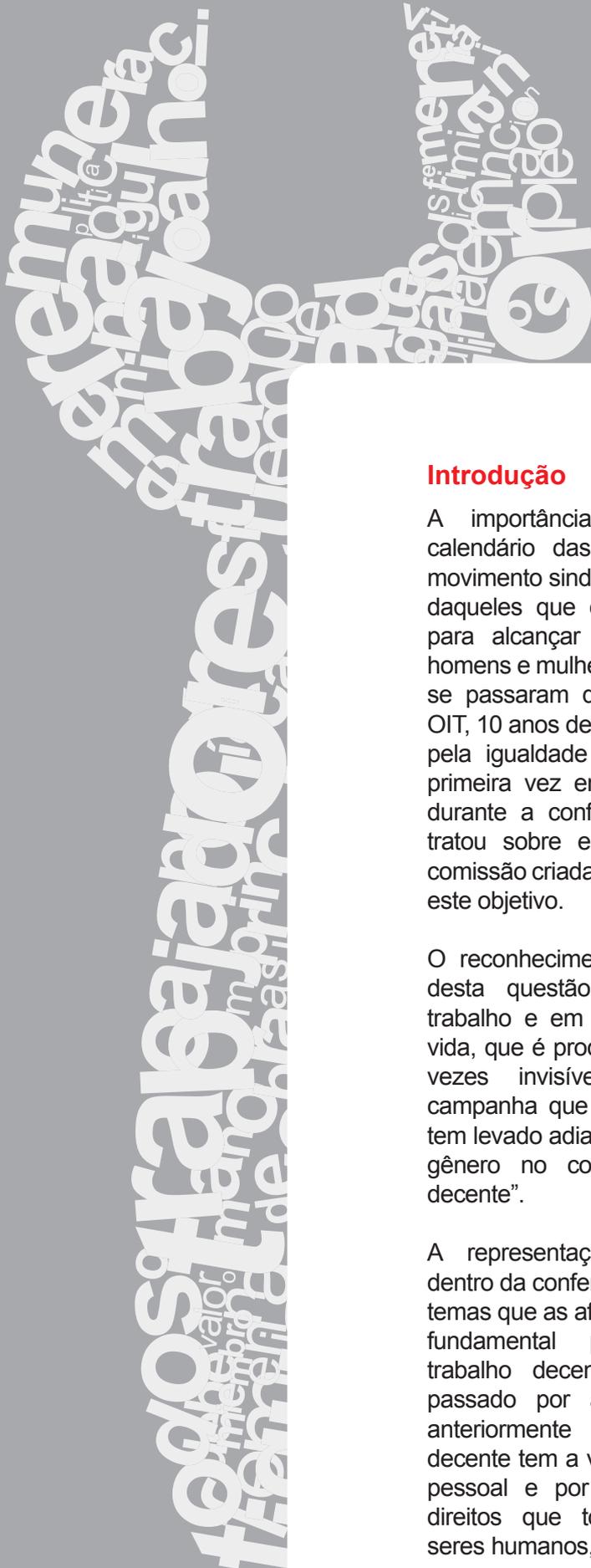
Comitê de Direitos dos Trabalhadores Migrantes (Oficina da alta comissão para os Direitos Humanos da ONU)  
<http://www2.ohchr.org/spanish/bodies/cmw/index.htm>

o

g

a





## Igualdade de gênero: 90 anos depois, 10 anos depois

### Introdução

A importância deste ano no calendário das trabalhadoras, do movimento sindical como um todo e daqueles que dia após dia lutam para alcançar a igualdade entre homens e mulheres é tripla: 90 anos se passaram desde a criação da OIT, 10 anos desde o plano de ação pela igualdade de gênero e pela primeira vez em todo este tempo durante a conferência da OIT se tratou sobre este tema em uma comissão criada especialmente com este objetivo.

O reconhecimento da importância desta questão no mercado de trabalho e em todas as áreas da vida, que é produto de lutas muitas vezes invisíveis, reflete-se na campanha que desde 2008 a OIT tem levado adiante: “A igualdade de gênero no coração do trabalho decente”.

A representação das mulheres dentro da conferência, discutindo os temas que as afetam como um fator fundamental para chegar ao trabalho decente não deve ser passado por alto. Se dissemos anteriormente que o trabalho decente tem a ver com a dignidade pessoal e por isso é parte dos direitos que todos temos como seres humanos, que a igualdade de

gênero seja um pilar fundamental do mesmo a posiciona como um direito que também é inalienável.

Ainda há muitas coisas a serem modificadas, mas as mulheres trabalhadoras do mundo já deram um grande passo.

### A igualdade de gênero na 98ª. Conferência Internacional do Trabalho

A partir das discussões, debates e diálogos realizados durante a reunião da Comissão de Igualdade de Gênero, os delegados e delegadas dos três setores representados na OIT abordaram uma ampla variedade de temas referentes a equidade de gênero e ao trabalho decente. Entre eles: igualdade de gênero e tensões em um mundo globalizado, maternidade, infância saudável e pais que trabalham, gênero e educação, gênero, juventude e emprego, trabalhadoras e trabalhadores na idade adulta e direitos, emprego e segurança social.

Deve-se destacar que esta conferência foi realizada em meio a uma crise econômica mundial, que está modificando a vida de enormes

“ Quando as relações sociais são opressivas, aqueles que tem as atribuições do poder... estão freqüentemente em condições de eliminar alternativas e inclusive o próprio pensamento de uma alternativa, de tal forma que o status quo pareça inevitável e impossível de ser mudado. O grande poder dos movimentos de mulheres foi sua possibilidade de questionar este tipo de pensamento e fundamentar não só que a situação deve ser modificada. Nunca devemos duvidar, nem por um momento, que todas e cada uma de nós, quando colaboramos, podemos combater a injustiça e criar um clima propício para a mudança. As mulheres sempre se basearam no poder da ação coletiva para modificar o mundo. Na verdade as lutas da mulher em favor da igualdade e da justiça de gênero constituem algumas das mais espetaculares revoluções nas relações sociais de que se tem notícia na história. A nossa é uma revolução inconclusa, mas no mundo todo questionamos a injustiça e a opressão nas relações sociais de modos que são fundamentais para criar democracia sustentável, desenvolvimento e paz. ”

Jody Williams Prêmio Nobel da Paz, 1997 em 1997 ¿Quién responde a las mujeres? Género y rendición de cuentas. (Quem responde às mulheres? Gênero e rendição de contas)  
UNIFEM 2008

quantidades de trabalhadores e trabalhadoras e que acentua as desigualdades que já deixavam marcas em nossas sociedades. Por isso hoje, mais do

que nunca, desenvolver políticas que tendam a transversalizar a questão de gênero e erradicar qualquer forma de discriminação e desigualdade é uma tarefa primordial na busca de um trabalho decente para todos.

A seguir faremos um resumo das conclusões preliminares que surgiram a partir destas discussões e debates.

### **Crise econômica e desigualdade**

Muitas vezes os momentos de crise levam a respostas políticas que afetam negativamente o emprego. Neste sentido não se deve utilizar a crise como uma desculpa para ignorar direitos adquiridos pelas mulheres ou deixar de observar princípios fundamentais do trabalho.

É necessário buscar respostas em novas políticas que levem em consideração suas conseqüências sobre homens e mulheres, promovendo a equidade de gênero. Como medidas a curto prazo pode-se mencionar a *conservação e a criação de empregos, a substituição de ingressos para ajudar mulheres e homens a cuidar de seus familiares, a formação profissional e a readaptação profissional e o apoio às pequenas e médias empresas*).

Em relação às medidas a longo prazo, cada país deve rever suas leis, inclusive as trabalhistas e promover a conciliação da vida familiar e o trabalho tanto para mulheres como para homens, formar mulheres em trabalhos não-tradicionais, utilizar tecnologias modernas e realizar ações que favoreçam as mulheres, colocando-as em posição de igualdade em relação aos homens tanto na concepção de políticas como em sua adoção e avaliação.

Por outro lado, em épocas de crise convém *“aumentar o investimento por parte do governo em serviços públicos e comunitários, inclusive em zonas rurais, com a finalidade de reduzir as exigências do trabalho não remunerado nos lares, onde as tarefas domésticas são responsabilidade principalmente das mulheres e das meninas”*.

#### **Gênero e trabalho decente**

A questão do gênero deve ser considerada transversalmente em relação aos quatro objetivos estratégicos da OIT: emprego, proteção social, diálogo social e caráter tripartite.

#### **Criação de empregos**

As políticas de emprego com enfoque de gênero são fundamentais para reduzir a pobreza e aumentar o crescimento econômico, sendo as mesmas beneficiadas por ele. É preciso levar em consideração que o crescimento econômico por si só não reduz a pobreza e a desigualdade e a exclusão. Deve-se gerar políticas que tenham em vista as desigualdades estruturais que afetam as mulheres e as relações de poder em que estas se baseiam, a fim de equiparar o acesso ao emprego em condições de igualdade.

É necessário prestar atenção no

papel que as pequenas e médias empresas têm na criação de empregos e na potenciação social e econômica de mulheres e de homens e de suas famílias. Da mesma maneira deve-se dar maior acesso aos recursos produtivos e ao crédito no caso das trabalhadoras rurais.

As zonas francas industriais, que podem ser um motor de crescimento em determinadas economias devem aplicar as normas básicas de trabalho e de liberdade sindical a fim de garantir o respeito aos direitos trabalhistas, em especial os das mulheres trabalhadoras.

#### **Emprego e capacitação**

É necessário formular políticas de capacitação para equilibrar o acesso das mulheres aos empregos qualificados. Estas políticas deveriam ser sustentadas no princípio da capacitação permanente, levando-se em consideração a educação de meninas e mulheres, inclusive as que se reincorporam no mercado de trabalho depois de criar seus filhos.

A igualdade de acesso e as oportunidades de formação para as mulheres podem ser promovidas mediante o *estabelecimento de metas de equilíbrio de gênero na formação, nos horários e nas metodologias de formação flexíveis, a eliminação dos estereótipos nos planos de estudo e a conscientização da comunidade*.

Por outro lado, para responder eficientemente à demanda do mercado de trabalho, estas estratégias de formação devem ser geradas com base no diálogo social e nos mecanismos tripartites.

#### **Seguridade social**

O tratamento desigual recebido

pelas mulheres de idade que as deixa no limite da pobreza deve ser eliminado através de regimes de pensões sustentáveis.

Deve-se oferecer serviços sociais de qualidade para todos os cidadãos que proporcionem atenção médica, ajudas em caso de desemprego, proteção à maternidade e pensões mínimas.

Devem ser formuladas políticas em matéria de seguridade social no trabalho específicas tanto para homens como para mulheres, levando-se em conta aspectos como a saúde reprodutiva.

É necessário desenvolver investigações sobre o acoso sexual e a violência

contra a mulher no trabalho com o propósito de impedir e eliminar estas problemáticas.

Deve-se realizar ações no sentido de que se aplique e se compreenda, da melhor maneira possível, o conceito de “trabalho de igual valor”.

É necessário eliminar a discriminação por causa de obrigações familiares e incorporar a proteção à maternidade nas políticas e legislações nacionais. Além disso, deve-se trabalhar para conseguir equilibrar o trabalho e a vida familiar tanto das mulheres como dos homens, através de políticas como a licença-paternidade e a melhora nos serviços para o cuidado de crianças e pessoas idosas.

### A função das organizações de trabalhadores



*As organizações de trabalhadores devem representar a maior variedade possível de trabalhadores, inclusive aqueles que se desempenham em empregos precários, os trabalhadores migrantes, os trabalhadores rurais e os trabalhadores domésticos que são na sua maioria mulheres.*

*As organizações de trabalhadores deveriam levar as questões de gênero mais em consideração, observando os seguintes pontos:*

*a) estabelecendo medidas concretas para conseguir a participação ativa das mulheres em todos os níveis da organização, assim como em seu funcionamento e suas atividades;*

*b) velando no sentido de que a negociação coletiva seja abordada com uma perspectiva de gênero e que o consenso obtido durante as negociações veja-se refletido nos convênios coletivos definitivos;*

*c) promovendo a igualdade de gênero quando intervenham na reforma da legislação e das políticas, como as políticas nacionais de emprego e quando desempenhem em funções nos sistemas de inspeção do trabalho, juizados e tribunais do trabalho; para tanto devem contar com capacitação e apoio técnico adequado;*

*d) solicitar e difundir ativamente entre seus membros informação sobre a melhora das políticas de apoio à família, às reformas de pensões, às medidas a favor da igualdade na remuneração e seu seguimento e à proteção à maternidade, para que o movimento sindical possa cumprir sua função de promotor da mudança em prol da igualdade de gênero, e*

*e) promovendo programas para o aumento da capacitação, formação e promoção.*



Projecto de conclusões. Comissão de Igualdade de Gênero.  
98ª. Conferência Internacional do Trabalho

## Seleção de datas históricas relacionadas com a igualdade de gênero no mundo do trabalho

- 1919
  - Constituição da OIT
  - Convenção sobre a proteção à maternidade (No. 3)
- 1944
  - Declaração sobre os fins e objetivos da Organização Internacional do Trabalho (Declaração de Filadélfia)
- 1948
  - Declaração Universal dos Direitos Humanos
  - Convenção (revisada) sobre o trabalho noturno (mulheres) (No. 89)
- 1951
  - Convenção sobre a igualdade de remuneração (No. 100)
- 1952
  - Convenção sobre a proteção à maternidade (revisada) (No. 103)
  - Recomendação sobre a proteção à maternidade (No. 95)
- 1958
  - Convenção sobre a discriminação (emprego e ocupação) (No. 111)
  - Recomendação sobre a discriminação (emprego e ocupação) (No. 111)
- 1964
  - Convenção sobre a política de empregos (No. 122)
  - Recomendação sobre a política de empregos (No. 122)
- 1974
  - Convenção sobre a licença paga para estudos (No. 140)
- 1975
  - Primeira Conferência sobre a Mulher (Cidade do México)
  - Declaração sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadoras
    - Convenção sobre o desenvolvimento dos recursos humanos (No. 142)
    - Recomendação sobre o desenvolvimento dos recursos humanos (No. 150)
- 1976
  - Estabelecimento da Oficina do Assessor Especial em Questões de Gênero e Avanço da Mulher
- 1979
  - Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher (em vigor a partir de 1981)
- 1980
  - Segunda Conferência Mundial sobre a Mulher (Copenhague)
- 1981
  - Convenção sobre os trabalhadores com responsabilidades familiares (No. 156)
  - Recomendação sobre os trabalhadores com responsabilidades familiares (No. 165)
- 1982
  - Plano a Médio Prazo da OIT (1982-1987) que inclui as «trabalhadoras» como um dos seis temas mundiais
- 1984
  - Recomendação sobre a política de emprego (disposições complementares) (No. 169)
- 1985
  - Terceira Conferência Mundial sobre a Mulher (Nairobi)
  - Resolução sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores e trabalhadoras no emprego, 71.<sup>a</sup> reunião da CIT
- 1986
  - O Conselho de Administração avalia os programas de cooperação técnica específicos para as mulheres e recomenda adotar um enfoque em relação a mulher no desenvolvimento
- 1987
  - O Conselho de Administração aprova o Plano de Ação da OIT sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores e trabalhadoras no emprego
- 1988
  - Diretrizes para a integração dos interesses da mulher na concepção dos projetos de cooperação técnica
- 1990
  - Convenção sobre o trabalho noturno (No. 171)
  - Recomendação sobre o trabalho noturno (No. 178)
- 1991
  - Resolução sobre a ação da OIT para as trabalhadoras, 78.<sup>a</sup> reunião da CIT
- 1993
  - Conferência Mundial dos Direitos Humanos (Viena) e Programa de Ação

- 1994
  - Convenção sobre o trabalho a tempo parcial (No. 175)
  - Recomendação sobre o trabalho a tempo parcial (No. 182)
- 1995
  - Cúpula Mundial sobre o Desenvolvimento Social (Copenhague)
  - Quarta Conferência Mundial sobre a Mulher (Beijing)
  - Plano de Ação da OIT sobre a igualdade entre os sexos e incorporação das considerações de gênero na OIT
- 1996
  - Circular No. 543 sobre Políticas y procedimientos en matéria de acoso sexual
- 1996
  - Convenção sobre o trabalho em casa (No. 177)
  - Recomendação sobre o trabalho em casa (No. 184)
- 1997
  - Lançamento do Programa Internacional «Mais e melhores empregos para a mulher»
- 1998
  - Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho
  - Recomendação sobre a criação de empregos em pequenas e médias empresas (No. 189)
- 1999
  - Protocolo Facultativo sobre a Convenção para a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher
  - Convenção sobre as piores formas de trabalho infantil (No. 182)
  - Recomendação sobre as piores formas de trabalho infantil (No. 190)
  - Criação da Oficina para a Igualdade de Gênero (GENDER)
  - Circular da OIT sobre a igualdade entre os sexos e incorporação das considerações de gênero na OIT (Circular No. 564)
- 2000
  - Cúpula Mundial sobre o Desenvolvimento Social Copenhague+5 (Genebra)
  - Vigésimo-terceiro período extraordinário de sessões da Assembléia Geral Beijing+5 (Nova York)
  - Objetivos de Desenvolvimento do Milênio
  - Convenção sobre a proteção à maternidade (No. 183)
  - Recomendação sobre a proteção à maternidade (No. 191)
- 2001
  - Primeira auditoria de gênero na Oficina
- 2002
  - O Conselho de Administração examina o relatório sobre a primeira auditoria de gênero na Oficina
- 2003
  - Observação geral sobre o acoso sexual conforme previsto na Convenção No. 111 pela Comissão de Peritos na Aplicação de Convenções e Recomendações (CEACR)
- 2004
  - Resolução em relação a promoção da igualdade de gênero, Resolução em relação a igualdade de remuneração, Resolução em relação ao quarto aniversário da Convenção sobre a proteção à maternidade, 92.<sup>a</sup> reunião da CIT
- 2005
  - Instruções do Conselho de Administração para incluir o gênero na cooperação técnica
- 2006
  - Recomendação sobre a relação de trabalho (No. 198)
- 2007
  - Observação geral sobre a igualdade de remuneração conforme a Convenção No. 100 pela CEACR
- 2008
  - Declaração da OIT sobre a justiça social para uma globalização equitativa

Fonte: Relatório da Comissão sobre a Igualdade de Gênero.  
A igualdade de gênero no coração do trabalho decente. 98<sup>a</sup>. Conferência  
Internacional do Trabalho, 2009

## **O papel da legislação**

Realiza-se um chamado urgente para que todos os governos ratifiquem, apliquem e supervisionem as convenções números 100 e 111.

Analisar os obstáculos que impedem a ratificação das Convenções 156, 183, 175 e 177 e fomentar a ratificação das Convenções 87 e 98 e velar por sua aplicação efetiva.

Embora a maior parte dos países já tenha promulgado leis sobre a igualdade de gênero, é necessário examiná-las, assim como analisar com perspectiva de gênero as futuras leis para que não repercutam negativamente em pessoas de um ou outro sexo.

A intervenção dos interlocutores sociais na formulação e na revisão da legislação garante que as normas jurídicas reflitam, de maneira precisa, as realidades socioeconômicas e as necessidades ou preocupações dos empregadores e dos trabalhadores. Também se requer uma aplicação e um cumprimento mais estrito das leis relativas à igualdade de oportunidades e de tratamento através das administrações do trabalho representativas, dos serviços de inspeção do trabalho e dos tribunais, que estão preparados para abordar a igualdade de gênero.

## **Diálogo social**

O diálogo social e o caráter tripartite facilitam o consenso e promovem avanços na formulação de políticas sobre a igualdade de gênero. Para que o diálogo seja fecundo, é necessária uma maior participação das mulheres, o que supõe um aumento na participação deste grupo nos cargos de decisão em

governos, em empresas e também no movimento sindical.

Deste modo, é imprescindível uma maior participação das mulheres nos cenários de negociação coletiva, para incluir nas políticas de emprego questões específicas como as diferenças salariais entre homens e mulheres, a proteção contra a discriminação, a conciliação entre trabalho e vida familiar, a violência e o acoso sexual e a criação de empregos para as mulheres.

## **A função dos governos**

Gerar um âmbito propício para que se concretize o diálogo social, através de instituições fortes e transparentes.

Ratificar e aplicar os convenções fundamentais da OIT e aquelas referentes a igualdade de gênero e oportunidades.

Aplicar políticas nacionais e transversais de gênero que não fiquem restritas a um órgão ou instituição particular.

Oferecer mais e melhores serviços sociais.

Garantir que práticas não discriminatórias sejam aplicadas em empregos no setor público.

Aumentar a capacidade das oficinas de estatística e censo para que tenham mais recursos com os quais possa promover políticas igualitárias.

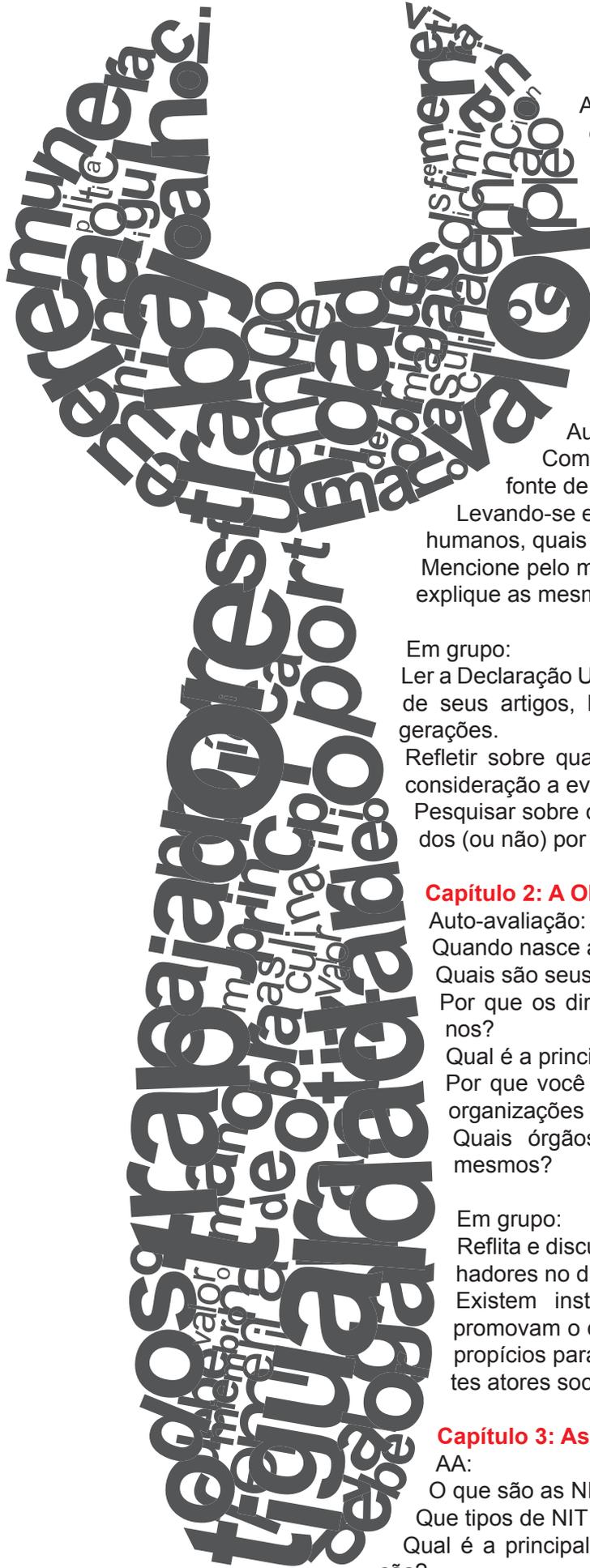
## **A função das organizações de empregadores**

Participar do diálogo social sobre a igualdade de gênero.

Elaborar códigos e práticas que promovam uma cultura de não

discriminação, assim como oficinas e cursos de formação que ofereçam às mulheres acesso ao conhecimento e aos recursos.

Estimular a participação das mulheres no âmbito empresarial.



## Atividades sugeridas

Atividade geral: Recomenda-se realizar um mapa conceitual que poderá ser ampliado à medida que se avance na leitura e discussão deste guia, agregando-se os conceitos e idéias que surjam a partir dele. Desta maneira, ao finalizá-lo, ter-se-á um resumo gráfico global que permitirá ver de maneira rápida a hierarquia de conceitos e suas relações.

### Capítulo 1: Direito ao trabalho decente, um direito humano.

Auto-avaliação:

Como se define o conceito de “direito humano”? Qual é a fonte de onde emanam os direitos humanos?

Levando-se em consideração as diferentes gerações dos direitos humanos, quais são os princípios que regem cada uma delas?

Mencione pelo menos quatro características dos direitos humanos e explique as mesmas:

Em grupo:

Ler a Declaração Universal dos Direitos Humanos e classificar cada um de seus artigos, levando-se em consideração a categorização em gerações.

Refletir sobre quais direitos poderiam ser incluídos, levando-se em consideração a evolução histórica ocorrida até o presente

Pesquisar sobre os tratados dos direitos humanos que foram ratificados (ou não) por seu país.

### Capítulo 2: A OIT, promotora dos direitos humanos trabalhistas

Auto-avaliação:

Quando nasce a OIT e devido a que situação?

Quais são seus objetivos e áreas de ação?

Por que os direitos trabalhistas são considerados direitos humanos?

Qual é a principal característica do funcionamento da OIT?

Por que você acha que esta característica é importante para as organizações de trabalhadores?

Quais órgãos compõem a OIT? Que funções cumprem os mesmos?

Em grupo:

Refleta e discuta sobre a participação das organizações de trabalhadores no diálogo social em seu país ou região.

Existem instituições políticas transparentes e estáveis que promovam o diálogo social? O Estado ajuda a fomentar cenários propícios para o diálogo? Que ações podem executar os diferentes atores sociais para fortalecer os cenários de diálogo?

### Capítulo 3: As Normas Internacionais do Trabalho (NIT)

AA:

O que são as NIT?

Que tipos de NIT existem?

Qual é a principal diferença entre uma convenção uma recomendação?

O que são os protocolos?

Explique brevemente como se elabora uma NIT

Quais são os diferentes sistemas que existem na OIT para controlar o cumprimento das convenções?

Que obrigação os Estados devem cumprir periodicamente quando ratificar uma convenção?

Que órgãos são responsáveis por exercer os diferentes controles?

Que procedimentos existem para denunciar aqueles Estados que não respeitam as convenções?

Defina e compare os procedimentos de reclamação e de queixa (procedimento, os atores, órgãos de controle etc.)

Que procedimento especial foi criado em 1949? Como funciona

EG:

Baseando-se nos últimos relatórios apresentados pela Comissão de Peritos, seu país melhorou no cumprimento das convenções trabalhistas?

Foram realizadas reclamações ou queixas contra seu país? Em relação a que assuntos?

Após ter analisado as convenções ratificadas por seu país, você acredita que exista a necessidade de apresentar uma reclamação ou queixa por não cumprimento de alguma delas?

#### **Cap. 4: Ferramentas para a igualdade**

Quais são os componentes do trabalho decente e por que se relacionam estreitamente com o conceito de igualdade de oportunidades?

Quais são as oito convenções fundamentais da OIT? Explique brevemente que direitos proclamam. Por que são chamadas deste modo?

Que relação você vê entre as convenções fundamentais e a definição dos direitos humanos dada anteriormente?

Quais são as obrigações daqueles Estados que ratificam uma convenção?

EG:

Quais convenções fundamentais o seu país ratificou?

Refleta e discuta que grau de aplicação as convenções ratificadas tem na prática e que ações você acredita que deveriam ser realizadas em relação às políticas públicas para que seu cumprimento seja efetivo.

#### **Cap 5: Desigualdade e mercado de trabalho, uma questão de gênero?**

Que características você pode destacar em relação à situação da mulher na economia atual? Que resultados se alcançaram e que problemáticas permanecem?

Quais são as principais convenções da OIT que mencionam a igualdade de gênero e oportunidades?

Você pode resumir o conteúdo principal das mesmas ou os conceitos fundamentais encontrados nelas?

Segundo estas convenções:

Como você definiria a discriminação? Por que se fala de dois tipos de discriminação?

O que é a divisão sexual do trabalho e que efeitos acarreta no mercado de trabalho?

Qual é a licença mínima por maternidade?

Quantas semanas de licença a mulher tem após a data do parto?

Que relação existe entre o tempo de licença completo e o tempo de licença pós-parto?

Qual é o valor mínimo do benefício que uma mulher deve receber durante a licença por maternidade?

O que significa um trabalhador migrante e que direitos o mesmo tem em relação aos demais trabalhadores nacionais?

AA:

Quais convenções sobre igualdade de gênero e oportunidades foram ratificadas por seu país?

Refleta e debata sobre o cumprimento ou não das convenções ratificadas e as ações que se podem realizar para que este cumprimento seja efetivo.

Que ações você acredita que o movimento sindical pode realizar para que um Estado ratifique uma convenção?

## Fontes e recursos

Centro Interamericano para o Desenvolvimento do Conhecimento na Formação Profissional CINTERFOR. [www.cinterfor.org.uy](http://www.cinterfor.org.uy)

- *Gênero, formação e trabalho Gerenciando a Igualdade.*

<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/gestion/index.htm>

- *Gênero, formação e trabalho. Os trabalhadores migrantes.*

[http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/cinter/pacto/cue\\_gen/tra\\_mig.htm](http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/cinter/pacto/cue_gen/tra_mig.htm)

- Rodgers, Gerry. *El trabajo decente como una meta para la economía global*, Boletín, Cinterfor, N° 153, 2002

- Silveira, Sara. *A dimensão de gênero na formação e nas relações trabalhistas*

<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/gestion/rellab/ii/index.htm#2.-%20G%C3%A9nero%20y%20mercado%20de%20trabajo>

Memorando sobre retribuição igual para um trabalho de valor igual. Uma aproximação à compreensão do princípio de igualdade salarial entre homens e mulheres. Secretaria Confederal da Mulher, CC.OO. <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/gestion/accomp/retrib.pdf>

Oficina de alta comissão para os Direitos Humanos da ONU <http://www.ohchr.org>

Nações Unidas [www.un.org](http://www.un.org)

Organização Internacional do Trabalho [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

- *Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho.* OIT. 1998

- *Relatório da Comissão sobre a Igualdade de Gênero. A igualdade de gênero no coração do trabalho decente.* 98ª. Conferência Internacional do Trabalho, 2009

- *Normas internacionais do trabalho: regras do jogo para a economia global.* OIT, 2009

[http://www.ilo.org/global/What\\_we\\_do/Publications/lang--es/docName--WCMS\\_108409/index.htm](http://www.ilo.org/global/What_we_do/Publications/lang--es/docName--WCMS_108409/index.htm)

- Marcos - Sánchez, José; Rodríguez Calderón, Eduardo, *Manual para a defesa da libertade sindical*. OIT, 2001.
- *Projecto de conclusões*. Comissão de Igualdade de Género. 98ª. Conferência Internacional do Trabalho, 2009
- Somavía, Juan. *Trabalho Decente: Relatório do Director-Geral*, OIT. 1999  
<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>
- Tomei, M. y Duarte D. *A não-discriminação e a igualdade no emprego e na ocupação: desafios conceituais e de políticas OIT*.  
[http://www.oit.org.ar/documentos/declaracion\\_4.pdf](http://www.oit.org.ar/documentos/declaracion_4.pdf)

#### **UNI Global Union**

[www.uniglobalunion.org](http://www.uniglobalunion.org)

- *Equidade de género, Guia pratico para delegados e delegadas*. UNI União Global, Departamento de Oportunidades Iguais, Março de 2009

#### **UNIFEM - Fundo das mulheres no âmbito das Nações Unidas**

[www.unifem.org](http://www.unifem.org)

- *¿Quién responde a las mujeres? Género y rendición de cuentas. (Quem responde às mulheres? Género e rendição de contas)* UNIFEM 2008.  
<http://www.unifem.org/progress/2008/>

#### **International Trade Union Confederation - ITUC**

[www.ituc.org](http://www.ituc.org)

- *Folheto da Campanha internacional pela ratificação e aplicação da Convenção 183 e a Recomendação 191 da OIT*. <http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ITUC-materniteESP.pdf>

